

ATA DA PAUTA DATA BASE DE 1º DE MAIO DE 2023, DO SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIÃO, REALIZADA NO DIA 15 DE MARÇO DE 2023.

No dia 15 (quinze) do mês de março de 2023 (dois mil e vinte e três), as 16 (desesseis horas), conforme edital de convocação publicado no JORNAL BEM PARANÁ edição do dia 08 de março de 2023, página 10, O Presidente do SINDEHOTÉIS, Sindicato dos Trabalhadores no Comercio Hoteleiro, Meios de Hospedagem e Gastronomia de Curitiba e Região, José Ademir Petri – Diretor Presidente, no uso das atribuições que lhe conferem os estatutos e a legislação vigente, CONVOCA, os associados da entidade, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária que será realizada no dia 15 de março de 2023, às 16h00, na sede do sindicato, na Rua Voluntários da Pátria, nº. 233 - 14º andar - centro, na cidade de Curitiba - Estado do Paraná, a fim de deliberarem sobre a seguinte ordem do dia, pelo regime de voto secreto: a) Autorização para a diretoria realizar negociações com as categorias econômicas para os empregados/trabalhadores representados pelo sindicato profissional com data base em 1º de maio de 2023. b) Estipular pisos salariais mínimos para as categorias representadas. c) Autorização para a Diretoria apresentar protesto judicial para eventual garantia da data base. d) Autorização para a diretoria outorgar procuração a seus advogados para praticarem atos necessários nas negociações e no âmbito do Judiciário. e) Autorização para ajuizamento de Dissídio Coletivo de Trabalho perante o TRT/9ª Região, e implementar todos os recursos pertinentes se malogradas as negociações. f) Outras reivindicações de interesse da classe. OBS: Os itens “a”, “c” e “e” serão votados por escrutínio secreto. Não havendo *quórum* legal estatutário para instalação da assembleia em primeira convocação, a mesma será iniciada trinta minutos após, no mesmo local com qualquer número de presentes. As deliberações serão consideradas aprovadas, pelo voto favorável de pelo menos 2/3 (dois terços) dos presentes, em primeira ou em segunda convocação. Curitiba, 08 de março de 2023. **José Ademir Petri - Diretor Presidente.** Presentes 41 (quarenta e um) associados em condições de votar. O Presidente do sindicato presidindo a assembleia deu início aos trabalhos, sendo secretariada pela Sra. Cintia da Silva Gomes e como escrutinador Sra. Fabiola Cristina Muller. Iniciado os Trabalhos passou-se ao item a) Estipular pisos salariais mínimos para a categoria representada; colocado em discussão e votação, aprovado por unanimidade; seguinte item b) Autorização para apresentar protesto judicial, para eventual garantia da data-base, da mesma maneira aprovado por unanimidade, item c) Autorização para a diretoria suscitar Dissídio Coletivo de Trabalho, se necessário, item d) Autorização para a diretoria outorgar procuração a seus advogados para atuarem no processo de negociação e praticarem procedimentos judiciais cabíveis, próximo item, e) Outras reivindicações da classe conforme segue: PAUTA PARA RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E OUTRAS REIVINDICAÇÕES APROVADAS EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA NO DIA 15 DE MARÇO 2023, DO SINDEHOTÉIS - SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO, PARA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO DE SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CURITIBA E REGIÃO DA DATA BASE DE 1º DE MAIO DE 2023, CONFORME EDITAL DE CONVOCAÇÃO PUBLICADO NO JORNAL DO ESTADO BEM PARANÁ, EDIÇÃO DO DIA 08 DE MARÇO DE 2023, PÁGINA 10. **CLÁUSULA 1ª** - Vigência e Data-Base As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2023 a 30 de abril de 2024



e a data-base da categoria em 01º de maio. **CLÁUSULA 2ª** - Abrangência A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria (s) representa os trabalhadores do 5º grupo dos trabalhadores em Turismo e hospitalidade. Trabalhadores em: hotéis, hotéis-fazenda, flats, apart-hotel, hospedarias, pensões, casas decômodos, motéis, pousadas, restaurantes, bares, churrascarias, lanchonetes, pizzarias, rotisseries, salsicharias, sorveterias, fast-food, cafés, casas de chá, botequins, bombonieres, cantinas, casas de lanches, confeitarias, docerias, drive-in, leiterias, salsicharias, e de empresas que comercializam alimentação preparada e bebidas alcoólicas, no varejo, com abrangência territorial em Almirante Tamandaré/PR, Araucária/PR, Balsa Nova/PR, Bocaiúva do Sul/PR, Campina Grande do Sul/PR, Campo Largo/PR, Campo Magro, Colombo/PR, Contenda/PR, Curitiba/PR, Fazenda Rio Grande/PR, Itaperuçu/PR, Lapa/PR, Mandirituba/PR, Pinhais/PR, Piraquara/PR, Quatro Barras/PR, Quitandinha/PR, Rio Branco do Sul/PR e São José dos Pinhais/PR. **CLÁUSULA 3ª** - Piso Salarial Fixa-se como garantia mínima o seguinte piso salarial para a categoria pela presente Convenção Coletiva: a partir de 1º de maio de 2022 o valor de R\$ 1.680,00 (um mil, seiscentos e oitenta reais) ou R\$ 7,64 (sete reais e sessenta e quatro centavos) por hora laborada em horário normal. Havendo jornada especial, o valor do piso será dividido pelo número de horas trabalhada para encontrar o valor da hora. **CLÁUSULA 4ª** - REAJUSTE SALARIAL: Os salários fixos dos integrantes da categoria, ou a parte fixa dos salários devidos em abril de 2022, serão reajustados em 1º de maio de 2023 com o índice do INPC apurado pelo IBGE, no período de 1º de maio de 2022 a 30 de abril de 2023, acrescido de 2% (dois por cento). **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Aos empregados admitidos após 1º de janeiro de 2022, fica assegurado o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** DIFERENÇAS SALARIAS: Diferenças salariais e demais cláusulas econômicas decorrentes da aplicação do presente instrumento coletivo, serão pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao da assinatura do presente instrumento coletivo. **CLÁUSULA 5ª** - PAGAMENTO DE SALÁRIOS: Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 0,5% (meio por cento), do valor devido a este título, por dia de atraso. **CLÁUSULA 6ª** - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO: Fica vedada a inclusão do repouso semanal remunerado nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo do mesmo será efetuado dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados e multiplicando-se pelo número de domingos e feriados. **CLÁUSULA 7ª** - SALÁRIO DO EMPREGADO ADMITIDO NA FUNÇÃO DE OUTRO: Ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa será garantido salário igual ao do empregado demitido na função, sem considerar vantagens pessoais. **CLÁUSULA 8ª** - DESCONTOS AUTORIZADOS: Além dos descontos previstos em Lei, os empregadores poderão proceder a descontos dos salários dos seus empregados, a título de seguro, associação de funcionários, assistência médica, e odontológica, inclusive aquelas instituídas ou mantidas pelo sindicato obreiro, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados. **PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas não poderão descontar dos salários de seus empregados qualquer quantia a título de dano, salvo hipóteses de dolo ou culpa, na forma do art. 462 da CLT. **CLÁUSULA 9ª** - MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL: As empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, bem como a efetuar o repasse das importâncias descontadas até 05 (cinco) dias após o desconto, sob pena de pagamento de multa conforme o artigo 600 da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT). **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas ficam obrigadas a efetuar o desconto, das contribuições aprovadas em assembleias gerais em favor do sindicato profissional, e recolhê-las até o 5º dia útil do mês subsequente ao do desconto, cujos procedimentos serão informados em boletos bancários, sob as penas do art. 600 da CLT. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** O prazo para oposição ao desconto será informado aos trabalhadores por meio



de edital publicado em jornal de circulação na área de abrangência dos sindicatos convenentes. **CLÁUSULA 10ª** - COMPROVANTES DE PAGAMENTO: As empresas fornecerão aos empregados comprovantes de pagamento contendo discriminadamente, as parcelas pagas, inclusive a parte variável, horas extra e os descontos efetuados, além do valor dos depósitos do FGTS. **CLÁUSULA 11ª** - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO: Para cálculo da parte variável da remuneração para efeitos de férias, 13º salário e verbas rescisórias, serão calculados observando-se a média dos últimos 6 (seis) meses. **CLÁUSULA 12ª** - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES: Os cheques e cartões de créditos devolvidos não poderão ser descontados dos empregados, exceto se estes descumprirem normas internas da empresa, que lhe tenham sido entregues por escrito e contrarrecibo. **CLÁUSULA 13ª** - GRATIFICAÇÃO POR APOSENTADORIA: Para os empregados que tenham 05 (cinco) anos ou mais de trabalho na mesma empresa, por ocasião da aposentadoria, o empregador pagará ao empregado a título de gratificação 01 (um) piso da categoria, até o 10º (décimo) dia após a concretização da mesma, e não terá natureza salarial nem integrará outras verbas da rescisão. **CLÁUSULA 14ª** - HORAS EXTRAS: As horas extras serão pagas com o adicional de 85% (oitenta e cinco por cento) sobre o valor da hora normal. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Os minutos que antecedem e sucedem à jornada de trabalho, até o limite de 10 (dez), não serão consideradas como jornada extraordinária; garantindo-se ao empregado igual tolerância. Na hipótese de haver ultrapassado esse limite será considerado para a empregadora como extra a totalidade do tempo que exceder; e o empregado poderá sofrer desconto ou punição. **CLÁUSULA 15ª** - ADICIONAL POR QUALIFICAÇÃO: Assegura-se pelo período de 12 meses o adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base, ao trabalhador que realizar ao menos um dos cursos oferecidos por uma das entidades convenentes que guarde relação com as atividades profissionais desempenhadas, devendo o certificado ser referendado pelos dois sindicatos. O referido adicional possui natureza indenizatória e não é cumulativo, correspondente a 2% (dois por cento) do salário base, mesmo que o trabalhador participe de outros cursos no mesmo período. **Parágrafo Único** Caso o curso seja pago pelo empregador, assegura-se ao empregado pelo período de 6 (seis) meses o adicional de 2% (dois por cento) sobre o salário base, observando demais critérios do *caput* da presente cláusula. **CLÁUSULA 16ª** COMISSIONADOS: Aos empregados que recebem comissões ou outra forma de remuneração variável, fica garantido o valor equivalente ao piso salarial da categoria quando aqueles não alcançarem este. **CLÁUSULA 17ª** - ALIMENTAÇÃO E ASSISTENCIA MÉDICA: A alimentação e a assistência médica, fornecida gratuitamente pelo empregador, diretamente ou através de convênios, não serão consideradas salário "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado. **PARÁGRAFO ÚNICO** – Para empresas onde não há o fornecimento de refeição no local de trabalho, fica o empregador obrigado ao pagamento aos empregados, a título de ajuda de custo, o valor equivalente a 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial, por dia de trabalho efetivo, não tendo a parcela natureza salarial, eis que destinada a ressarcir gastos na execução do contrato de trabalho. **CLÁUSULA 18ª** – VALE TRANSPORTE: O desconto dos percentuais permitido, a título de fornecimento de vales transporte, incidirá apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, no valor máximo de 4% (quatro por cento) e se houver a concessão do vale-transporte em espécie, não terá caráter remuneratório. **PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que estabeleçam a jornada de trabalho, após o horário de funcionamento de linhas regulares de transporte coletivo urbano, e desde que o empregado não possua meios próprios de locomoção, providenciará transporte aos seus empregados, através de condução da empresa ou então através de empresas por aplicativos, limitando o custo deste serviço para o empregado ao valor diário que seria fornecido, no que seria suportado através do desconto descrito no *caput*. **CLÁUSULA 19ª** - EMPREGADO ACIDENTADO OU EM AUXÍLIO-DOENÇA: O empregado que sofrer acidente de trabalho gozará de estabilidade



pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço, salvo benefício mais favorável, estabelecido por lei e assim sendo o prazo de 30 (trinta) dias ficará sem efeito. O empregado que estiver com mais de 90 dias consecutivos em auxílio-doença gozará de estabilidade pelo prazo de 30 (trinta) dias após o seu retorno ao serviço. **CLÁUSULA 20ª - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL** As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes. **Parágrafo Primeiro** A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. **Parágrafo Segundo** Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/07/2023**, o valor **total de R\$35,00 (trinta e cinco reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. **Parágrafo Terceiro** Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado. **Parágrafo Quarto** Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas. **Parágrafo Quinto** O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades

os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. A multa prevista neste parágrafo só será cobrada após intimação do empregador para que regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, se após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, o empregador quitar suas obrigações, ficará isento desta indenização. **Parágrafo Sexto** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes. **Parágrafo Sétimo** Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado. **Parágrafo oitavo** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial. **Parágrafo Nono** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade. **Parágrafo Décimo** Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas. **Parágrafo Décimo Primeiro** Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que rege a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			DESCRITIVO
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 400,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E

			ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM	TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)		SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO



BENEFÍCIO APOIO ODONTOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO FUNDAMENTAL E EMERGENCIAL, POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPOSTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO E PODERÃO SER PARCELADOS.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	TEM COMO OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES, ATRAVÉS DE UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ONLINE E FÍSICAS, EM MAIS DE 30 MIL LOCAIS NO BRASIL DE DIVERSAS CATEGORIAS, COMO: RESTAURANTES, FARMÁCIAS, SITES, INSTITUIÇÕES DE ENSINO, ACADEMIAS, ENTRETENIMENTO, VIAGENS E MUITO MAIS. EXEMPLOS DE PARCEIROS COM DESCONTOS: REDE CINEMARK, BURGER KING, NETSHOES, MAGAZINE LUIZA, CHINA IN BOX, DROGASIL, NATURA, DOMINO'S, ANHEMBI MORUMBI, DROGARIA SÃO PAULO, CNA, CACAU SHOW, ÓTICAS CAROL, WIZARD, BIORITMO, DR. CONSULTA, ENTRE OUTROS. ALÉM DE SERVIÇOS COMO: SAÚDE E BEM-ESTAR, BELEZA E ESTÉTICA, HIGIENIZAÇÃO, LAVANDERIA, FOTOGRAFIA, ORGANIZAÇÃO FINANCEIRA, ENTRE OUTROS. UM DOS GRANDES DIFERENCIAIS DO CLUBE ALLYA É QUE O PRÓPRIO COLABORADOR PODERÁ INDICAR LOCAIS QUE DESEJA ECONOMIZAR, E DESSA FORMA, CRIAR UMA REDE DE PARCEIROS QUE FAÇA SENTIDO ECONOMIZAR DIARIAMENTE.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1 X R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.



BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL	SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSONAIAS, PERIÓDICOS, DEMISSONAIAS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

CLÁUSULA 21ª - ANOTAÇÕES NA CTPS: As empresas deverão anotar em 48 (quarenta e oito) horas na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, o contrato de trabalho, a função efetivamente exercida e a remuneração contratada, inclusive a parte variável, assim compreendida: AS COMISSÕES, TAXAS DE SERVIÇOS, PONTOS ou outras formas de participação do empregado. **CLÁUSULA 22ª** - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO: Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional. PARÁGRAFO ÚNICO: Fica convencionado que as rescisões de contrato homologadas pelo sindicato profissional importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos. **CLÁUSULA 23ª** - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO: O Aviso Prévio devido pelo empregador ao empregado será escalonado proporcionalmente ao tempo de serviço, conforme estabelece a Lei 12.506/2011 e nos termos da

nota técnica 184/2012 do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme tabela abaixo, sendo indenizado o tempo do aviso prévio concedido pelo empregador que ultrapassar de 30 (trinta) dias.

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 Único O tempo do aviso prévio superior a 30 (trinta) dias, Lei 12.506/2011, será indenizado pelo empregador em sua totalidade, no caso de desligamento por acordo mútuo. **CLÁUSULA 24ª – GESTANTE:** Fica convenionada, a estabilidade provisória da empregada, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, não podendo a mesma ser pré-avisada de sua dispensa durante tal período. Parágrafo Único O pedido de demissão após o término da licença previdenciária, e dentro do período de estabilidade previsto do *caput*, somente terá validade desde que respeitado o disposto no artigo 500, da CLT. **CLÁUSULA 25ª - ESTABILIDADE PRE-POSENTADORIA:** Aos empregados que estiverem a um máximo de 12 (doze) meses de aquisição do direito à aposentadoria, e que contém no mínimo 05 (cinco) anos de serviço no estabelecimento, asseguram-se o emprego e salário durante o período que falte para a aquisição do direito à aposentadoria. **CLÁUSULA 26ª - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - BANCO DE HORAS:** Mediante acordo coletivo de trabalho, em conformidade com a legislação vigente, poderão as empresas instituir “Banco de Horas”. **CLÁUSULA 27ª - JORNADA ESPECIAL 12 X 36:** Faculta-se a empresa, mediante acordo individual com o empregado a adoção do sistema de trabalho denominado “Jornada Especial”, com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com fulcro no artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando assegurado aos empregados como garantia mínima, o piso salarial estabelecido no presente instrumento coletivo, ou condição mais benéfica já praticada, e desde que não haja redução do salário base. Parágrafo Único o período de intervalo de no mínimo uma hora para descanso/refeição, deverá ser concedido dentro do período de doze horas, sem acréscimo do período na jornada de trabalho. **CLÁUSULA 28ª - INTERVALO INTRAJORNADA:** Fica autorizado, por este instrumento, as empresas celebrarem acordo individual com seus empregados que exerçam suas funções em cozinhas, copas e restaurantes, a prorrogação do intervalo intrajornada até 6 (seis) horas. **CLÁUSULA 29ª - FOLGAS SEMANAIS:** Os empregados deverão ter um descanso semanal remunerado, e pelo menos um domingo por mês. § 1º O Repouso Semanal Remunerado deverá obedecer o disposto na Orientação Jurisprudencial 410/TST-SDI-I – 26/10/2010. Concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho. CF/88, art. 7º, XV. A concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, importa no seu pagamento em dobro. **CLÁUSULA 30ª - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO:** Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convenionada ou



Curitiba, Adrianópolis, Agudos do Sul, Almirante Tamandaré, Antonio Quinto, Araucária, Balsa Nova, Bocaiuva do Sul, Campina Grande do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Tenente, Cerro Azul, Colombo, Contenda, Dr. Ulysses, Fazenda Rio Grande, Itaperuçu, Lapa, Mandrituba, Paula Freitas, Paulo Frontin, Pien, Pinhais, Piraquara, Rio Branco do Sul, Rio Negro, São José dos Pinhais, São Mateus do Sul, Tijucas do Sul, Tunas do Paraná, Quatro Barras e Quitandinha.

acordada vigente na empresa; PARÁGRAFO PRIMEIRO: A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude de adoção de sistema alternativo de controle da jornada de trabalho. PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas com mais de 10 (dez) empregados instituirão cartões ou livro ponto, nos quais somente o empregado poderá anotar as jornadas efetivamente laboradas, não se admitindo a participação de empregados em portarias ou departamentos de pessoal para aquele propósito. **CLÁUSULA 31ª - AUSENCIAS LEGAIS:** Serão consideradas ausências legais, e como tal não poderão ser descontadas dos salários. a) 3 (três) dias em caso de falecimento de ascendente, descendente, sogro ou sogra, irmão ou irmã; b) 2 (dois) dias no caso de necessidade de internamento de cônjuge ou filho, ou para obtenção de documentos legais; c) os dias de realização de exames do empregado estudante vestibulando, quando comprovarem a prestação destes no horário de trabalho; d) até dois abonos para faltas não consecutivas, limitados a até 7 (sete) dias cada abono, no prazo de 180 dias, ao responsável de criança menor de idade, filho ou tutelado, quando devidamente comprovado por declaração do acompanhamento pelo médico responsável pelo atendimento. **CLÁUSULA 32ª - FERIAS PROPORCIONAIS:** Na cessação do contrato de trabalho, por pedido de demissão, terá direito o empregado com um mínimo de 03 (três) meses de serviço na empresa, ao recebimento de férias proporcionais na base de 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração superior a 14 (quatorze) dias de serviço. **CLÁUSULA 33ª - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS:** Os empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros, reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional, licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, desde que tal licença não seja superior a 15 (quinze) dias por ano, e também, que se houver mais do que 1 (um) dirigente sindical na mesma empresa, a soma de suas licenças não ultrapassem 15 (quinze) dias por ano. **CLÁUSULA 34ª - UNIFORMES:** As empresas fornecerão gratuitamente uniformes aos seus empregados para uso em serviço, quando exigido seu uso, que deverão ser devolvidos ao término do contrato de trabalho, nas condições em que se encontram. § 1º Quando a manutenção e lavagem for por conta do empregado, o empregador fornecerá mais de um uniforme ao mesmo tempo. § 2º Em caso de o empregado não devolver os uniformes que se encontram em uso quando do término do contrato laboral, o empregador poderá descontar o valor correspondente aos mesmos, do último salário devido ao empregado. **CLÁUSULA 35ª - ATESTADOS MEDICOS:** Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais credenciados pelo Sindicato Profissional terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social, salvo convênio firmado pela empresa, devendo constar o horário de realização da consulta. **CLÁUSULA 36ª - TAXA DE CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO PATRONAL.** **CLÁUSULA 37ª - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS:** As empresas ficam obrigadas a encaminharem a Entidade Sindical Profissional duas cópias 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, ficando o sindicato obreiro obrigado a encaminhar uma cópia ao sindicato patronal, no prazo de 10 dias da data em que recebeu o documento. PARÁGRAFO PRIMEIRO: O documento mencionado no caput da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizado o cadastro do empregador, bem como para fins estatísticos de empregados admitidos e demitidos, o número de homens e mulheres que atuam no mercado de trabalho afim de que a entidade obreira possa informar de forma correta ao IBGE por ocasião das estatísticas perante a entidade. PARÁGRAFO SEGUNDO: No caso de descumprimento da presente cláusula, a Entidade Sindical Profissional

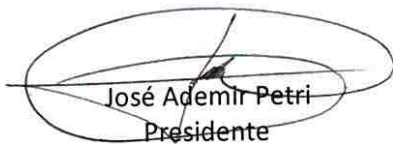


notificará a empresa para que regularize a situação, apresentando a RAIS faltante, no prazo de 10 dias úteis a partir da sua ciência. O descumprimento da notificação sujeitará a empresa infratora à multa prevista na cláusula penal que trata de descumprimento do instrumento coletivo. § 3º A cópia da RAIS poderá ser encaminhada ao sindicato profissional por meio eletrônico, para o endereço sindehoteis@sindehoteis.org.br, recebendo protocolo da entrega. **CLÁUSULA 38ª - MUNICIPIOS DE APLICAÇÃO:** Estão obrigados ao cumprimento da presente convenção coletiva de trabalho as empresas, os empregados, as entidades sindicais pactuantes, nos municípios de Curitiba, Almirante Tamandaré, Antonina, Araucária, Balsa Nova, Bocaiúva do Sul, Campina Grande do Sul, Campo Largo, Campo Magro, Colombo, Contenda, Fazenda Rio Grande, Guaraqueçaba, Guaratuba, Itaperuçu, Lapa, Mandirituba, Matinhos, Morretes, Paranaguá, Pinhais, Piraquara, Pontal do Paraná, Quatro Barras, Quitandinha, Rio Branco do Sul e São José dos Pinhais. **CLÁUSULA 39ª- CLÁUSULA PENAL:** Estipula-se multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho em benefício da outra parte, sejam os empregados, sejam os empregadores, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade é devida por instrumento normativo descumprido. **CLÁUSULA 40ª - DISPOSIÇÕES FINAIS:** E, por estarem assim justos e contratados, e para que possam integrar os contratos de trabalho dos componentes das classes e categorias abrangidas, assinam o presente instrumento os representantes das entidades sindicais, profissional e patronal. **NOVAS REIVINDICAÇÕES:** 1) PERÍODO DE TREINAMENTO – Quando o trabalhador passar por treinamento em uma empresa, ele já cumpre ordens do empregador, ou, no mínimo, já está a disposição do empregador, o que nos termos do art. 4º da CLT, caracteriza como serviço efetivo este período. Devendo ser obedecido o disposto no artigo, 443, da CLT e seus parágrafos. 2) ALIMENTAÇÃO – O empregador concederá a todos os seus empregados a título de vale alimentação (vale mercado) o valor mensal equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria, que poderá ser oferecido através de convênio com empresas especializadas, ou através de crédito em folha de pagamento em verba específica, não sendo considerado como salário “in natura”, não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado. PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de falta injustificadas ao serviço, fica autorizado a empresa a efetuar o desconto do vale a ser fornecido no mês seguinte no valor de R\$ 5,20 (cinco reais e vinte centavos) por dia de falta ao trabalho. 3) TAXA DE SERVIÇO – As empresas interessadas em cobrar, ou que já vem praticando a cobrança, deverão implantar/regularizar tal cobrança através do acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato laboral. 4) PROGRAMAS EDUCATIVOS: A Sindicato Laboral juntamente com Sindicato Patronal, visando coibir o assédio sexual e o assédio moral se comprometem: a) Promover eventos de sensibilização para a inserção e a convivência dos trabalhadores e empregadores, de forma a prevenir o assédio sexual e assédio moral. b) O sindicato laboral disponibilizará canais para recebimento de denúncias. c) de casos de assédio sexual e de assédio moral, que será amplamente divulgado pelo sindicato laboral e patronal. 5) DO TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS: Todo trabalho realizado aos domingos e feriados, independente de folga compensatória, deverá ser remunerada com acréscimo de 30% (trinta por cento) do valor da hora normal do empregado. PARÁGRAFO ÚNICO: O acréscimo do valor mencionado no caput da presente cláusula será lançado em folha de pagamento em verba criada para este fim, sendo que esta verba terá caráter indenizatório. 6) QUEBRA DE CAIXA – Os empregados que exercem, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, perceberão adicional de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor não integra o salário para qualquer efeito legal. PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não exercendo a função de caixa com exclusividade receberá o adicional de quebra de caixa apenas



proporcionalmente ao tempo de exercício de função de caixa e se estiver sujeito ao desconto de diferenças no caixa, o qual deverá ser documentado. PARÁGRAFO SEGUNDO – Não caracterizará ilícito e nem redução salarial a supressão do adicional de quebra de caixa nos casos em que o empregado deixar de exercer a função de caixa ou assemelhado, exceto nos casos em que o empregado contratado para a função de caixa, nos quais a mudança de função dependerá de mútuo consentimento. 7) GOZO DE FÉRIAS – O empregador deverá avisar individualmente o empregado com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência o início do gozo de suas férias, para que o trabalhador possa programar seu período de descanso. PARÁGRAFO ÚNICO – Levando em consideração as peculiaridades do seguinte Hospedagem e Gastronomia, onde o trabalho em domingos e feriados é permitido, fica autorizado para àquelas empresas onde há trabalho em finais de semana e feriados, que o início do gozo das férias pode ser concedido nestes dias ou em dias que antecedem os finais de semana e feriados.

Curitiba, 15 de março de 2023.



José Ademir Petri
Presidente



Cintia da Silva Gomes
Secretário dos Trabalhos



Fabiola Cristina Muller
Escrutinadora