CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

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

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE ARMACAO DOS BUZIOS, CNPJ n. 02.314.601/0001-02, neste ato representado por seu Presidente, **Sr THOMAS WEBER**;

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 2023 a 29 de fevereiro de 2024 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, MEIOS DE HOSPEDAGENS E GASTRONOMIA**, com abrangência territorial em **Armação Dos Búzios/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL
CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

I- Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para os empregados contratados para laborarem em Hotéis, Motéis, Pousadas, Flat's, Resorts e Meios de Hospedagem, Restaurantes, Restaurantes Self Service, Pizzarias, Churrascarias, Bares, Lanchonetes e Demais Estabelecimentos Similares, representados por este instrumento normativo, para vigorar a partir de 01° de março de 2023:

a) Nível I - R$ 1.530,00 (um mil, quinhentos e trinta reais), como por exemplo: Servente, Auxiliar de Serviços Gerais (Faxineiro), Balconista, Atendente, Jardineiro, Mensageiro e Fiscal de Patrimônio, Vigia ou Segurança Patrimonial, etc.;

b) Nível II - R$ 1.601,00 (um mil, seiscentos e um reais), como por exemplo: Ajudante de Cozinha, Cumin, Camareira (Arrumadeira), Lavadeira, Lancheiro, Chapeiro, Operador de Pizzaria, Forneiro, Copeiro, Auxiliar de Almoxarife (Auxiliar de Controlador) e Auxiliar de Manutenção, etc.; ,

c) Nível III - R$ 1.701,00 (um mil, setecentos e um 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 (controlador), Recreadores e Profissionais de Manutenção tais como: Pedreiro, Eletricista, Pintor e etc.;

d) Nível IV - R$ 1.890,00 (um mil, oitocentos e noventa reais) para os empregados que exercem as funções de Governanta, Sushimans, Guardião de Piscina, Chefe de Fila, Sub Chefe de Cozinha e Motorista ou Manobrista;

e) O empregado cuja admissão seja para exercer o **Cargo de Supervisão, Encarregado, Coordenação, Gerencia 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$ 2.122,00 (dois mil, cento e vinte dois 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$ 2.122,00 (dois mil, cento e vinte dois reais), acrescido de 40% do salário efetivo.**

CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES

Fica concedido aos Empregados que recebem acima dos pisos salariais convencionados na Cláusula Terceira, Reajuste Salarial de 7,5% (sete e meio por cento) a partir de 1º de março, devendo ser aplicado sobre os salários percebidos no mês de fevereiro de 2023.

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** e **d,** 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.

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 paga e dos descontos efetuados, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS PRÊMIOS

Considerando os meses reconhecidos como de **Alta Temporada (novembro a março) ou de feriados prolongados ou que hajam 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 pessoalidade/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;

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.

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

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 entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, ou seja, fora do controle do empregador, terá seus critérios definidos através de **Acordo Coletivo de Trabalho,** ficando a entidade laboral responsável pelo depósito dos termos acordados, diretamente com a empresa, perante a Superintendência Regional do Ministério da Economia via INTERNET, através do Sistema Mediador.

Parágrafo primeiro: O valor mínimo mensal da estimativa a ser previsto no Acordo Coletivo de Trabalho para os empregados que recebem Gorjetas diretamente dos clientes, **será de 40% (quarenta por cento)** tendo como referência para cálculo o piso salarial deste Instrumento Normativo do **Nível III.** Ou seja, **R$ 680,40 (seiscentos e oitenta reais e quarenta centavos).**

a) O valor da Estimativa de Gorjetas convencionada no **Parágrafo primeiro** servirá apenas como base de cálculo para Férias + 1/3 Constitucional, 13º Salário, FGTS 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 segundo: 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.

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 **ASSEMBLÉIA 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 de forma manuscritas ou cobradas separadamente pelo empregado através de máquina de cartões, transferências bancarias (Ted, Doc e Pix), sendo estes valores creditados na conta da empresa ou diretamente nas contas dos empregados, sendo esta prática determinantemente **PROIBIDA**, assumindo as partes (empregado e empregador) eventuais responsabilidades.

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 dos tributos 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) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAXA DE SERVIÇOS – REPIQUE

Considera-se Repique a **SOBRA da Taxa de Serviços (Gorjetas)** inserida nas notas de despesas dos Clientes e sendo esta 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 - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU 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 TERCEIRA – PLANO DE CARGOS, FUNÇÕES 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA: AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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$ 18,00 (dezoito reais)** por refeição em espécie, **Ticket/Vale (similar)** correspondente a este valor por dia de trabalho ou **Cesta Básica** no valor de **R$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** por mês, ficando facultado ao empregador por descontar a coparticipação prevista no *caput;*

a) optando a empresa pelo fornecimento de Ticket Refeição/Vale ou Cesta Básica alternativo, 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).**

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO ACORDO COLETIVO PARA FORNECIMENTO DO VALE TRANSPORTE

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO ACORDO COLETIVO PARA FORMALIZAÇÃO DO AUXÍLIO CRECHE

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 389, parágrafo 1º, estabelece que toda empresa que possua estabelecimento em que trabalharem 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$ 330,00 (trezentos e trinta reais);**

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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO PRAZO PARA 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 dada 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 DÉCIMA OITAVA - 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 Transito 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA RESCISÃO COM VALORES ZERADO

No ato de conferência, se o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho ou Termo de Quitação apresentar-se ZERADO em relação aos valores que seriam devidos ao empregado e sendo constatadas diferenças de verbas indenizatórias a serem pagas ao empregado, já tendo o prazo para pagamento de que trata o § 6º do artigo 477 da CLT expirado, neste caso, será devida a multa prevista no § 8º do mesmo artigo supracitado ao trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 agendadas 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, sendo indispensável a apresentação dos contracheques para efeito de conferência;

a) Com exceção do 13º salário será calculado e pago pelos meses trabalhados no ano.

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.

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

I- Quando o Aviso Prévio for indenizado, e a projeção do seu término cair dentro do período do trintídio, o empregado fará jus ao pagamento da indenização adicional do art. 9º da Lei n.º 7238/84.

Parágrafo sétimo: 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.

I- Tal medida tem como objetivo evitar os constantes problemas junto a Caixa Econômica Federal.

Parágrafo oitavo: 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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – 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.

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

c) 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.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

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- recebera 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, **independente do tempo de serviço do empregado.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA QUITAÇÃO ANUAL

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 NUCLEO 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 Quinquagésima Sétima 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.**

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 os 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 DEMISSÂO** 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO PARA FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TEMPORADA OU PRAZO DETERMINADO/EXPERIÊNCIA

Considerando a característica turística da região, e a necessidade de novas admissões **para o período de novembro a março** (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 de novembro a março, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 acrescimento 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 deste Instrumento Coletivo;

d) a CTPS do empregado deverá ser anotada com a função de "Folguista";

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.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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: Entende-se como qualificação profissional válida, os certificados chancelados pelo **SENAC, SENAI, SEBRAE, AFAETEC, FAETEC, PRONATEC e IFF, bem como, aqueles reconhecidos pelas entidades convenentes;**

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.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 que não dispuserem dos referidos armários, terão 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.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 a 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 TERCEIRA - 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 terceiro: As empresas deverão depositar uma via do Acordo Individual no sindicato laboral para registro e arquivamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO PARA FORMALIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS

I- 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 ASSEMBLÉIA 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);

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;

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA– 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".*

a) fica convencionado o prazo de 30 (trinta) dias para compensação dos feriados laborados;

II- Não havendo a compensação dos feriados laborados dentro do prazo acima convencionado, 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 90 (noventa) dias após o feriado trabalhado, que deverá ser formalizada através do Termo de Adesão ou Acordo Coletivo de Trabalho, junto as entidades laboral e patronal, cuja validade será de 01 (um) ano.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REDUÇÃO DO HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

É licito 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

a) 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 primeiro: 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 individual, respeitando, exclusivamente, a vontade do trabalhador.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL E DOMINGOS

É assegurado aos empregados descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sem prejuízo do intervalo mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre jornadas. Sendo que à cada período de 03 (três) semanas, pelo menos uma folga deverá coincidir com o domingo, conforme artigo 6º da lei 10.101/2000.

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.

Parágrafo segundo: Ocorrendo a falta injustificado do empregado, sem que a mesma seja abonada pelo empregador, este perderá o dia (descontado) e a remuneração do DSR, conforme art. 6º da Lei 605/1949;

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 especifica ou profissionais;

Parágrafo quinto: As empresas poderão contratar empregados ou alterar o contrato de trabalho de seus empregados para exercerem multiplicas funções, desde que sejam compatíveis entre si, mediante as seguintes condições:

a- a remuneração deverá ter acréscimo mínimo de 20% (vinte por cento) sobre o maior piso convencionado na Cláusula Terceira, dentre as funções a serem exercidas;

b- ficará a cargo das empresas oferecerem cursos ou meios de qualificações para as funções a serem exercidas, devendo ser respeitadas as habilidades profissionais para o desempenho das funções;

c- a alteração contratual para com os empregados já contratados, se fará mediante concordância expressa dos mesmos;

d- as contratações ou alterações contratuais será efetivada mediante Acordo Coletivo de Trabalho com a participação do Sindicato Laboral e Patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA DE 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 aos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala de trabalho, em face da natural compensação decorrente das 36 (trinta e seis) horas de descanso;

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;

Parágrafo primeiro: O empregado que faltar injustificadamente na escala unificada de 12 x 36 horas, estará sujeito ao desconto do dia de trabalho (doze horas) e da remuneração do DSR (Descanso Semanal Remunerado), que deverá ser em 1/6 do total de horas da semana em que se deu a falta.

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.

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

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – 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;

Paragrafo 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 devolve-lo, independentemente de seu estado de conservação, após notificado pelo empregador no prazo de 72 horas;

c) Na hipótese do empregado não devolver o uniforme, a empresa poderá descontar de suas verbas rescisórias a importância correspondente ao seu valor, desde que cedido há menos de 6 (seis) meses da data de rescisão, condicionando o desconto a devida apresentação pela empresa do valor pago pelo uniforme ao empregado e/ou Sindicato no ato da homologação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 Atestados fornecidos por médicos particulares somente serão recusados, quando apresentarem vícios formais ou for provada a sua ilegalidade pelo empregador;

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

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

Parágrafo quarto: Os atestados e declarações para acompanhar dependentes em consulta ou internação, independente 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 quinto: Os atestados deverão estar legíveis e devidamente carimbados pelo médico.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

I- Conforme aprovado em Assembleia Geral realizada no dia 01-02-2023 na subsede de Armação dos Búzios, ficou aprovado o reajuste dos valores das **Contribuições Assistenciais Associativas** para custeio da entidade e permanência dos benefícios oferecidos. Desta forma, os empregadores descontarão de cada **Empregado Associado (Filiado) ao Sindicato**, mensalmente, as quantias de **R$ 18,00 (dezoito reais), R$ 65,00 (sessenta e cinco reais) ou R$ 100,00 (cem reais)** do seu salário e recolherão em guias próprias a serem fornecidas pelo Sindicato Laboral, até o dia 10 (dez) do mês subseguente ao desconto, conforme abaixo discriminado:

a) Benefícios com mensalidade de R$ 18,00 (dezoito 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 laboratoriais e de imagens 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;
- Acesso ao Núcleo de Conciliação;
- Assistência Jurídica Trabalhista;

- Auxílio Funeral em caso de morte do titular do benefício **no valor de R$ 800,00 (oitocentos reais).**
- **OBS.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral o associado deverá ter contribuído com o mínimo de 12 mensalidades.**

b) Benefícios com mensalidade de R$ 65,00 (sessenta e cinco 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;
- Convênios com descontos para exames laboratoriais e de imagens, para o associado e seus dependentes;
- 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;
- Acesso ao Núcleo de Conciliação;
- Orientações e Agendamentos necessários no site da Previdência Social e Ministério do Trabalho;
- Assistência Jurídica Trabalhista;
- Auxílio Funeral em caso de morte do titular do benefício no valor de **R$ 1.100,00 (hum mil e cem reais).**
- **OBS.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral o associado deverá ter contribuído com o mínimo de 12 mensalidades.**

c) Benefícios com mensalidade de R$ 100,00 (cem reais)

- Assistência Médica nas especialidades de: Clínico Geral, Ginecologia, Obstetrícia, 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;
- Convênios com descontos para exames laboratoriais e de imagens;
- 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;
- Acesso ao Núcleo de Conciliação;
- Orientações e Agendamentos necessários no site da Previdência Social e Ministério do Trabalho;
- Assistência Jurídica Trabalhista;
- Auxílio Funeral em caso de morte do titular do benefício no valor de **R$ 1.600,00 (hum mil e seiscentos reais).**
- **OBS.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral o associado deverá ter contribuído com o mínimo de 12 mensalidades.**
-

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

Parágrafo segundo: 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.

I) Ocorrerá o cancelamento automático do trabalhador do quadro de Associados (filiados) se dentro deste período (seis meses) o mesmo não retornar para categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por decisão da Assembleia Geral dos empregadores realizada no dia 13-02-2023 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 2023/24, 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 2023 em cota única anual, OBRIGATORIAMENTE, com fulcro no Artigo 513, alínea "e" da CLT, a importância de:

0 a 5 empregados	**R$ 500,00 (Por ano)**
De 6 até 10	**R$ 700,00 (Por ano)**
De 11 até 20	**R$ 900,00 (Por ano)**
De 21 a 30	**R$ 1300,00 (Por ano)**
De 31 a 50	**R$ 2.000,00 (Por ano)**
Acima de 51	**R$ 2.500,00 (Por ano)**

Art. 513 - São prerrogativas dos Sindicatos:

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

Parágrafo único: a Contribuição Sindical e Assistencial Patronal da Cláusula acima proporcionará aos empregadores direito a todos os benefícios oferecidos pelo Sindicato Patronal, como: assessoria jurídica on line, assessoria jurídica presencial, assistência 24 horas (via celular) e desconto de 20% nos honorários advocatício para ações judiciais trabalhista e demais serviços que não estejam incluso aos associados, boletim jurídico com atualizações das leis, julgados trabalhistas, modelos trabalhistas, 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 associada, Preços diferenciados nos cursos 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CORREÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

As Contribuições Convencionadas nas Cláusulas Quadragésima Sétima e Quadragésima Oitava deste Instrumento Normativo, não efetuado nos prazos estabelecidos, sujeitará a empresa infratora a multa de 10% (dez por cento), sobre o total a ser recolhido, mais 1% (um por cento) de mora, por mês de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA- DO DIREITO DE 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 Quadragésima Nona,** em favor do Sindicato Patronal, iniciando-se no dia 14-04-2023 e terminando no dia 30-04-2023, 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 fara 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 consequentemente, **feriado**.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FERIADOS CONVENCIONADOS

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

01 de janeiro - Confraternização Universal;

21 Fevereiro - Carnaval;

07 de abril - Paixão de Cristo;

21 de abril - Tiradentes;

23 de abril - São Jorge;

01 de maio - Dia do Trabalho;

08 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.

REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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;

e) Aumento do Horário Intrajornada;

f) Jornada 12x36;

g) Redução da Jornada Individual ou Coletiva com Redução de Salário;

Paragrafo Segundo: Os Acordos Coletivos abaixo não precisam de Assembleia, apenas o protocolo do Formulário fornecido pelo Sindicato Patronal na secretária do Sindicato Laboral, são esses:

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;

g) Acordo para Múltiplas funções

Parágrafo terceiro: a utilização dos itens acima sem os devidos critérios definidos nos Acordos Individuais de Trabalho, implicará no não reconhecimento das entidades Convenentes, 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 a dar ciência a entidade Patronal, através de relação nominal mensal, dos Acordos Coletivos entabulados pelas empresas cuja a participação do Sindicato Patronal seja obrigatória sob pena de nulidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA ADESÃO 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 renuncia na multa prevista na Cláusula Quinquagésima Nona deste Instrumento Normativo.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 Quadragésima Oitava, Alíneas A, B e C deste Instrumento Normativo;

b) 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;

c) os empregados menores de 18 (dezoito) anos, deverão ser assistidos por seus representantes legais;

d) a Comissão reunir-se-á tantas vezes quantas forem necessárias na Rua Jequitibá Rosa n.º 45 - Manguinhos - Armação dos Búzios;

e) 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 Quadragésima Nona 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Fica estabelecido multa mensal para as empresas que descumprirem com as Cláusulas deste instrumento Normativo na proporção de **R$ 300,00 (trezentos reais)** por empregado que possua sob o seu serviço. Valor este que será revestido em favor do Sindicato Laboral.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - 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.

Armação dos Búzios, 01 de março de 2023.

SERGIO TRAJANO DE SA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, MEIOS DE HOSPEDAGENS E GASTRONOMIA DE NITEROI

THOMAS WEBER
PRESIDENTE
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE ARMACAO DOS BUZIOS