

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010594/2026

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, MEIOS DE HOSPEDAGENS E GASTRONOMIA DE NITERÓI, CNPJ n. 30.132.815/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SERGIO TRAJANO DE SA;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE ARMAÇÃO DOS BUZIOS, CNPJ n. 02.314.601/0001-02, neste ato representado(a) por seu Vice Presidente, Sr(a). MARCIO AROUCA;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados em Hotéis, Resorts, Pousadas, Flats, Apart-Hotéis, Casas de Repouso, Pensões, Albergues (Hostess), Motéis, Hospedarias, Restaurantes a La Carters, Self Services e Comidas a Quilo, Churrascarias, Bares, Lanchonetes, Pastelarias, Botequins, Quiosques, Bistrôs, Buffets, Temakerias, Casas de Chá e Cafeterias, Salões de Bilhar e Snooker, Cantinas, Adeagas, Sorveterias e Yogurterias, Pizzarias, Creperias, Galeterias, Choperias, Wiskerias e Cachaçarias. Integram as categorias profissionais representadas pelo Sindicato os empregados que exercem as seguintes funções: Atendentes, Atendentes de Salão, Auxiliar de Serviços Gerais, Ajudantes de Cozinha, Arrumadeiras, Almoxarife, Auxiliares de Almoxarife, Auxiliares de Escritório, Auxiliares Administrativos, Auxiliares Financeiro, Auxiliares de Manutenção, Agenciadores de Reservas, Balconistas, Bartenderes, Barmans, Baristas, Camareiras, Caixas, Confeiteiros, Copeiros, Cozinheiros, Cumins, Chapeiros, Churrasqueiros, Chefes de Cozinha, Chefes de Fila, Entregadores de Pizza, Encarregados, Faxineiros, Fiscais de Patrimônio, Fiscais de Piscina, Forneiros, Garçons, Governantas, Gerentes, Jardineiros, Lavadeiras, Lancheiros, Maitres, Mensageiros, Operadores de Pizzaria, Padeiros, Passadeiras, Pessoal de Manutenção, Pizzaiolos, Recepcionistas, Saladeiras, Secretárias, Serventes, Suschimans, Subgerentes, Stewards e Supervisores, enfim todos os empregados que exerçam suas atividades profissionais nas categorias especificadas acima (associados ou não à entidade), com abrangência territorial em Armação dos Búzios/RJ.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL - CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para os empregados representado por este instrumento normativo, **para vigorar a partir de 01º de março de 2026:**

- a) **Nível I - R\$ 1.892,00 (um mil, oitocentos e noventa e dois reais)**, como por exemplo: Servente, Serviços Gerais (Faxineiro), Balconista, Atendente, Jardineiro, Mensageiro e Fiscal de Patrimônio, Vigia ou Segurança Patrimonial, etc.;
- b) **Nível II - R\$ 1.980,00 (um mil, novecentos e oitenta reais)**, como por exemplo: Ajudante de Cozinha, Cumin, Camareira (Arrumadeira), Lavadeira, Lancheiro, Chapeiro, Operador de Pizzaria, Forno, Copeiro, Auxiliar de Almoxarife (Auxiliar de Repositor) e Auxiliar de Manutenção, etc.;
- c) **Nível III - R\$ 2.104,00 (dois mil, cento e quatro reais)**, como por exemplo: Recepcionista, Secretária, Auxiliar de Escritório, Auxiliar Administrativo, Agenciador de Reservas, Auxiliar Financeiro, Cozinheiro, Saladeira, Churrasqueiro, Garçom, Padeiro, Confeiteiro, Barman ou Bartender, Barwoman, Barista, Pizzaiolo, Motoboy (Entregadores de Delivery), Caixa, Almoxarife ou Repositor, Recreadores e Profissionais de Manutenção tais como: Pedreiro, Eletricista, Pintor e etc.;
- d) **Nível IV - R\$ 2.337,00 (dois mil, trezentos e trinta e sete reais)** para os empregados que exercem as funções de Governanta, Sushimans, Guardião de Piscina, Chefe de Fila, Sub Chefe de Cozinha, Motorista ou Manobrista, Massagista e Profissionais de Planejamento, Programação e Controles Logísticos;
- e) O empregado cuja admissão seja para exercer o Cargo de Supervisão, Encarregado, Coordenação, Gerência por Setor, Sommelier, Chefe de Cozinha e Maitre “sem poder de gestão”, o salário inicial será o combinado entre as partes, não podendo ser inferior a R\$ 2.625,00 (dois mil, seiscentos e vinte cinco reais), devendo a Jornada de Trabalho ser regida pelos critérios estabelecidos nos Arts. 58 e seguintes da CLT;
- f) O empregado cuja admissão seja para exercer o Cargo de Gerência, Confiança, Encarregado, Supervisão ou Coordenação “com poder de gestão”, conforme art. 62 § II da CLT, o salário inicial será o combinado entre as partes, não podendo ser inferior a R\$ 2.625,00 (dois mil, seiscentos e vinte cinco reais), acrescido de 40% do salário efetivo.
- g) Fica convencionado que os empregados enquanto estiverem **sob o regime de Contrato de Experiência** farão jus ao **Salário Mínimo Federal**, devendo ser anotada a **função de TRAINEE em sua CTPS**. Findo o prazo de experiência, o empregado passará a receber o Salário de acordo com a função que irá exercer na empresa.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS - CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES

Fica concedido aos Empregados que recebem acima dos pisos salariais convencionados na Cláusula Terceira, **Reajuste Salarial de 7% (sete por cento) a partir de 1º de março, devendo ser aplicado sobre os salários percebidos no mês de fevereiro de 2026.**

Parágrafo primeiro: Poderão ser compensados os reajustes espontâneos concedidos nos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo segundo: Após a aplicação do índice estabelecido no caput, caso o salário do empregado não atinja o piso salarial convencionado na Cláusula Terceira I, alíneas a), b), c), d), e) e f) este passará a receber o piso salarial mínimo convencionado de acordo com a sua função.

Parágrafo terceiro: A equiparação salarial só ocorrerá, nos termos estabelecidos no art.461 e §§ seguintes da CLT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - CONTA SALÁRIO

Ficam obrigadas as empresas a utilizarem para pagamento dos salários de seus funcionários a Conta-Salário.

Parágrafo único: esta obrigação não se aplica as empresas que efetuarem o pagamento dos salários e vales de seus funcionários em moeda corrente, ficando ressalvado o direito de o empregado solicitar a abertura da conta-salário ao empregador.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Ficam obrigados os empregadores de fornecerem aos seus empregados comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa (timbre discriminadamente), a natureza e o valor da importância pagam e dos descontos efetuados, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

Parágrafo único: O pagamento mensal do salário do colaborador deverá ser realizado até o quinto dia útil do mês, para efeito de contagem do prazo, inclui-se o sábado como dia útil e exclui-se Domingos e Feriados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SÉTIMA - DA QUITAÇÃO ANUAL (CONFORME ART. 507-B DA CLT)

Conforme Artigo 507-B da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, as empresas poderão firmar Termo de **Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas perante O NÚCLEO DE CONCILIAÇÃO**, na vigência ou não do contrato de emprego, obedecendo as seguintes regras:

I- O empregador ou trabalhador deverá agendar, previamente, um horário na entidade laboral.

II- Quando solicitada pelo empregador, caberá a este, apresentar os documentos que comprovam o cumprimento das obrigações já quitadas ao empregado ou quitá-las no momento da conferência perante o sindicato.

III- Quando solicitada pelo empregado, caberá a este apresentar a sua reivindicação junto ao sindicato, que será lavrada a termo e apresentada ao empregador.

a) Havendo acordos individuais ou coletivos pactuados na forma convencionada em vigor, estes deverão ser considerados e caso necessário, sanados no momento da quitação.

IV- O empregado estará, obrigatoriamente, assistido por advogado fornecido pela entidade laboral, ou, se preferir, levará um de sua confiança.

V- O Termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas pelo empregador e empregado. Nele constará a quitação anual ou período em questão acordado, com eficácia liberatória das parcelas especificadas.

VI- Considerando o benefício do serviço para os empregadores e empregados, mediante o pagamento da TAXA ADMINISTRATIVA Convencionada na Cláusula Sexagésima deste Instrumento Normativo, a ser paga pelo empregador, fica também facultada a entidade laboral, exigir dos empregadores, certidão negativa de débitos das contribuições Assistenciais a que estão obrigados, por lei, convenções ou por decisão das assembleias gerais respectivas dos sindicatos ou exigir um pagamento referente a prestação do serviço a ser prestado no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais), a ser paga pelo empregador por Termo de Quitação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE ANTIGUIDADE

Os empregados com mais de 5 (cinco) anos de trabalho consecutivos na mesma empresa, farão jus a um adicional de antiguidade de 3% (três por cento), calculado sobre o salário base.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA NONA - DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS

A Gorjeta quando for paga diretamente pelo consumidor ao empregado em Espécie, Transferências Via Pix ou através de Maquininhas Pessoais, de forma que ocorra fora do controle do empregador, terá seus critérios definidos através de Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: A implantação se dará, obrigatoriamente, através de Acordo Coletivo, tendo como quórum para aprovação 50% (cinquenta por cento) + 1 (um) do total dos empregados, devidamente, registrados na empresa e presentes na assembleia;

Parágrafo segundo: A arrecadação, controle e distribuição da Gorjeta Espontânea por percentual ou pontos (quando o montante for dividido pelos empregados), ficará sob responsabilidade dos empregados indicados na assembleia;

Parágrafo terceiro: O valor mínimo mensal da estimativa a ser previsto no Acordo Coletivo de Trabalho para os empregados que recebem Gorjetas diretamente dos clientes, em espécie, transferências via pix ou maquininhas pessoais será de 40% (quarenta por cento) tendo como referência para cálculo o piso salarial deste Instrumento Normativo do Nível III. **Ou seja, R\$ 841,45 (oitocentos e quarenta e um reais e quarenta e cinco centavos).**

a) O valor da Estimativa de Gorjetas convencionada no Parágrafo terceiro servirá apenas como base de cálculo para Férias + 1/3 Constitucional, 13º Salário, FGTS, Imposto de Renda e Previdência Social, devendo, portanto, entrar e sair nos contracheques dos empregados sob o título de "Estimativa de Gorjetas";

b) No Termo do Acordo Coletivo ficarão discriminadas quais as funções que farão jus ao percentual acima mencionado, conforme atividade econômica da empresa.

c) As empresas cujas atividades econômicas não demandam serviços que propiciem o oferecimento de gorjetas espontâneas pelos clientes ou quando estas, mesmo recebidas pelos empregados sejam ínfimas, ficam isentas da obrigação acima estipulada no caput.

Parágrafo quarto: A falta de formalização perante a entidade laboral do Acordo Coletivo conforme previsto no Caput, sujeitará a empresa a devida Ação de Cumprimento, suportando o empregador ao pagamento de possíveis diferenças sobre as Férias, 13ª Salário, FGTS e Previdência Social.

Parágrafo quinto: Fica estabelecido multa mensal para as empresas que descumprirem com a referida Cláusula Normativa na proporção de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por empregado que possua sob o seu serviço, que será revertida da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical laboral.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA TAXA DE SERVIÇOS

Fica convencionada a obrigatoriedade de celebração de Acordos Coletivos de Trabalho entre os empregadores e seus respectivos empregados para inclusão da Taxa de Serviços (Gorjetas) nas notas de despesas dos clientes, devendo para tanto as condições serem estabelecidas através de ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA com a participação obrigatória do Sindicato Laboral assistindo aos empregados, ficando a entidade responsável pelo depósito dos termos acordados perante a Subdelegacia Regional do Ministério do Trabalho e Emprego via INTERNET, através do Sistema Mediador.

Parágrafo primeiro: Considera-se cobrança adicional (Gorjetas), aquelas acrescidas nas notas de serviços dos clientes, sob quaisquer títulos.

Parágrafo segundo: A cobrança adicional sobre as despesas incluídas nas notas de serviços dos clientes (Gorjetas), sem que a empresa formalize perante o sindicato laboral o Acordo Coletivo de Trabalho, conforme previsto no caput, sujeitará a empresa a devida Ação de Cumprimento, suportando o empregador ao pagamento de possíveis diferenças sobre as Férias, 13ª Salário, FGTS e Previdência Social.

Parágrafo terceiro: A Taxa de Serviços (Gorjetas) mencionada no caput não constitui receita própria dos empregadores, destina-se a todos os trabalhadores da empresa. Portanto, o montante arrecadado com a inclusão dos 10% (dez por cento) nas notas de serviços dos clientes, não compõe a base de cálculo para apuração das obrigações tributárias fiscais (Municipal, Estadual ou Federal) de qualquer natureza a serem pagos pelas empresas.

Parágrafo quarto: Ficará estabelecido no Acordo Coletivo, conforme Inscrição no Regime de Tributação Federal da Empresa, a retenção que fará jus, que será de 20% (vinte por cento) para as empresas em regime de tributação federal diferenciado, como o Simples ou 33% (trinta e três por cento) com a cobrança dos 10% (dez por cento), bem como, a forma de distribuição do montante arrecadado, devendo constar também os critérios de descontos nos casos de falta justificada, injustificada e licenças dos empregados.

Parágrafo quinto: Os empregados admitidos por contrato de Tempo Parcial, Temporada, Folguista e por Hora, participarão do rateio de forma proporcional ao tempo trabalhado durante o mês correspondente.

Parágrafo sexto: o valor referente a Taxa de Serviço, será discriminada nos contracheques dos empregados em campo destacado (separado), servindo de base de cálculo como remuneração para os reflexos legais, não se somando ao salário base.

Parágrafo sétimo: No Acordo poderá ficar especificado a divisão por setor, praça, departamento, individualizado, etc.

Parágrafo oitavo: Fica estabelecido multa mensal para as empresas que descumprirem com a referida Cláusula Normativa na proporção de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) por empregado que possua sob o seu serviço, que será revertida da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) em favor dos empregados prejudicados e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical laboral.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAXA DE SERVIÇOS - DO REPIQUE

Considera-se repique a sobra da Taxa de Serviços (Gorjetas) inserida nas notas de despesas dos Clientes e sendo está ofertada diretamente ao empregado.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado que na ocorrência do Repique, por ser tratar de valor módico, este será desconsiderado pelo empregador, não havendo a incidência de encargos sociais e direitos trabalhistas sobre possíveis quantias recebidas pelos trabalhadores.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO INCENTIVO AOS PROFISSIONAIS QUALIFICADOS

O empregado quando contratado pela empresa que apresentar certificado de qualificação profissional com carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas para a função a ser exercida, fará jus a um **adicional de 5%** (cinco por cento), tendo como base para cálculo o piso Convencionado na Cláusula 3ª, alíneas a, b, c e d.

Parágrafo primeiro: Entendem-se como qualificação profissional válida, os certificados cancelados pelo SENAC, SENAI, SEBRAE, AFAETEC, FAETEC, PRONATEC e IFF, bem como, aqueles reconhecidos pelas entidades convenientes;

Parágrafo segundo: Fará jus também ao percentual o empregado que vier a se qualificar, obedecendo os critérios estabelecidos no caput;

Parágrafo terceiro: os Cursos de Qualificação Profissional deverão ser efetuados, preferencialmente, fora do expediente de trabalho excetuando-se os casos em que os cursos são exigidos ou autorizados pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Ficam facultadas as empresas a remunerarem os empregados que exerçam, exclusivamente, a função de caixa com o adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário do empregado (conforme precedente normativo n.º 103 do TST) a Título de Quebra de Caixa, ficando o mesmo responsável pelas diferenças que ocorrem desde que, as normas estabelecidas pela empresa não tenham sido observadas.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS PRÊMIOS

Considerando os meses reconhecidos como de Alta Temporada (**outubro a abril**) ou de feriados prolongados ou que haja realizações de convenções e eventos nos estabelecimentos, ocorrendo a natural exigência que os empregados tenham um desempenho superior de que no exercício de suas atividades normais diárias, poderá a empresa por liberalidade conceder um valor em dinheiro em forma de prêmio aos seus colaboradores.

Parágrafo primeiro: por se tratar de prêmio em função de desempenho superior ao desenvolvido habitualmente em suas atividades diárias, tendo como princípio a personalidade/individualidade de cada colaborador, fica acordado que caberá a empresa definir ou predeterminar qual ou quais empregados que farão jus ao prêmio, podendo ser concedido com valor diferenciado, inclusive, para empregados que exerçam a mesma função.

Parágrafo segundo: Este valor concedido por liberalidade do empregador, não substitui, compensam ou remuneram possíveis horas extraordinárias, gorjetas, e feriados laborados pelos empregados, **independentemente da quantidade de prêmios a serem oferecidos.**

Parágrafo terceiro: conforme § 2º do art. 457 introduzido pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, este valor se concedido pelo empregador, não integram a remuneração do trabalhador, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

Faculta-se às empresas, sem qualquer caráter de obrigatoriedade, fixar a participação dos empregados em seus lucros ou resultados, benefícios a ser instituído por comissão laboral e empresarial, formalizado através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto a fixação dos direitos substantivos da antecipação, regras adjetivas,

inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo e demais critérios e condições, tais como programa de metas, resultados e prazos pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

Parágrafo primeiro: o prazo mínimo de 6 (seis meses) para antecipação dos resultados, previsto no Art. 3º, § 2º da Lei n.º 10.101, poderá ser antecipado mediante aprovação dos empregados em Assembleia Geral Extraordinária, especificamente, convocada para este fim, com a participação do Sindicato Laboral.

Parágrafo segundo: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - ORIENTAÇÃO

Insalubre é tudo aquilo que não é sadio e pode prejudicar a saúde ao longo do tempo. Portanto, trabalho insalubre é o que expõe o empregado a agentes nocivos, acima dos limites de tolerância permitidos por lei.

- Assim, são consideradas insalubres as atividades ou operações que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, expõem o empregado a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza, da intensidade do agente e o tempo de exposição aos seus efeitos.

- A discriminação dos agentes considerados nocivos à saúde, bem como os limites de tolerância mencionados, estão previstos nos anexos da Norma Regulamentadora NR-15.

- Para caracterizar e classificar a Insalubridade em consonância com as normas baixadas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (SEPRT), far-se-á necessária perícia médica por profissional competente e devidamente registrado no respectivo órgão pelo Médico do Trabalho e/ou Engenheiro do trabalho através dos Programas PPP (Perfil Profissiográfico Previdenciário) e o LTCAT (Laudo Técnico das Condições e Ambiente de Trabalho).

- Lembramos que não importa qual seja o número de funcionários contratados ou a área de atuação do negócio, **o PPP, LTCAT, PGR e o ASO são obrigatórios e de inteira responsabilidade das empresas que possuam colaboradores no RGPS (Regime Geral da Previdência Social).**

- O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pela SEPRT, assegura a percepção de adicional de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), segundo se classifique no grau máximo, médio e mínimo, respectivamente, conforme prevê artigo 192 da CLT.

Parágrafo único: Conforme a Súmula Vinculante nº 4 para as categorias que, por força de lei, convenção coletiva ou sentença normativa, tiverem salário profissional ou piso normativo, farão jus como base de cálculo do respectivo adicional de insalubridade, o salário base.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - OBRIGATORIEDADE DA REFEIÇÃO

AS EMPRESAS QUE POSSUÍREM E MANTIVEREM RESTAURANTES EM FUNCIONAMENTO, fornecerão refeições aos seus empregados, sendo que a coparticipação a ser descontada nos contracheques não poderá ser superior a 5% (cinco por cento) do Salário Mínimo Federal, para quem fizer 1 (uma) refeição diária.

Parágrafo primeiro: Para os empregados que fizerem 2 (duas) refeições diárias na empresa, ou seja, almoço e jantar, o percentual a ser descontado como coparticipação será de até 10% (dez por cento) do Salário Mínimo Federal.

Parágrafo segundo: O empregado que optar por não fazer as refeições na empresa, não poderá pleitear qualquer compensação financeira.

Parágrafo terceiro: Caso os empregadores optem por não ofertarem as referidas refeições prevista no caput, devem fornecer ao empregado o valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por refeição em espécie, podendo ser também através de Ticket, Cartão Refeição ou Cartão Alimentação, cujo valor será correspondente aos dias de trabalho ou ainda fornecer uma Cesta Básica cujo valor mínimo será de R\$ 405,00 (quatrocentos e cinco reais) por mês, ficando facultado ao empregador por descontar a coparticipação prevista no caput;

a) optando a empresa pelo fornecimento de Ticket, Cartão Refeição, Cartão Alimentação ou Cesta Básica, o empregado perderá o direito em fazer as refeições na empresa.

Parágrafo quarto: Na hipótese do empregador não se enquadrar no caput do artigo, ou seja, não comercialize refeições, ficam desobrigados do cumprimento de tal Cláusula Social, tornando-se facultativa a sua adoção, inclusive em valores menores ao previsto no Parágrafo terceiro.

Parágrafo quinto: A obrigatoriedade do fornecimento da alimentação, apenas será devida dentro do horário de funcionamento do restaurante.

Parágrafo sexto: Por ter natureza jurídica específica de Alimentação, e não configurar acréscimo patrimonial para o empregado, não havendo incidência da Contribuição Previdenciária, FGTS e nas Verbas Rescisórias, logo não constituirá Salário In Natura, independente da empresa está inscrita no PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador).

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE EM ESPÉCIE

Levando-se em consideração as características geográficas da região e as dificuldades de transporte no município de Armação dos Búzios, ficam facultada as empresas, quando solicitadas pelos empregados por escrito, de custear em Espécie (R\$), Pix ou Transferência Bancária o deslocamento de ida e vinda do empregado ao trabalho, devendo obedecer aos mesmos critérios estabelecidos na lei 7.418, de 16 de dezembro de 1985.

Parágrafo primeiro: As empresas poderão em substituição ao Vale Transporte, conceder aos seus empregados o Auxílio Combustível em Espécie, Pix ou Transferência Bancária, devendo este valor ter como parâmetro mínimo o mesmo concedido para custear o deslocamento de ida e vinda do colaborador ao trabalho.

a) Este valor se concedido pelo empregador, não integra a remuneração do trabalhador, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, desde que, seja formalizado o presente acordo coletivo, conforme Parágrafo segundo.

Parágrafo segundo: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 389, parágrafo 1º, estabelece que toda empresa que possua estabelecimento em que trabalharemos pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade, deverão ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado nos termos da Portaria 3.296/1986, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que a empresa poderá, em substituição à exigência contida no parágrafo 1º, do artigo 389, da CLT, adotar o sistema de Auxílio Creche, devendo para tanto, ser objeto de Acordo Coletivo de Trabalho, com as seguintes condições mínimas:

- a) o Valor mínimo do Auxílio Creche será de 25% (vinte e cinco por cento) do Mínimo Federal. Ou seja, R\$ 405,25 (quatrocentos e cinco reais e vinte cinco centavos);
- b) o benefício do Auxílio Creche será concedido, mensalmente, após o efetivo retorno da mãe ao trabalho até o filho completar 1 (um) ano de vida;
- c) aos pais separados que detenham a Guarda Judicial dos filhos e pais viúvos, sendo concedido, mensalmente, a partir da apresentação do documento (comprovatório), até o filho completar 1 (um) ano.

Parágrafo segundo: Auxílio Creche está garantido pelo inciso XXV do artigo 7º da Constituição, não remunera o trabalhador, possuindo assim natureza indenizatória. Desta forma, não configura acréscimo patrimonial ao funcionário. Logo não integra o salário, não há incidência da contribuição previdenciária, e nem tampouco incide o imposto de renda retido na fonte – IRRF.

Parágrafo terceiro: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO PRAZO PARA ANOTAÇÃO OU DEVOLUÇÃO DA CTPS

Fica convencionado que o prazo para devolução da Carteira de Trabalho e Previdência Social pelo empregador ao trabalhador, após as anotações de Admissões ou Atualizações que se fizerem necessárias será de até 15 (quinze) dias, sem prejuízo da efetiva data de admissão do empregado.

Parágrafo único: para os empregados que possuem CTPS DIGITAL, fica a critério da empresa adotar meios eletrônicos ou outra forma de comunicação dando ciência ao trabalhador da Admissão ou Anotações realizadas, devendo ser respeitado o prazo acima.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ADMISSÃO DE MOTOBOYS E USO DE VEÍCULOS PARTICULARES

O empregado admitido para a função de MOTOBOY fará jus ao piso salarial convencionado neste instrumento para os empregados qualificados. Porém o uso de Motocicleta de propriedade do empregado ou terceirizada, deverá ser objeto de CONTRATO ESPECIAL entre as partes, cujo valor não integrará a remuneração decorrente do seu contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro: Ficam as partes obrigadas a definir formalmente por ocasião da contratação, a forma, penalidades e responsabilidade na hipótese de acidentes pessoais, danos materiais e descumprimento das normas do CTB.

I- Ficam obrigadas as empresas cumprir, instruir seus empregados e fazer cumprir as normas contida no CTB (Código de Trânsito Brasileiro), em especial o uso de EPI's e conforme artigo 230, Inciso XI "proibir alteração nos escapamentos das motocicletas" de propriedade da empresa ou terceirizadas.

Parágrafo segundo: Conforme Lei n.º 12.997 de 20.06.2014, fica assegurado ao empregado um Adicional de Periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações no lucro da empresa.

Parágrafo terceiro: De acordo com a Súmula de Jurisprudência do TST 264, "a remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa." (Res. 12/86, DJ, 20.01.87).

Parágrafo quarto: Deverá constar obrigatoriamente na CTPS a anotação do Adicional de Periculosidade de 30 % (trinta por cento), bem como, o devido valor nos contracheques dos empregados que servirá de base para cálculo de férias, 13º salário, FGTS, verbas indenizatórias, etc.

Parágrafo quinto: Os empregadores deverão observar no ato da contratação do empregado para exercer a função de Motoboy, as exigências contidas na Lei Federal 12.009 de 29 de julho de 2009.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RECONTRATAÇÃO, PROMOÇÃO OU TROCA DE FUNÇÃO DO EMPREGADO

Fica convencionado **o prazo de 60 (sessenta) dias** para recontratação de empregado dispensado, contado a partir da baixa na CTPS, sem que caracterize continuação do vínculo empregatício.

Parágrafo primeiro: O salário não poderá ser inferior ao último recebido no contrato anterior, caso o empregado seja recontratado para exercer a mesma função, sendo defeso o uso de contrato de experiência.

a) quando o empregado for recontratado para exercer outra função (diferente da anterior) o salário deverá ser combinado entre as partes, respeitando os pisos convencionados.

Parágrafo segundo: as empresas poderão pactuar contratos de experiência com prazo máximo de 60 (sessenta) dias para promover ou trocar a função do empregado, podendo em caso de arrependimento por uma das partes, retornar ao estado anterior, mediante aos seguintes critérios:

a) em caso de promoção, o trabalhador fará jus ao respectivo salário combinado entre as partes, não podendo ser inferior aos pisos convencionados;

b) findo o prazo estipulado no contrato de experiência, sem que uma das partes manifeste por escrito o direito de arrependimento pelo retorno, ocorrerá a efetivação da promoção.

c) em caso de retorno do trabalhador a função (anterior), a alteração salarial ocorrida em função da promoção, não prevalecerá.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TEMPORADA OU PRAZO DETERMINADO

Considerando a característica turística da região, e a necessidade de novas admissões **ENTRE O PERÍODO DE OUTUBRO A ABRIL (ALTA TEMPORADA)**, fica convencionado que as empresas poderão admitir novos empregados, obedecendo para tanto os seguintes critérios:

I- Os estabelecimentos integrantes da categoria representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderão instituir Contrato de Trabalho por Temporada, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa, para admissões que representam acréscimo no número de empregados em

conformidade com a lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998, para o período entre os meses de outubro a abril, não podendo o contrato ser superior a 5 (cinco) meses;

II- os salários não poderão ser inferiores ao piso estabelecido na Cláusula Terceira, alíneas a, b, c e d deste instrumento normativo.

III- compreende-se como período de experiência os 30 (trinta) dias iniciais, em caso de rescisão por uma das partes dentro deste período, não se aplica os critérios estabelecidos no **Inciso IV**.

a) a indenização devida será apenas sobre os dias trabalhados.

IV- fica estabelecida para efeito de indenização pelo término do contrato ou na hipótese de ocorrer rescisão antecipada do contrato de trabalho após os 30 (trinta) dias iniciais, a regra prevista nos artigos 479 e seguintes da CLT (Contrato de Experiência).

a) Ocorrendo o término do Contrato de Temporada ou por Prazo Determinado/Experiência dentro do período de 30 (trinta dias) que antecede a data base (Correção Salarial) o empregado **não** fará jus a indenização adicional do Artigo 9º da Lei n.º 7238/84.

V) fica o empregador obrigado anotar a carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS do empregado, mantendo afixado no quadro de avisos da empresa cópia da Convenção Coletiva e da relação dos empregados contratados por temporada, com as datas do início e do término dos contratos, bem como, depositarão cópia do Contrato de Trabalho no Sindicato Laboral.

VI) no que pertine a contribuição para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, obedecerá ao Decreto n.º 99.684, de 08 de novembro de 1990.

VII) findo prazo de 5 (cinco) meses, permanecendo o empregado a disposição do empregador, passará o Contrato de Trabalho a vigorar sem determinação de prazo.

VIII) fica a empresa obrigada a observar as regras das NRs, no que pertine ao Programa Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO).

Parágrafo único: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO TERMO DE RESCISÃO ZERADO

No ato de conferência, se o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho ou Termo de Quitação apresentar-se zerado e sejam constatadas verbas incontroversas não pagas no prazo legal, será devida a multa do Art. 477 § 8º da CLT. **Conforme os Temas 164 e 168 do TST**, o pagamento parcial das verbas ou o reconhecimento de diferenças em juízo não gera a multa automaticamente, salvo na hipótese de reconhecimento de vínculo de emprego em juízo ou quando o empregador der causa à mora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO TERMO DE RESCISÃO OU RECIBO DE QUITAÇÃO (OBRIGATORIEDADE)

Com respaldo no artigo 611-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que estabelece a prevalência do Convencionado ou Acordado nos Instrumentos Coletivos sobre a Lei. Fica mantida a obrigação das empresas submeterem os Termos de Rescisões Contratuais ou Recibo de Quitação, cujo tempo de serviço do empregado ultrapasse 1 (ano), a conferência deste Sindicato Laboral.

Parágrafo primeiro: Por se tratar de um benefício de assistência para os trabalhadores, bem como, uma garantia dos valores consignados nos Termos de Rescisões Contratuais ou Recibos de

Quitações pagos pelo empregador, nos termos da Súmula 330 §§ 1º e 2º do TST, fica convencionado as seguintes regras:

I- Para os empregados que descontam as Contribuições Assistenciais Associativas em seus recibos de salários, a assistência será sem ônus para o empregado e empregador, desde que estas estejam sendo repassadas regularmente ao sindicato laboral.

II- Para os empregadores que não descontam as Contribuições Assistenciais Associativas dos empregados em seus recibos de salários por iniciativa própria, ou caso a empresa não esteja repassando as mesmas, caberá ao empregador o ônus da conferência do Termo de Rescisão Contratual ou Recibo de Quitação da forma abaixo:

- a) de R\$ 200,00 (duzentos reais) para empregados com término de vínculo até 16 meses;
- b) de R\$ 300,00 (trezentos reais) para empregados com término de vínculo entre 17 a 26 meses;
- c) de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) para empregados com término de vínculo entre de 27 a 36 meses;
- d) de R\$ 500,00 (quinhentos reais) para empregados com término de vínculo acima de 37 meses.

III- A conferência do Termo de Rescisão Contratual ou Recibo de Quitação serão agendados através do site www.sindempregadoshoteis.com.br, as empresas não cadastradas ou com cadastros inativos farão os agendamentos diretamente na sede do Sindicato, situado a Rua Jequitibá Rosa, 45 – Manguinhos – Armação dos Búzios.

Parágrafo segundo: O Cálculo das Verbas Rescisórias, deverá ser feita com base na remuneração recebida pelo empregado nos últimos 12 meses e o último salário recebido atualizado, sendo indispensável a apresentação dos contracheques para efeito de conferência;

Parágrafo terceiro: o 13º salário deverá ser calculado e pago pelos meses trabalhados no ano.

Conforme Convenção 132 da OIT, será devido a todo trabalhador o recebimento das férias proporcionais, independente da modalidade da Rescisão Contratual.

Parágrafo terceiro: O pagamento para quitação das Verbas Rescisórias deverá ser feito no ato de Conferência. Podendo, no entanto, ser apresentado pela empresa o comprovante do valor devido pago através das seguintes opções:

I- Depósito bancário na conta do empregado;

II- Ordem de pagamento em favor do empregado;

III- Cheque administrativo ou empresarial, com tempo hábil para saque se for no último dia do prazo.

a) As opções de pagamento elencadas acima deverão estar liberadas para saque até o último dia do prazo previsto em lei, independente da data marcada para homologação. Evitando assim, a incidência da multa do art. 477 § 8º da CLT.

b) Havendo motivo de força maior (devidamente comprovado), o prazo de 10 (dez) dias para entrega dos documentos, poderá ser prorrogado por mais 10 (dez) dias. Neste caso, não ocorre a incidência da multa do art. 477§ 8º da CLT.

c) O Tema 142 (IRR) do TST definiu que a multa prevista no Art. 477§ da CLT incide sobre todas as parcelas de natureza salarial, não se limitando ao salário base.

Parágrafo quarto: É de responsabilidade da empresa a comunicação ao empregado do meio utilizado para pagamento e quitação das verbas rescisórias ao término do contrato, dentro do prazo

de 10 (dez) dias, tanto para o aviso trabalhado, quanto para o aviso indenizado. Evitando assim, a incidência da multa do art. 477 § 8º da CLT.

Parágrafo quinto: Os adiantamentos ou Vales descontados na Guia do TRCT ou no Recibo de Quitação, não poderão exceder o valor da remuneração mensal do empregado, conforme previsto no § 5 do artigo 477 da CLT;

Parágrafo sexto: os mandados apresentados pelos procuradores com poderes para assinatura e baixa nas CTPS, assinatura do TRCT, bancos de horas, acordos coletivos e demais contratos que se faça representar o empregador, se faz necessário que seja através de Instrumento Público, devendo uma cópia ficar arquivada no Sindicato e uma outra anexada a Guia do TRCT do empregado.

a) Tal medida tem como objetivo evitar os constantes problemas junto à Caixa Econômica Federal.

Parágrafo sétimo: a contagem do prazo para quitação das Verbas Rescisórias contratuais previstas no art. 477, § 6º da CLT, exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do CC. (Orientação Jurisprudencial n.º 162 da SDI, do TST).

a) Caso o dia final coincida com o Sábado, Domingo ou Feriado a empresa deverá antecipar o pagamento das Verbas Rescisórias do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA

EXTINÇÃO POR ACORDO (CONFORME ART. 484-A CLT)

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, conforme art. 484-A introduzido pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, da seguinte forma:

I- Caso o aviso prévio seja indenizado, será devido o pagamento apenas de sua metade.

II- Caso o aviso prévio seja trabalhado as reduções de que tratam o artigo 488 e 488 § único será:

a) De 1 (uma) hora diária, sem prejuízo do salário integral, ou;

b) Faltar 3 (três) dias corridos, sem prejuízo do salário integral.

III- A multa de 40% sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, também será devida pela metade;

IV- Receberá as demais verbas trabalhistas na sua integralidade.

Parágrafo primeiro: conforme § 1º da referida Lei o saque na conta vinculada do FGTS ficará limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

Parágrafo segundo: o empregado optando ou aceitando pela extinção do contrato de trabalho na forma prevista no Caput desta Cláusula, não terá direito ao recebimento do benefício do Seguro Desemprego.

Parágrafo terceiro: fica convencionado a obrigatoriedade das empresas submeterem o Termo de Rescisão ou Quitação da extinção do contrato de trabalho por Acordo, a conferência desta entidade sindical, independentemente do tempo de serviço do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA DO TRINTÍDIO (ART. 9 DA LEI 7.238/84)

O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (correção salarial que ocorre em 1º de março), terá direito à indenização adicional equivalente ao seu salário mensal, conforme artigo 9º da Lei 7238/84.

a) Quando o Aviso Prévio for indenizado ou trabalhado, e a projeção ou o seu término ocorrer dentro do período do trintídio (trinta dias que antecede a data base) o empregado fará jus ao pagamento da indenização adicional do art. 9º da Lei n.º 7238/84.

b) Quando o Aviso prévio for indenizado ou trabalhado e a projeção ou o seu término ocorrer a partir de 1º de março (data base), deverá ser aplicado o índice de correção salarial (reajuste) convencionado para cálculo das Verbas Rescisórias do empregado, neste caso, não ocorrerá a multa.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA BAIXA NA CTPS

Conforme artigo 17 da IN/SRF n.º 15 de 14 de julho de 2010, quando o Aviso Prévio for indenizado, a data da Saída a ser anotada na CTPS do empregado deve ser:

a) na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o Aviso Prévio indenizado; e

b) na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado pelo empregado;

c) nas Carteiras Digitais através do e-social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA AQUISIÇÃO DE NOVO EMPREGO

O empregado que estiver cumprindo Aviso Prévio promovido pelo empregador e comprovar que adquiriu um novo emprego, impossibilitando o cumprimento do mesmo, seu desligamento obedecerá aos seguintes critérios:

a) deixará de cumprir o Aviso Prévio, quando comprovar por documento (CTPS assinada ou Declaração em papel timbrado da empresa) a aquisição do novo emprego;

b) receberá os dias trabalhado, sendo considerada a fração superior a 14 (quatorze dias) para completar 1/12 avos por mês de serviço para as férias e o 13º salário;

c) o prazo para pagamento será de 10 (dez) dias, contados do último dia efetivamente trabalhado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO TEMPO EXCEDENTE DO AVISO PRÉVIO

Ficam estabelecidos os seguintes critérios para os Avisos Prévios cujos empregados possuam mais de um ano de trabalho:

a) o empregado que tiver mais de 1 (um) ano de "casa" quando for DISPENSADO e o Aviso Prévio for trabalhado, o tempo excedente aos 30 (trinta) dias deverá ser obrigatoriamente indenizado na Guia do TRCT, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego;

b) quando pedir DEMISSÃO e tiver mais de 1 (um) ano de "casa", o Aviso Prévio trabalhado ou indenizado pelo empregado, deverá ser de 30 (trinta) dias, não cabendo o labor nem o desconto dos dias excedentes.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO CONTRATO POR TEMPO PARCIAL

Fica convencionado que as empresas poderão contratar empregados adotando o Regime de Tempo Parcial previsto no Art. 7º, Inciso XIII, da Constituição Federal, c/c Art.58-A da CLT (Alterado pela Lei 13.467 de 13.07.2017), obedecendo os seguintes critérios.

Parágrafo primeiro: O contrato será sempre com anotação na CTPS do empregado e por prazo indeterminado, devendo ser registrado na carteira o número de horas contratadas, nas seguintes opções:

a) contrato de 30 (trinta) horas semanais. Nesta modalidade será permitida a prorrogação de 2 (duas) horas suplementares semanal, devendo a jornada ter no mínimo 03 (três) horas diárias;

b) contrato de 26 (vinte e seis) horas semanais. Nesta modalidade é permitido a prorrogação de até 6 (seis) horas suplementares semanal, devendo a jornada ter no mínimo 03 (três) horas diárias;

c) contrato inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais. Nesta modalidade também é permitido a prorrogação de até 6 (seis) horas suplementares semanal, devendo a jornada ter no mínimo 03 (três) horas diárias;

Parágrafo segundo: As horas suplementares à duração do trabalho semanal contratada, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) e o adicional noturno com 20% (vinte por cento) sobre o salário hora normal, ficando defeso a compensação de eventual jornada suplementar por Acordo Individual ou Coletivo de Trabalho.

Parágrafo terceiro: A jornada diária, independente da modalidade contratada a), b) e c), não poderá exceder a 10 (dez) horas, sendo permitida a prorrogação de até 2 (duas) horas, devendo ser respeitado o intervalo mínimo entre uma jornada e a outra de 11 (onze) horas de descanso.

Parágrafo quarto: De acordo com a jornada diária estipulada, deverão ser respeitados os intervalos para refeição e descanso.

Parágrafo quinto: O valor do salário hora proporcional, não poderá ser menor do que o piso convencionado ou por aquele percebido por empregado que cumpre tempo integral na mesma função, salvo quando este paradigma tiver mais de 2 (dois) anos no exercício da função.

Parágrafo sexto: As Férias, o Décimo Terceiro Salário e o DSR (Descanso Semanal Remunerado) serão devidos e pagos de acordo com o número de horas contratadas;

a) As férias do regime de tempo parcial serão de 30 (trinta) dias, conforme disposto no art. 130 da CLT (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Parágrafo sétimo: A adoção do Contrato de Tempo Parcial será efetuada mediante Acordo Coletivo de Trabalho, sendo os empregados assistidos pelo Sindicato Laboral e as empresas pelo Sindicato Patronal.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRATAÇÃO DE FOLGUISTAS

As empresas poderão contratar empregados para exercer a função de folguistas, devendo observar para tanto os seguintes critérios:

a) deverá constar no contrato de trabalho todas as funções que o empregado poderá exercer;

- b) o salário não poderá ser inferior ao maior piso Convencionados na Cláusula Terceira deste Instrumento Coletivo, dentre as funções que o empregado irá cobrir.
- c) a jornada de trabalho obedecerá a Cláusula **Quadragésima Quinta** deste Instrumento Coletivo;
- d) a CTPS do empregado deverá ser anotada com a função predominante que irá exercer ou a maior, possibilitando a identificação do trabalhador no CBO;
- e) a carga horária terá no máximo 44 horas semanais, sendo que as horas excedentes deverão ser pagas como extraordinárias, sendo defeso a compensação em Banco de Horas;
- f) entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11(onze) horas consecutivas para descanso, conforme art. 66 da CLT. O descanso Semanal Remunerado terá no mínimo 35 (trinta e cinco) horas de intervalo. Ou seja, sem prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas.

RELAÇÕES DE TRABALHO

CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CARGOS E SALÁRIOS

As empresas poderão através de Acordo Coletivo instituir programa de Cargos e Salários, hipótese que não prevalecerá o prescrito no caput do artigo 461 da CLT.

Parágrafo único: Para implantação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessária a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA

DA UTILIZAÇÃO DO CELULAR EM HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas que dispuserem de armários individuais para os empregados guardarem os seus pertences, poderão exigir que os mesmos deixem seus celulares nos armários.

Parágrafo primeiro: Fica obrigada a empresa disponibilizar um telefone fixo para os trabalhadores receberem chamadas emergenciais.

Parágrafo segundo: As empresas poderão através do Regimento Interno definir as Regras de utilização dos celulares e possíveis penalidades definidas através do Regimento Interno da Empresa.

Parágrafo terceiro: As empresas deverão entregar uma cópia do Regimento Interno aos seus empregados e manter afixado uma outra cópia no quadro de avisos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – USO DA IMAGEM E DADOS DO EMPREGADO

Considerando a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), Lei nº 13.709/2018, para o uso da imagem e dados dos empregados a empresa deverá fazer constar no Contrato de Trabalho Cláusula autorizando ou fazer um Termo Aditivo.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA

ACORDO COLETIVO PARA REDUÇÃO DA JORNADA

Fica convencionado a possibilidade de redução da Jornada de Trabalho mediante solicitação ou concordância do empregado, podendo ser individual, por setor ou de todos os empregados da empresa em até 50% (cinquenta por cento), com redução proporcional dos salários, mediante Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo primeiro: Caso ocorra dispensa do empregado no transcurso do período da redução da jornada, suas verbas rescisórias serão calculadas sobre o valor da última remuneração mensal percebida, anterior a redução proporcional do salário.

Parágrafo segundo: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

Parágrafo terceiro: Esta Cláusula não se aplica aos Contratos por Hora e por Tempo Parcial.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS INDIVIDUAL

As empresas poderão pactuar por Acordo Individual por escrito diretamente com os seus empregados, Banco de Horas na forma do § 5º do Art. 59, desde que a prorrogação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses, ficando proibido a inclusão das horas do domingo do mês (folga do empregado) e feriados laborados no Banco de Horas.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão depositar uma via do Acordo Individual no sindicato laboral para registro e arquivamento.

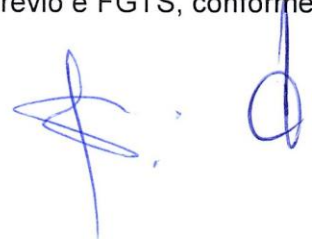
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA

ACORDO COLETIVO PARA FORMALIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS

Fica estabelecido a possibilidade de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho entre o empregador e seus respectivos empregados para prorrogação e compensação de jornadas de trabalho, devendo para tanto as condições serem estabelecidas através de ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA com a participação obrigatória do Sindicato Laboral assistindo aos empregados, ficando a Entidade responsável pelo depósito dos termos acordados perante a Superintendência do Ministério do Trabalho e Emprego via INTERNET, através do Sistema Mediador, obedecendo a condição abaixo e as formalidades legais da CLT:

Parágrafo primeiro: para jornada de trabalho dos empregados representados por esta Convenção Coletiva correspondente a 7h e 20min. diárias e/ou a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o empregador poderá compensar o excesso de horas trabalhadas, não excedente de 2 (duas) horas diárias, pela correspondente diminuição em outro dia, desde que o faça nos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, conforme prevê o Art. 59, § 2º, da CLT, ou então pagará as horas extraordinárias não compensadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

a) A majoração do valor do repouso semanal remunerado (RSR), decorrente da integração das horas habituais, deve repercutir no cálculo das férias com 1/3, 13º salário, aviso prévio e FGTS, conforme a tese fixada no tema 9 do TST para horas trabalhadas após 20/03/2023.



Parágrafo segundo: as empresas que instituírem BANCO DE HORAS, deverão obrigatoriamente fornecer aos seus empregados uma planilha MENSAL, de forma que possibilite o acompanhamento das horas efetivamente laboradas e/ou compensadas no mês;

Parágrafo terceiro: Ocorrendo Rescisão de Contrato de Trabalho por iniciativa da empresa ou por pedido de demissão do empregado, deverá ser contabilizado o total de horas prorrogadas e o total de horas compensadas.

a) se houver falta (débito) de horas trabalhadas do empregado para a empresa, estas deverão ser ABONADAS sem qualquer desconto das verbas rescisórias que o empregado tiver que receber;

b) se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão pagas com adicional de horas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), conforme prevê o Art. 59, § 1º, da CLT.

Parágrafo quarto: Fica expressamente proibido a inclusão das horas trabalhadas nos domingos (correspondente a folga do empregado) e feriados no Banco de Horas, **exceto se a empresa realizar Acordo Coletivo de Trabalho referente aos Domingos em conformidade com a Cláusula Quadragésima Quarta.**

Parágrafo quinto: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal, devendo ser apresentado o formulário e a planilha de quitação anual para renovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA

AUTORIZAÇÃO PARA COMPENSAÇÃO DE FERIADOS TRABALHADOS

Conforme estabelece a Lei Federal 10.101/2000, com a nova redação dada pela Lei 11.603/2001, fica convencionada a autorização das empresas funcionarem nos dias de feriados municipais, estaduais e federais utilizando a mão de obra laboral mediante as seguintes regras:

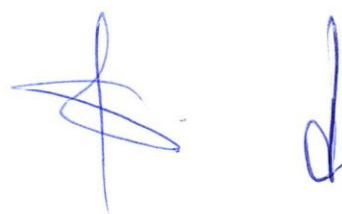
I- Conforme Lei nº 605/49: "Art. 9º – Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga".

II- Não havendo a compensação dos feriados laborados dentro da mesma semana do seu labor, o empregado fará jus ao recebimento em conformidade com Súmula (TST) nº.146, que determina o pagamento em dobro do trabalho prestado nos feriados não compensados, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal;

III- As empresas poderão através de Acordo Coletivo específico **antecipar com uma folga o feriado a ser futuramente trabalhado ou concedê-la ao empregado em até 120 (cento e vinte) dias após o feriado trabalhado**, que deverá ser formalizada através de Acordo Coletivo de Trabalho, junto as entidades laboral e patronal, cuja validade do Termo será de 01 (um) ano.

a) Os empregadores deverão dar ciência aos novos contratados do presente Acordo Coletivo e fazer as suas inclusões através do Termo de Adesão.

b) A falta de formalização ou aplicação por parte das empresas de qualquer forma de compensação dos feriados por acordo individual ou coletivo de trabalho, diretamente com seus empregados, sem a devida anuência do Sindicato Laboral, será nula de pleno direito.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FERIADOS CONVENCIONADOS

As partes ratificam os Feriados Nacionais, Estaduais e Municipais para efeito de pagamento e compensação:

01 de janeiro - Confraternização Universal;
17 de fevereiro - Carnaval;
03 de abril - Paixão de Cristo;
21 de abril - Tiradentes;
23 de abril - São Jorge;
01 de maio - Dia do Trabalho;
04 de junho - Corpus Christi;
26 de julho - Padroeira do Município;
29 de julho - Dia do Comércio Hoteleiro;
07 de setembro - Independência do Brasil;
12 de outubro - Nossa Senhora Aparecida;
02 de novembro - Finados;
12 de novembro - Emancipação do Município;
15 de novembro - Proclamação da República;
20 de novembro - Consciência Negra;
25 de dezembro - Natal.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DO HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

É lícito as empresas instituírem por solicitação ou consenso com os seus empregados, através de Acordo Individual por escrito a diminuição do horário intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos diários para refeição e descanso. Conforme art. 611-A, Inciso III da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

Parágrafo único: O crédito que fará jus o empregado de 30 (trinta) minutos, poderá ser reduzido da jornada diária ou compensado conforme acordado entre as partes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO REPOUSO INTRAJORNADA

Considerando que, algumas empresas além do almoço proporcionam aos seus empregados o direito de lancharem diariamente no início da jornada ou intrajornada, fica acordado que o intervalo concedido para este fim poderá ser acrescido na jornada diária do empregado, conforme o tempo utilizado por cada um para lanchar respeitando o limite de 2 (duas) horas permitidas pela Lei, Artigo 71 da CLT.

I- considerando o disposto no caput, o empregador poderá fracionar o intervalo intrajornada em até 3 (três) períodos, sendo que o intervalo para refeição (almoço) não poderá ser inferior a 30 (trinta) minutos.

Parágrafo único: Através de Acordo Coletivo, a empresa poderá implantar o repouso intrajornada superior a duas horas, em assembleia específica para este fim, com a participação do Sindicato Laboral e Patronal.

a) A efetivação do aumento do intervalo intrajornada, será através de acordo coletivo/individual, respeitando, exclusivamente, a vontade do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO SEMANAL E DOMINGOS

É assegurado a TODOS OS EMPREGADOS descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sem prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas para descanso entre jornadas.

I - Conforme artigo 6º da Lei 10.101/2000 é assegurado a todos os empregados, COM EXCEÇÃO DAS MULHERES, a cada período de 03 (três) semanas, pelo menos uma folga que deverá coincidir com o domingo.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão organizar escalas de revezamento de forma que possibilitem aos seus empregados usufruírem a sua folga semanal dentro dos 7 (sete) dias de trabalho, bem como as folgas dominicais e, no caso das mulheres, as folgas quinzenais dominicais.

a) Quando for concedida a folga dominical (obrigatória) ao colaborador e a empresa por opção mantiver a folga da semana, esta segunda poderá ser compensada no Banco de Horas Coletivo ou por um dia de Feriado, desde que a empresa possua os respectivos Acordos Coletivos devidamente registrados no MTE pelo Sindicato Laboral e com a participação do Sindicato Patronal.

Parágrafo segundo: Ocorrendo a falta injustificado do empregado, este perderá o dia e a remuneração do DSR, conforme art. 6º da Lei 605/1949.

Parágrafo terceiro: Ressaltamos que o desconto é apenas no tocante ao valor do repouso e não ao seu gozo, ou seja, o empregado irá de qualquer forma usufruir o repouso, mas não receberá o valor correspondente.

DESCANSO SEMANAL - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA

DESCANSO E FOLGA QUINZENAL AOS DOMINGOS DAS MULHERES

EM ATENÇÃO AO ARTIGO 386 DA CLT, AS EMPRESAS DEVERÃO ORGANIZAR UMA ESCALA DE REVEZAMENTO QUE FAVOREÇA O REPOUSO DOMINICAL QUINZENAL PARA AS MULHERES.

I- As empresas deverão organizar escalas de revezamento de forma que possibilitem as suas empregadas usufruírem a sua folga semanal dentro dos 7 (sete) dias de trabalho, bem como as folgas quinzenais dominicais.

a) Ocorrendo a falta injustificado da empregada, esta perderá o dia e a remuneração do DSR, conforme art. 6º da Lei 605/1949.

b) Ressaltamos que o desconto é apenas no tocante ao valor do repouso e não ao seu gozo, ou seja, a empregada irá de qualquer forma usufruir o repouso, mas não receberá o valor correspondente.

II- As empresas poderão instituir por solicitação ou consenso com as suas empregadas, condicionada a participação desta entidade laboral, através de Acordo Coletivo de Trabalho a substituição de uma

folga dominical por outro dia, desde que seja na mesma semana, mediante compensação financeira a ser ajustada no referido acordo ou conceder 2 (dois) dias de folgas.

a) Ficará facultado ao empregador optar em conceder as folgas quinzenais dominicais, pagar a compensação financeira com uma folga na semana ou conceder 2 (dois) dias de folgas na mesma semana em substituição ao domingo trabalhado para as mulheres.

b) Para formalização do presente acordo será indispensável o termo de concordância da trabalhadora.

c) A falta de formalização ou aplicação por parte das empresas de qualquer forma de compensação por acordo individual ou coletivo de trabalho, diretamente com suas empregadas, sem a devida anuência do Sindicato Laboral, será nula de pleno direito;

d) Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AJUSTE DA JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho do empregado poderá ser móvel, variável ou mista desde que expressamente ajustada no Contrato de Trabalho, devendo a escala ser divulgada pelo empregador com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

Parágrafo primeiro: A jornada de trabalho poderá ser ajustada em qualquer horário, tanto diurna, quanto noturna ou mista, respeitadas a vedação existente na legislação quanto ao trabalho dos menores de 18 anos em horário noturno;

Parágrafo segundo: A jornada diária será de 7h:20min., com uma folga semanal, correspondendo a 44 horas semanais;

Parágrafo terceiro: Com a concordância do empregado a jornada diária de trabalho poderá ser acrescida de até mais 2 (duas) horas daquela prevista no Art. 59 da CLT, devendo ser paga até o mês subsequente, sendo vedada a sua compensação através do Banco de Horas;

Parágrafo quarto: Não constitui desvio de função a utilização do empregado por curto período em situação de colaboração em outra atividade ou setor da empresa, desde que não requeira habilidade específica ou profissionais;

Parágrafo quinto: O empregado com poder de Gestão fica afastado do controle de jornada sobre as horas extras (Art.62, Inciso II), entretanto faz jus ao recebimento dos domingos e feriados conforme o Tema 308 do TST, Art.1º da Lei 605 de 1949 e Súmula 146 do TST.

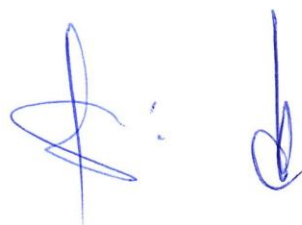
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA

CRITÉRIOS PARA O CONTROLE DA JORNADA

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE N.º 373 de 25.02.2011.

Parágrafo primeiro: os empregados terão direito sempre que solicitar a uma via impressa da sua marcação do ponto: do dia, da semana e mês;

Parágrafo segundo: As empresas que não utilizam o ponto eletrônico, poderão continuar utilizando a marcação Mecânica ou Manual.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- TRANSFERÊNCIA DE EMPREGADOS

As empresas que são compostas por Grupos Econômicos, poderão transferir os seus empregados para outra empresa que tenha sede na mesma cidade, desde que este venha exercer a mesma função.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA 12 X 36 HORAS

A jornada de trabalho dos empregados poderá ser fixada em 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante formalização de Acordo Coletivo de Trabalho para sua implantação conforme Art. 59-A da CLT.

a) os empregados que trabalham em jornada de trabalho de 12 X 36, não farão jus a horas extraordinárias, em razão da natural compensação, em face da inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não havendo distinção entre o trabalho realizado no período diurno e noturno, salvo quanto ao adicional previsto em lei, incidente sobre as horas noturnas efetivamente trabalhadas (art. 73 da CLT);

b) considera-se já remunerado o trabalho realizado em domingos (até mesmo as folgas quinzenais dominicais das mulheres) e feriados que coincidam com a escala de trabalho 12 x 36, em razão da compensação das 36 (trinta e seis) horas subsequentes de descanso. Assim, não é devido o pagamento em dobro de feriados, em conformidade com o art. 59-A, parágrafo único, da CLT e a tese fixada no Tema 152 do TST.

c) O intervalo para repouso e alimentação na escala unificada de 12x36 horas de trabalho, deverá ser de 1 (uma) hora, estando compreendida nas 12 horas corridas da jornada de trabalho.

d) na hipótese de ultrapassar a jornada diária de 12 (doze) horas de trabalho de que trata a alínea "a", os empregados farão jus a horas extraordinárias, com os devidos acréscimos legais previsto em lei, sendo defeso a utilização de banco de horas para compensação.

e) será devido ao trabalhador o Vale Transporte proporcional aos dias trabalhados, devendo o desconto de coparticipação nos contracheques ser de 3% (três por cento);

Parágrafo primeiro: O empregado que faltar injustificadamente na escala unificada de 12 x 36 horas, estará sujeito ao desconto do dia de trabalho 12 (doze horas) e da remuneração do DSR (Descanso Semanal Remunerado), que deverá ser também de 12 (doze horas).

Parágrafo segundo: A efetivação da troca de jornada (12x36) para os empregados já contratados, será através de acordo individual, respeitando, exclusivamente, a vontade do trabalhador.

Parágrafo terceiro: Considera-se como divisor aplicável para os cálculos de horas extras e demais verbas variáveis o fator de 180h (cento e oitenta horas) mensais.

Parágrafo quarto Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.



OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA

DIA DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, MEIOS DE HOSPEDAGENS E GASTRONOMIA

Fica convencionado que o dia **29 de julho**, data consagrada a Santa Marta, padroeira da Categoria, reconhecido como dia dos Empregados em Hotéis, Meios de Hospedagens e Gastronomia, e conseqüentemente, feriado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO 4X2 E 5X2

As empresas poderão instituir através de Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação obrigatória do sindicato laboral, a jornada especial de trabalho 4x2 e 5x2, devendo todos os critérios ser definidos mediante a formalização do referido Acordo Coletivo.

Parágrafo único: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação do Sindicato Laboral e Patronal.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - GOZO DAS FÉRIAS PARCELADAS

I- Fica Convencionada a possibilidade do parcelamento do gozo das Férias, mediante solicitação do empregado ou acordo individual por escrito com o empregado, sendo que um período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um.

a) Para as empresas que utilizam a escala de trabalho de 12 X 36 horas, o início das férias dos empregados começará a contar 24 horas após o término da jornada de trabalho;

b) para as jornadas normais de trabalho, fica vetado o início das férias no período que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme § 3º do art. 134, introduzido pela Lei 13.467;

Parágrafo primeiro: Como regra geral, o pagamento referente ao acréscimo de 1/3 constitucional devido, será proporcional aos dias tirados de férias, sendo lícito as partes acordarem outra forma de pagamento.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DOS UNIFORMES

Regras especiais referentes aos uniformes na forma que segue:

a) As empresas que exigirem o uso de uniformes, fornecerão os mesmos gratuitamente aos seus respectivos empregados;

b) O empregado é obrigado a zelar pela boa conservação do seu uniforme, e quando rescindido o contrato de trabalho deverá devolvê-lo, independentemente de seu estado de conservação, desde que notificado pelo empregador na entrega, ato da demissão ou na concessão do aviso prévio, sendo obrigatória uma cópia da ciência da devolução ser entregue ao colaborador.

c) Na hipótese do empregado não devolver o uniforme, a empresa poderá descontar de suas verbas rescisórias a importância correspondente ao seu valor, condicionando o desconto a devida apresentação pela empresa do valor pago pelo uniforme ao empregado e/ou Sindicato no ato da homologação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TROCA DE ROUPA OU UNIFORME

Não será computado como jornada diária de trabalho, o tempo gasto pelo empregado para troca de roupa ou uniforme dentro da empresa, salvo quando houver a obrigatoriedade, que seja realizada na empresa.

I- Neste caso, após a marcação do ponto, o empregado terá o tempo de 15 minutos (quinze) para troca do uniforme e início da sua jornada de trabalho diária.

Parágrafo único: Optando por fazer a troca de roupa ou uniforme na empresa sem que esteja obrigado, o empregado deverá efetuar a marcação do ponto para início da jornada de trabalho, somente quando estiver pronto para realizar suas atividades profissionais.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA

REGRAS BÁSICAS PARA ELEIÇÃO DA CIPA

As empresas que de acordo com a NR.5 (NORMA REGULAMENTADORA CINCO) estão obrigadas a constituir a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes), deverão através de ofício comunicar ao Sindicato dos Empregados com antecedência mínima de 30 (trinta) dias da instalação dos trabalhos, para que a Entidade Laboral acompanhe todo o Processo Eleitoral.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E

DAS FALTAS ABONADAS

Os Atestados Médicos apresentados pelos empregados com objetivo de justificar falta, desde que a empresa não disponha de serviços especializados próprios, deverão ser fornecidos preferencialmente pelo SUS, Médicos do Sindicato Laboral ou pelas Clínicas Conveniadas a Entidade.

Parágrafo primeiro: Os empregados deverão encaminhar os atestados médicos para as empresas no prazo de 24 horas a partir da falta, exceto em caso de internação. Tendo como objetivo facilitar a escala e o fechamento da folha de pagamento, esta comunicação pode ser feita por telefone e o atestado apresentado por WhatsApp ou e-mail, sob pena de ser computado estes dias como falta e descontados no pagamento. Ficando ressalvado o direito da devolução no mês subsequente, mediante apresentação do atestado médico.

Parágrafo segundo: Os Atestados fornecidos por médicos particulares somente serão recusados, quando apresentarem vícios formais ou for provada a sua ilegalidade pelo empregador;

Parágrafo terceiro: As declarações de comparecimento não abonam faltas, apenas as horas por ela alcançadas;

Parágrafo quarto: Os empregados doadores de sangue, poderão exercer o seu direito até 2 (duas) vezes ao ano, e conseqüentemente, terão estes dias abonados pela empresa, mediante a apresentação da Declaração de Comparecimento específica.



Parágrafo quinto: Os atestados e declarações para acompanhar dependentes em consulta ou internação, independentemente da idade ou condições de saúde, não abonam a faltas, ficando neste caso, a critério do empregador aceitar ou não, com exceção dos motivos elencados no art. 473 da CLT, abaixo transcritos:

I - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

II - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Incluído dada pela Lei nº 13.257, de 2016)

III - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada. (Incluído pela Lei nº 13.767, de 2018)

IV- Em caso de realização de provas para Exame de Vestibular do ENEM ou ENCCEJA, o empregado fará jus ao abono de um Domingo, devendo o outro Domingo ser considerado a folga do mês.

a) Para fazer jus ao benefício o empregado deverá fazer a solicitação ao empregador apresentando o comprovante de inscrição e posteriormente o comprovante da realização das provas.

Parágrafo sexto: Conforme Art. 396 da CLT, " Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um." (Redação dada pela Lei nº 13.509 de 2017)

a) Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. (Redação dada pela Lei 13.467 de 2017)

b) Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador. (Incluído pela Lei 13.467 de 2017)

Parágrafo sétimo: Os atestados deverão estar legíveis e devidamente carimbados pelo médico.

READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA

RETORNO AO TRABALHO APÓS BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

O empregado que receber alta do benefício previdenciário e não impetrar recurso ao INSS pedindo a reconsideração da decisão, deverá dar ciência ao seu empregador da decisão dentro do prazo de 30 (trinta) dias, sob pena de ser considerado abandono de emprego.

Parágrafo único: Após a efetivação do seu retorno ao trabalho, o empregado passará a ter direito ao salário e consectários.

RELAÇÕES SINDICAIS - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONADA E ASSOCIATIVAS LABORAL

Por decisão da Assembleia Geral dos Empregados realizada no dia 16-01-2026 na subsele de Armação dos Búzios, foi deliberado e aprovado o novo valor da Contribuição Assistencial para custeio da entidade e permanência dos benefícios sociais e econômicos convencionados. Desta forma, os empregadores descontarão, obrigatoriamente, de cada empregado não associado ao seu Sindicato de Classe, mensalmente, **a quantia de R\$ 20,00 (vinte reais) do seu salário e recolhimento**



em guias próprias a serem fornecidas pelo Sindicato Laboral, devendo ser repassado até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto. Conforme decisão do Supremo Tribunal Federal (STF). Tema 935 da Repercussão Geral que determina:

"É constitucional a instituição por Acordo ou Convenção Coletiva de Contribuições Assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados".

a) Benefícios da Contribuição Assistencial Convencionada de R\$ 20,00 (vinte reais):

- Assistência odontológica emergencial (1º atendimento para tirar dor e diagnóstico clínico);
- Desconto na colocação de Aparelho Ortodôntico, para o associado e seus dependentes;
- Descontos em especialidades médicas na rede credenciada para o associado e seus dependentes;
- Convênios com descontos para exames para o associado e seus dependentes;
- Reajustes salariais e outros benéficos obtidos em Convenção Coletiva;
- Cálculos Trabalhistas;
- Orientações e Agendamentos necessários no site da Previdência Social e Ministério do Trabalho;
- Assistência nos Termos de Rescisão ou Termo de Quitação;
- Assistência no Termo de Quitação Anual;
- Assistência nos Acordos Individuais e Coletivos de Trabalho;
- Assistência Jurídica Trabalhista;
- Auxílio Natalidade de 4 (quatro) parcelas de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** por mês;

Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Natalidade, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição. (Condições na sede do Sindicato).

- Auxílio Funeral em caso de morte do titular do benefício no valor de **R\$ 1.000,00 (mil reais)**.

Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição.

I- Para os empregados filiados a entidade de classe a Contribuição Assistencial Associativa será de **R\$ 70,00 (setenta reais) ou R\$ 110,00 (cento e dez reais) mensais**, devendo ser descontadas em seus contracheques pelos empregadores e repassadas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, em guias próprias fornecidas pelo Sindicato Laboral.

b) Benefícios da Contribuição Assistencial Associativa individual de R\$ 70,00 (setenta reais):

- Descontos em especialidades médicas na rede credenciada para o Associado e seus dependentes;
- Assistência Odontológica para o Associado;
- Desconto na colocação de Aparelho Ortodôntico, para o associado e seus dependentes;
- Ajuda no Material Escolar para o Associado, mediante autorização de desconto da Contribuição Sindical;
- Convênios com descontos para exames;
- Reajustes salariais e outros benéficos obtidos em Convenção Coletiva;
- Assistência nos Acordos Coletivos ou Individuais;
- Assistência no Termo de Rescisão ou Termo de Quitação;
- Assistência no Termo de Quitação Anual;
- Assistência nos Acordos Individuais e Coletivos de Trabalho;
- Cálculos Trabalhistas;

- Orientações e Agendamentos necessários no site da Previdência Social e Ministério do Trabalho;
- Assistência Jurídica Trabalhista;
- Auxílio Natalidade de 4 (quatro) parcelas de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** por mês;

Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Natalidade, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição. (Condições na sede do Sindicato).

- Auxílio Funeral em caso de morte do titular do benefício no valor de **R\$ 1.400,00 (um mil e quatrocentos reais)**.

Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição.

c) Benefícios da Contribuição Assistencial Associativa de R\$ 110,00 (cento e dez reais) com inclusão de dependentes menores de 18 anos, esposa ou companheira devidamente comprovado.

- Assistência Médica nas especialidades de: Clínico Geral, Ginecologia, Obstetrícia, Urologista, Pediatria e Assistência Odontológica, ambos para o associado e seus dependentes (Esposa ou Companheira e filhos até 18 anos), sem custo adicional;
- Outras Especialidades Médicas com desconto no Sindicato;
- Desconto na colocação de Aparelho Ortodôntico, para o associado e seus dependentes;
- Ajuda no Material Escolar para o Associado e seus dependentes, mediante autorização de desconto da Contribuição Sindical;
- Convênios com descontos para exames laboratoriais e de imagens;
- Reajustes salariais e outros benefícios obtidos em Convenção Coletiva;
- Assistência nos Acordos Coletivos ou Individuais;
- Assistência no Termo de Rescisão ou Termo de Quitação;
- Assistência no Termo de Quitação Anual;
- Assistência nos Acordos Individuais e Coletivos de Trabalho;
- Cálculos Trabalhistas;
- Orientações e Agendamentos necessários no site da Prev. Social e Ministério do Trabalho;
- Assistência Jurídica Trabalhista;
- Auxílio Natalidade de 4 (quatro) parcelas de **R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)** por mês;

Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Natalidade, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição. (Condições na sede do Sindicato)

- Auxílio Funeral em caso de morte do titular do benefício no valor de **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**.

Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição.

II- A associada poderá incluir seu esposo ou companheiro como seu dependente, desde que devidamente comprovado, mediante a contribuição de **R\$ 70,00 (setenta reais) mensais**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral dos empregadores realizada no dia 05-02-2026 na sede de Armação dos Búzios, ficou aprovado por unanimidade por todos os presentes que a Contribuição Sindical Patronal continua obrigatória com vencimento em 31 de Janeiro de 2026, com fulcro no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, bem como, nos artigos 578 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT e para que o Empresário seja considerado Associado do Sindicato Patronal e usufrua de todos os benefícios deverá também efetuar o pagamento da Contribuição Assistencial Patronal Anual para custeio da entidade e permanência dos benefícios oferecidos. Deverão ser recolhidas através de guias próprias fornecidas pela entidade credora, com vencimento no dia 01 de agosto de 2026 em cota única anual, OBRIGATORIAMENTE, com fulcro no Artigo 513, alínea “e” da CLT, a importância de:

De 0 a 5 empregados	R\$ 700,00 - (Por ano)
De 6 até 10	R\$ 1.000,00 - (Por ano)
De 11 até 20	R\$ 1.500,00 - (Por ano)
De 21 a 30	R\$ 2.000,00- (Por ano)
De 31 a 50	R\$ 2.500,00 (Por ano)
De 51 a 70	R\$ 3.000,00 (Por ano)
Acima de 71	R\$ 3.500,00 (Por ano) + R\$ 15,00 (Por empregado)

Parágrafo primeiro: em Conforme com Artigo. 513 CLT: “ São prerrogativas dos Sindicatos:

e) impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.”.

Parágrafo Segundo: O inadimplemento dos valores de Contribuição Assistencial, legitima a devida cobrança, através de Notificação Extrajudicial ou Ação de Cumprimento (Cobrança) sendo que esta decorre da recente decisão do Supremo Tribunal Federal (Tema 935 da Repercussão Geral), que validou a cobrança da Contribuição Assistencial Convencionada prevista no artigo 513 da CLT, inclusive, para as empresas não filiadas e entidade patronal

Parágrafo Terceiro: a Contribuição Sindical e Assistencial Patronal da Cláusula acima proporcionará aos empregadores direito a todos os benefícios oferecidos pelo Sindicato Patronal, como:

Assessoria jurídica na área Trabalhista on line, presencial ou por e-mail; assistência 24 horas (via celular ou e-mail) em caso de urgência; desconto de 20% nos honorários advocatícios para ações judiciais trabalhista e demais serviços que não estejam incluso aos associados; boletim jurídico com atualizações das leis, julgados trabalhistas; modelos trabalhistas disponíveis; boletim informativo com os acontecimentos no ramo turísticos; divulgação no site do Sindicato Patronal; indicações de hospedagens e alimentação para contatos juntos ao Sindicato; preços

diferenciado na taxa que é paga no Núcleo de Conciliação Prévia; palestras dos temas solicitados pelas empresas associadas e Preços diferenciados nos cursos e palestras oferecidos pelo Sindicato; desconto junto a clínicas credenciadas para exames ocupacionais; assistência e formulários firmar Acordo Coletivo de Trabalho junto ao Sindicato Laboral; descontos em convênios e parcerias para beneficiar exclusivamente aos associados; divulgação quando solicitado de eventos realizados pela empresa no Facebook do Sindsol e informativos e descontos em consultas no CPF e CNPJ junto ao SPC e SERASA.

Parágrafo quarto: As empresas serão consideradas associadas ao Sindicato Patronal mediante o pagamento das 2 (duas) contribuições anuais abaixo:

I – **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL:** é recolhida anualmente e deve ser paga até o último dia do mês de janeiro, seu cálculo tem como base o capital social da empresa; a ser calculado conforme tabela em conformidade com a classe de capital social.

II – **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:** é recolhida anualmente, com vencimento em 01 de agosto, conforme tabela acima.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CORREÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

As Contribuições Convencionadas nas Cláusulas Quinquagésima Sétima e Quinquagésima Oitava deste Instrumento Normativo, não efetuado nos prazos estabelecidos, sujeitará a empresa infratora a multa de 2% (dois por cento), sobre o total a ser recolhido, mais 1% (um por cento) de mora, por mês de atraso.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA DESISTÊNCIA/OPOSIÇÃO OU DESLIGAMENTO DA EMPRESA

O Empregado que optar por não usufruir dos benefícios oferecidos na Cláusula Quinquagésima Sétima, deverá comparecer na sede do Sindicato, pessoalmente, no prazo mínimo de 15 dias antes que ocorra o próximo desconto, para formalizar o Termo de Oposição ou Desistência, tendo a entidade sindical o prazo máximo de 05 (cinco) dias para comunicar a empresa e/ou contabilidade.

Parágrafo primeiro: Havendo o desligamento do empregado por rescisão de contrato, este poderá optar pela continuidade do benefício pelo período de 06 (seis) meses, devendo requisitar na secretaria do sindicato o carnê individual para pagamento.

a) Após o período acima, caso o empregado não volte a trabalhar na categoria, este perderá o direito de usufruir dos benefícios;

Parágrafo segundo: O empregado licenciado da empresa, por benefício previdenciário, poderá permanecer usufruindo das assistenciais pelo período de 3 (três) meses. Após este período, deverá solicitar o carnê para pagamento da mensalidade junto a secretaria da entidade, caso deseje continuar.



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA- OPOSIÇÃO PATRONAL

Fica assinado o prazo de 20 (vinte) dias, a todos os empregadores, para manifestarem-se contrários ao pagamento da Contribuição convencional obrigatória que se trata a Cláusula Quinquagésima Oitava, em favor do Sindicato Patronal, **iniciando-se no dia 23-03-2026 e terminando no dia 13-04-2026**, importando o silêncio em consentimento, assim facultando o sindicato patronal, em caso de inadimplência, o direito a ação de cobrança em face da empresa que não se opor.

Parágrafo primeiro: As empresas que discordarem do pagamento da Contribuição Associativa Convencionada, terão que entregar uma carta de oposição, ficando ciente que não fará jus aos benefícios através de acordo coletivos discriminados nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo: A empresa que não se opor dentro do prazo, será considerada interessada em participar dos benefícios conquistados pelo sindicato, autorizando o envio da Contribuição Patronal.

DISPOSIÇÕES GERAIS

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO - CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA

DA COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES PARA ELABORAÇÃO DOS ACORDOS

Conforme deliberado e aprovado nas respectivas Assembleias da Categoria Profissional e Econômica, fica convencionada pelas entidades signatárias a comprovação dos recolhimentos e repasses das contribuições Assistenciais Laboral e Patronal para acesso aos Acordos Coletivos e Benefícios oferecidos.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Ficam mantidas para o município abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho as regras originalmente inseridas na Convenção que a instituiu, o Regimento Interno e as alterações posteriores, que se consolidam como seguem:

- a) A Comissão terá composição paritária, sendo seus membros indicados pelas entidades convenentes;
- b) é de responsabilidade da entidade laboral assistir ao trabalhador associado (filiado) nas audiências conciliatórias através de Advogado Trabalhista, conforme previsto na Cláusula Quinquagésima Sétima, Alíneas A, B e C deste Instrumento Normativo;
- c) as razões da demanda, poderão ser articuladas por advogados particulares desde que regularmente constituído, cujo honorário, nessa hipótese, será assumido pelo contratante, sem interferência das entidades convenentes;
- d) os empregados menores de 18 (dezoito) anos, deverão ser assistidos por seus representantes legais;
- e) a Comissão reunir-se-á tantas vezes quantas forem necessárias na Rua Jequitibá Rosa n.º 45 - Manguinhos - Armação dos Búzios;
- f) o prazo de que trata o Art. 625-F, da CLT, considerando o interesse do empregado, poderá ser prorrogado por mais 10 (dez) dias, caso não esteja ainda frustrada definitivamente a conciliação;
- g) os empregadores ASSOCIADOS OU NÃO pagarão uma TAXA ADMINISTRATIVA por conciliação (Reclamação Trabalhista) no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mediante apresentação do boleto quitado da Contribuição Patronal prevista na Cláusula Quinquagésima Oitava deste

Instrumento Normativo e R\$ 400,00 (quatrocentos reais) em caso de inadimplência, conforme aprovado em assembleia da categoria;

h) a conciliação será sem ônus para os empregados associados, para os empregados não associados fica reservado a entidade laboral a cobrança referente aos honorários advocatícios na proporção de até 20% (vinte por cento) sobre o valor acordado, em caso de êxito na conciliação.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Para efetivação dos Acordos Coletivos de Trabalho elencados abaixo e a sua utilização no âmbito das empresas, se faz necessário a participação do Sindicato Patronal e Laboral para o registro destes no Ministério do Trabalho e Emprego através do Sistema Mediador:

Paragrafo Primeiro: Os Acordos Coletivos QUE NECESSITAM DE ASSEMBLEIA GERAL com a presença dos empregados e o Sindicato Laboral são:

- a) Gorjetas espontâneas;
- b) Taxa de serviços;
- c) Participação nos Lucros e Resultados;
- d) Banco de Horas;
- f) Jornadas 12x36, 5x2 e 4x2;
- g) Redução da Jornada Coletiva com Redução de Salário;
- h) Domingo das Mulheres;

Paragrafo Segundo: Os Acordos Coletivos abaixo **NÃO PRECISAM DE ASSEMBLEIA**, serão formalizados diretamente no Sindicato Laboral, necessitando apenas do protocolo do Formulário fornecido pelo Sindicato Patronal para serem pactuados:

- a) Fornecimento de Vale Transporte em espécie;
- b) Auxílio Creche;
- c) Contrato de Temporada;
- d) Contrato de tempo Parcial;
- e) Autorização para compensar período diferenciado nos Feriados;
- f) Plano de Cargo e Salário;

Parágrafo terceiro: a utilização dos itens acima sem os devidos critérios definidos acima nos Acordos Individuais de Trabalho, implicará no não reconhecimento das entidades Convenientes, ficando a empresa sujeita a ser submetida as sanções legais cabíveis.

Parágrafo quarto: Para efeito de cumprimento e fiscalização dos benefícios pactuados na Convenção Coletiva, a entidade Laboral se compromete antes de registrar os acordos solicitar assinatura e ciência da entidade Patronal, a participação e assinatura do Sindicato Patronal é obrigatória sob pena de nulidade.

- a) Os Acordos Coletivos começam a vigor a partir de seu protocolo no MTE/Sistema Mediador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA

DA ADEÇÃO DOS ACORDOS PARA OS NOVOS EMPREGADOS

As empresas ao admitirem empregados deverão dar ciência da Convenção Coletiva e dos Acordos Coletivos (caso exista) em vigor, com as condições preestabelecidas, cuja adesão ocorrerá de forma automática pelos novos contratados.

Parágrafo único: As condições discutidas e aprovadas pela assembleia dos empregados que autorizou a implantação dos Acordos Coletivos com a participação desta entidade sindical, deverão ser respeitadas durante sua vigência, inclusive, o desconto da Contribuição Assistencial Mensal autorizada na mesma, implicando o descumprimento ou renúncia na multa prevista na Cláusula Sexagésima Sexta deste Instrumento Normativo.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONADAS

Fica estabelecido multa mensal para as empresas que descumprirem com as Cláusulas deste instrumento Normativo na proporção de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** por empregado que possua sob o seu serviço. Valor este que será dividido na proporção de 50% (cinquenta por cento) em favor do Sindicato Laboral e 50% (cinquenta por cento) a ser revertido para os empregados prejudicados.

Parágrafo primeiro: Ocorrendo o descumprimento das normas pactuadas neste Instrumento Coletivo, a entidade laboral notificará a empresa para se ajustar e cumprir a Cláusula infringida, dentro do prazo de 15 dias.

- a) vencido o prazo de 15 dias, a entidade laboral ajuizará a devida ação de cumprimento.
- b) Havendo êxito na Ação de Cumprimento, independentemente dos honorários sucumbenciais fixadas pelo juízo, será devido os honorários contratuais de 15% (quinze por cento) a ser descontados dos substituídos na liquidação, conforme aprovado em assembleia da categoria.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

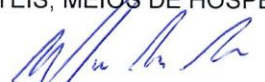
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - DO FORO

As divergências oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão dirimidas na forma estabelecida no Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.


SERGIO TRAJANO DE SA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, MEIOS DE HOSPEDAGENS E GASTRONOMIA DE NITEROI


MARCIO AROUCA

Vice Presidente

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE ARMACAO DOS BUZIOS