

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006589/2025
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 10/02/2025 ÀS 16:08

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 REST BARES E SIMILARES DE NITERÓI, CNPJ n. 30.128.656/0001-55, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). BRUNO MARASCO;

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 fevereiro de 2025 a 31 de janeiro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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, Adegas, 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, Almojarife, Auxiliares de Almojarife, 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, Suschmans, Subgerentes, Stewards e Supervisores, enfim todos os empregados que exerçam suas atividades profissionais nas categorias especificadas acima (associados ou não à entidade), excetos os empregados de Fast Food e exceto a categoria profissional dos trabalhadores de hotelaria embarcados em plataformas de petróleo, com abrangência territorial em , com abrangência territorial em Araruama/RJ, Arraial do Cabo/RJ, Cabo Frio/RJ e São Pedro da Aldeia/RJ.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS**

I- Ficam estabelecidos os seguintes pisos salariais para os empregados que laboram em Hotéis, Motéis, Pousadas, Flat's e Meios de Hospedagens, Restaurantes, Restaurantes Self Service, Churrascarias, Bares, Lanchonetes, Pizzarias e demais Estabelecimentos Similares, nos municípios de Araruama, Arraial do Cabo, Cabo Frio, Iguaba Grande e São

Pedro D' Aldeia, representados por este instrumento normativo para vigorar a partir de 01º de fevereiro de 2025:

Nível I - R\$ 1.688,00 (mil seiscentos e oitenta e oito reais) para os empregados que exercem as funções de Servente, Auxiliar de Serviços Gerais, Balconista, Atendente, Jardineiro, Mensageiro, Fiscal de Patrimônio, etc.;

Nível II - R\$ 1.763,00 (mil setecentos e sessenta três reais), para os empregados que exercem as funções de Steward (Ajudante de Cozinha), Cumin, Arrumadeira (Camareira), Lavadeira, Operador de Pizzaria ou Operador de Loja, Forno, Copeiro, Auxiliar de Almoxarife, etc;

Nível III - R\$ 1.821,00 (mil oitocentos e vinte e um reais), para os empregados que exercem as funções de Recepcionista, Secretária, Auxiliar Administrativo, Agenciador de Reservas, Auxiliar Financeiro, Caixa, Cozinheiro, Saladeira, Chapeiro, Lancheiro ou Salgadeiro, Churrasqueiros, Garçons, Governanta, Acompanhante de Idosos, Padeiro, Confeiteiro, Bartender (Barman, Barwoman), Barista, Pizzaiolo, Motoboy (Entregadores de Pizza Motorizados), Almoxarife, Motorista ou Manobrista, Recreadores, Profissionais de Manutenção tais como: Pedreiro, Eletricista, Pintor e etc.;

Nível IV - R\$ 2.086,00 (dois mil e oitenta e seis reais), para os empregados que exercem a função de: Magarefe, Gard Manger, Guardiã de Piscina, Suschimans, Chefe de Fila e Chefe de Cozinha;

Nível V - R\$ 2.424,00 (dois mil, quatrocentos e vinte e quatro reais), para os empregados que exercem a função de: Maitre, Sommelier e Chef de Cozinha que tenham graduação.

a) Os empregados cuja admissão seja para exercer atividades de **Supervisão, Encarregado, Coordenação ou Gerência por setor**, o salário inicial será o combinado entre as partes, não podendo ser inferior ao piso estabelecido para os empregados no **Nível IV, ou seja, R\$ 2.086,00 (dois mil e oitenta e seis reais) devendo a Jornada de Trabalho ser regida pelos critérios estabelecidos nos Arts. 58 e seguintes da CLT.**

b) Os empregados cuja admissão seja para exercer **Cargo de Gerência ou Confiança 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\$ 2.424,00 (dois mil, quatrocentos e vinte e quatro reais), acrescido de 40% do salário efetivo.**

c) Fica convencionado que os empregados enquanto estiverem sob o regime de Contrato de Experiência farão jus ao Salário de **R\$ 1.550,00 (mil quinhentos e cinquenta reais)**, não prevalecendo os pisos salariais especificados acima. Findo o prazo de experiência o empregado passará a receber o salário de acordo com sua função anotada em sua CTPS.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - DOS REAJUSTES

Fica concedido aos empregados que laboram em Hotéis, Motéis, Pousadas, Flats, Meios de Hospedagem, Restaurantes, Restaurantes Self Service, Churrascarias, Bares, Lanchonetes, Pizzarias e demais Estabelecimentos Similares dos municípios de Araruama, Arraial do Cabo, Cabo Frio, Iguaba Grande e São Pedro D' Aldeia, Reajuste Salarial de 7,5% (sete vírgula cinco por cento), a ser aplicado sobre os salários recebidos no mês de janeiro de 2025.

Parágrafo primeiro: Poderão ser compensados os reajustes espontaneamente concedidos aos empregados, excetuando-se aqueles provenientes de mudança de função ou promoção.

Parágrafo segundo: Para os empregados admitidos após **fevereiro de 2024**, o reajuste poderá ser proporcional ao número de meses trabalhados.

Parágrafo terceiro: Após a aplicação do índice estabelecido no caput, caso o salário do empregado não atinja o piso salarial convencionado na **Cláusula Terceira I nos Níveis I, II, III, IV e V**, este passará a receber o piso salarial mínimo convencionado de acordo com a sua função, independente da data de sua admissão.

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

CLÁUSULA QUINTA - 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 a entidade laboral, na vigência ou não do contrato de emprego, obedecendo as seguintes regras:

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

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

III- 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- Os empregadores interessados em pactuar o referido Termo de Quitação, previsto no caput, deverão apresentar a CNDP (Certidão Negativa de Débito Patronal).

VII- Fica 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 ou o pagamento de uma taxa no valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais), a ser paga pelo empregador por Termo de Quitação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA SEXTA - INSALUBRIDADE - ORIENTAÇÃO - LEGISLAÇÃO

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 responsabilidades 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 classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, respectivamente, conforme prevê artigo 192 da [CLT](#).

O Tribunal Superior do Trabalho havia decidido, em sessão do Pleno, dar nova redação à Súmula nº 228, definindo o salário básico como base de cálculo para o adicional de Insalubridade, a partir da publicação (9 de maio de 2008) da Súmula Vinculante nº 4 do STF.

A Súmula Vinculante nº 4 veda a utilização do [salário mínimo](#) como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado. A redação anterior da Súmula 228 do TST adotava o salário mínimo como base de cálculo, exceto para categorias que, por força de lei, [convenção coletiva](#) ou sentença normativa, tivessem salário profissional ou piso normativo.

Em função da Súmula Vinculante do STF, o TST adotou, por analogia e por maioria de votos, a mesma base de cálculo assentada pela jurisprudência do Tribunal para o adicional de periculosidade, prevista na Súmula 191 (salário base).

Entretanto, o próprio STF decidiu, liminarmente, que não é possível a substituição do salário mínimo, seja como base de cálculo, seja como indexador, antes da edição de lei ou celebração de convenção coletiva que regule o adicional de Insalubridade.

Com isso, a nova redação da Súmula 228 do TST ficou suspensa na parte em que permite a utilização do salário básico, **permanecendo o salário mínimo como base de cálculo do respectivo adicional.**

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 nas notas de despesas dos fregueses, devendo para tanto as condições de rateio do montante arrecadado 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 Regional do Ministério do Trabalho e Emprego via INTERNET, através do Sistema Mediador.

Parágrafo primeiro: Considera-se cobrança adicional, aquelas acrescidas nas notas de serviços de forma manuscritas ou inseridas para pagamento por quaisquer meios: ou seja, espécie, cartões de crédito, débitos, refeição, alimentação, transferências bancárias (TED, DOC e PIX), sendo estes valores creditados na conta da empresa ou diretamente em favor do (s) empregado (s).

Parágrafo segundo: A cobrança adicional sobre as despesas incluídas nas notas de serviços, 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 pela totalidade do repasse das gorjetas arrecadadas mensalmente aos seus empregados, a teor do Art. 457 da CLT, suportando a integralidade do pagamento sobre as Férias, 13º Salário, FGTS e Encargos Sociais.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecida multa mensal para as empresas que descumprirem com a referida Cláusula Normativa na proporção de R\$ 300,00 (trezentos 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.

I- Ocorrendo o descumprimento da normas pactuada, a entidade laboral notificará a empresa para se ajustar e cumprir a Cláusula dentro do prazo de 15 dias.

a) Vencido o prazo de 15 dias, a entidade laboral ajuizará a devida ação de cumprimento.

CLÁUSULA OITAVA - TAXA DE SERVIÇOS - DO 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 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, 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\$ 728,40 (setecentos e vinte e oito reais e quarenta centavos).**

a) O valor da Estimativa Convencionado no Parágrafo primeiro, servirá como base de Cálculos para Férias + 1/3 Constitucional, 13º Salário, FGTS e Previdência Social;

b) no Termo do Acordo Coletivo ficará discriminado 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 da integralidade sobre o montante das gorjetas recebidas espontaneamente pelos empregados mensalmente sobre as Férias, 13ª Salário, FGTS e Previdência Social.

Parágrafo terceiro: Fica estabelecida multa mensal para as empresas que descumprirem com a referida Cláusula Normativa na proporção de R\$ 300,00 (trezentos 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.

I- Ocorrendo o descumprimento da normas pactuada, a entidade laboral notificará a empresa para se ajustar e cumprir a Cláusula dentro do prazo de 15 dias.

a) Vencido o prazo de 15 dias, a entidade laboral ajuizará a devida ação de cumprimento.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS PRÊMIOS

Considerando os meses reconhecidos como de Alta Temporada (novembro a março) ou de feriado prolongado ou que haja realização 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 nos contracheques em forma de prêmio aos seus colaboradores nestes meses.

a) este valor concedido por liberalidade do empregador, não substitui, compensam ou remuneram as gorjetas devidas, horas extraordinárias e feriados laborados pelos empregados;

b) 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 PRIMEIRA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

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, bem assim demais critérios e condições, tais como programa de metas, resultados e prazos pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGRAS ESPECIAIS PARA O FORNECIMENTO DE 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: Caso os empregadores optem por não ofertarem as referidas refeições, devem fornecer ao empregado o valor correspondente a **R\$ 19,35 (dezenove reais e trinta e cinco centavos)** por refeição em espécie, Tiket/vale (similar) Refeição correspondente a este valor por dia de trabalho ou Cesta Básica ou Tiket/vale (similar) Alimentação no valor de **R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta reais)** por mês, ficando facultado ao empregador por descontar a coparticipação prevista no *caput*.

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

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 Primeiro.

Parágrafo quinto: 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 TERCEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE EM ESPÉCIE

Levando-se em consideração as características geográficas da região e as dificuldades de transporte nos municípios de Araruama, Arraial do Cabo, Cabo frio, Iguaba Grande e São Pedro D' Aldeia, ficam facultadas as empresas quando solicitadas pelos empregados por escrito, de custear em espécie (R\$) o deslocamento de ida e vinda do trabalhador ao serviço . Devendo obedecer aos mesmos critérios estabelecidos na Lei de 7418 de 16 de dezembro de 1985.

Parágrafo primeiro: Por ter natureza jurídica específica de custear o deslocamento de ida e vinda do empregado ao trabalho, 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**.

Parágrafo segundo: Fica facultado ao empregador o direito de exercer o desconto relativo a 6% (seis por cento) mensal do salário do empregado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 reembolso-creche, **devendo para tanto, ser objeto de Acordo Coletivo com o Sindicato Laboral**, nas seguintes condições:

a) o Valor mínimo do Auxílio Creche será de 20% do Salário Mínimo Federal, ou seja: R\$ 303,60 (trezentos e três reais e sessenta centavos);

b) o benefício do Auxílio Creche será concedido, mensalmente, até o filho completar 1 (um) ano de vida a toda mãe, aos pais separados que detenham a Guarda Judicial dos filhos e pais viúvos.

Parágrafo segundo: O 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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CONTRATAÇÃO DE FOLGUISTA

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 às regras pactuadas neste 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 por acordo coletivo ou individual;
- 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 DÉCIMA SEXTA - CONTRATO POR HORA

Admite-se a modalidade de contratação do empregado por hora, mediante os seguintes critérios Convencionados e Legislação em vigor:

Parágrafo primeiro: O contratado perceberá o salário hora mínimo, calculado conforme os pisos salariais estabelecidos na CLÁUSULA TERCEIRA e sua ALÍNEA.

Parágrafo segundo: O salário do contratado será proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas no mês.

Parágrafo terceiro: Fica garantido ao contratado o número mínimo de 26 (vinte e seis) horas semanais e 5 (cinco) horas diárias a serem laboradas.

a) Na hipótese de não ser alcançado o número de horas contratadas, o empregado fará jus ao recebimento do mínimo contratado.

Parágrafo quarto: Os descansos semanais remunerados serão pagos apurando-se a média das efetivas horas trabalhadas durante a semana.

Parágrafo quinto: As férias serão remuneradas apurando-se a média das efetivas horas trabalhadas durante o período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário hora na data da concessão das férias, em conformidade com o artigo 142, parágrafo 1º da CLT.

Parágrafo sexto: O 13º salário será calculado e pago de acordo com a média das horas trabalhadas durante o ano correspondente.

Parágrafo sétimo: Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho que, na forma da lei exija a concessão de aviso prévio, este será fixado pela média das horas trabalhadas nos 12 (doze) meses anteriores a rescisão ou, caso a relação empregatícia tenha menos de 12 (doze) meses de duração, pela média das horas trabalhadas nos meses de efetivo trabalho.

Parágrafo oitavo: Para os empregados contratados sob a égide do contrato hora, fica defeso a compensação de eventual jornada suplementar, bem como a adoção de banco de horas.

Parágrafo nono: Para os colaboradores já contratados, a adoção do regime de Salário Hora será efetuada mediante opção por escrito do empregado perante a empresa, e com assistência do Sindicato Laboral.

Parágrafo décimo: Fica a empresa obrigada a depositar o Contrato Individual por Hora de Trabalho no Sindicato Profissional, sob pena de sua nulidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS ACORDOS COLETIVOS

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 Quadragésima Oitava deste Instrumento Normativo.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 NONA - AVALIAÇÃO PARA ADMISSÃO DE PROFISSIONAIS

Não constitui vínculo empregatício a utilização do profissional para teste de admissão na função que irá exercer na empresa, desde que estes não excedam 4(quatro) horas diárias e 2 (dois) dias consecutivos ou alternados para a efetiva avaliação.

a) As horas de testes não deverão ser remuneradas;

b) a empresa deverá arcar com a passagem e alimentação do candidato a vaga no período de teste.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 do Nível III. Porém o uso de veículos de propriedades do empregado ou terceirizado, 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 de responsabilidade na hipótese de acidentes pessoais e danos materiais.

Parágrafo segundo: Fica facultado as empresas fornecerem a título de Auxílio/Ajuda Manutenção um valor diário, semanal ou mensal, podendo este ser fixo ou móvel desde que ajustado previamente entre as partes, não integrando este valor a remuneração decorrente do seu contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro: 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 quarto: 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 quinto: 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 sexto: Fica convencionado a possibilidade de contratação por hora do Motoboy, devendo a carga horária mínima de trabalho diária ser ajustada entre as partes.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - OBRIGATORIEDADE DE CONFERÊNCIA DO TRCT NO SINDICATO

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 Associados (filiaos) a homologação ou conferência será sem ônus para o empregado e empregador, desde que estas estejam sendo repassadas regularmente ao sindicato laboral;

II- Para os empregados não Associados (filiaos) ou caso o empregador não esteja repassando ou descontando a Contribuição Assistencial Associativa por iniciativa própria, cabará a este 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 João Pessoa, 81 - Sobrado - Centro – Cabo Frio.

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.

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 o último dia do prazo.

a) As opções de pagamento elencadas acima, deverão estar liberada 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, dentro do prazo de 10 (dez) dias. 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: 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) O prazo para pagamento que trata o Parágrafo sexto, deverá ser antecipado se o seu término ocorrer em dias de feriados, sábados e domingos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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- 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;

III- receberá as demais verbas trabalhistas na sua integralidade;

IV- conforme § 1º da referida Lei o saque na conta vinculada do FGTS ficará limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos;

V- 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;

VI- 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.

AVISO PRÉVIO

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA AQUISIÇÃO DE NOVO EMPREGO

O empregado que estiver cumprindo Aviso Prévio por iniciativa do 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 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 no Termo de Rescisão ou Termo de Quitação, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA DA MULTA DO DO ART. 9º DA LEI 7238

Fica convencionado as seguintes regras especiais para aplicação da indenização de que trata o artigo 9º da Lei 7238/84.

I- O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (correção salarial), terá direito à um acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o montante (valor bruto) devido de suas Verbas Rescisórias, em substituição a indenização adicional equivalente ao seu salário, conforme artigo 9º da Lei 7238/84.

II- Quando o Aviso Prévio for trabalhado ou indenizado e seu término ou projeção ocorrer a partir do dia 1º de fevereiro (data base), deverá ser aplicado o índice de correção salarial convencionado, para cálculo das Verbas Rescisórias dos empregados;

III- As regras pactuadas acima, serão fiscalizadas pela entidade laboral e terão a sua aplicação e eficácia condicionada ao ato homologatório do TRCT no sindicato.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TEMPORADA**

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 mediante Acordo Coletivo de Trabalho admitir novos empregados, obedecendo para tanto os seguintes critérios:

a) 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;

b) os salários não poderão ser inferiores ao piso estabelecido na Cláusula terceira, alíneas a, b, c e d deste instrumento normativo;

c) compreende-se como período de experiência os 30 (trinta) dias iniciais, não se aplicando os critérios estabelecidos na **alínea d** em caso de rescisão dentro deste período;

d) 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, compreendidos como período de experiência, a regra prevista nos artigos 479 e seguintes da CLT (Contrato de Experiência);

e) 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;

f) 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;

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

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

CONTRATO A TEMPO PARCIAL**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO CONTRATO POR TEMPO PARCIAL**

Fica convencionado que as empresas através de Acordo Coletivo de Trabalho 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 **não é permitido a prorrogação através de horas suplementares**, devendo a jornada ter no mínimo 04 (quatro) horas diárias;

b) contrato de 26 (vinte e seis) horas semanais. Nesta modalidade é permitido a prorrogação de até 6 (seis) horas suplementares, devendo a jornada ter no mínimo 04 (quatro) 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, devendo a jornada ter no mínimo 04 (quatro) 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.

Parágrafo terceiro: A jornada diária, independente da modalidade contratada 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.

Parágrafo sétimo: Para os empregados contratados sob a égide do contrato hora, fica defesa a compensação de eventual jornada suplementar, bem como a adoção de banco de horas.

Parágrafo oitavo: Para os empregados já contratados, a adoção do regime de tempo parcial será efetuada mediante opção manifestada perante a empresa, e com assistência do Sindicato Laboral.

ESTÁGIO/APRENDIZAGEM

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENOR APRENDIZ – ORIENTAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO

Lembramos que os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular, nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem, número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo e, no máximo, a 15% (quinze por cento) dos trabalhadores em cada estabelecimento.

Observamos que o Ministério do Trabalho vem aumentando a fiscalização e autuando as empresas desenquadradas na Lei. Neste sentido, estamos encaminhando esclarecimentos e tecemos algumas breves ponderações sobre as características e prerrogativas legais que estão a nortear a Contratação do Menor aprendiz.

a) Conceituação cf. legislação trabalhista:

O contrato de aprendizagem é um contrato de trabalho especial, ajustado por escrito, e por prazo determinado, que tem por finalidade oferecer ao maior de 14 (quatorze) anos e, menor de 24 (vinte e quatro) anos de idade, formação

técnico-profissional metódica, compatível com seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, conforme preceitua o artigo 428 da Consolidação das Leis do Trabalho.

b) Requisitos formais para a validade do contrato de aprendizagem:

- Anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Matrícula e frequência do aprendiz à escola, caso não tenha concluído o ensino fundamental;
- Inscrição do aprendiz em programa de aprendizagem desenvolvido sob a orientação técnica de entidade qualificada em formação-profissional metódica;
- Existência de programa, desenvolvido através de atividades teóricas e práticas, com os objetivos do curso, os conteúdos a serem ministrados, e a carga horária.

c) Prazo do Contrato:

O contrato de aprendizagem tem como condição tratar-se de um contrato por prazo determinado, não podendo ser estipulado por mais de 02 (dois) anos. d) Jornada de Trabalho:

- Seis horas diárias, no máximo, ficando vedadas as prorrogações e a compensação de jornada para os aprendizes que ainda não concluíram o ensino fundamental, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (artigo 432, caput CLT).
- Oito horas diárias, no máximo, para os aprendizes que concluíram o ensino fundamental e estão a frequentar o ensino médio, computadas as horas destinadas às atividades teóricas e práticas (artigo 432, parágrafo 1º da CLT), cuja proporção deverá estar prevista no contrato.

e) Da obrigatoriedade da contratação de Aprendizes:

- Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e a matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a 5% (cinco por cento), no mínimo, e no máximo a 15% (quinze por cento) dos trabalhadores em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.
- **As micro-empresas e as empresas de pequeno porte, conforme determinações da Lei nº 9.841/99, se encontram dispensadas de várias obrigações acessórias, entre elas as previstas no artigo 429 da CLT.**

f) Entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica:

O citado artigo 429 da CLT dispõe que os estabelecimentos devem empregar e matricular os aprendizes nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem. O artigo 8º, do Decreto 5.598/05, esclarece por seu turno que os Serviços Nacionais de Aprendizagem, são os seguintes:

- Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI
- Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial-SENAC
- Serviço Nacional de Aprendizagem Rural-SENAR
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte-SENAT
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo-SESCOOP

g) Direitos Trabalhistas e Obrigações Acessórias do Menor Aprendiz:

- Salário mínimo hora, salvo condição mais favorável. Entende-se por condição mais favorável, aquela fixada no contrato de aprendizagem ou prevista em Convenção Coletiva de trabalho, onde se especifique salário mais favorável ao aprendiz, bem como piso regional de que trata a Lei Complementar 103/00.
- Jornada Diária Trabalho do aprendiz, já especificado acima.
- Jornada Semanal do aprendiz, inferior a 25 horas, não caracteriza trabalho em tempo parcial, na forma tratada no artigo 58-A da CLT.
- F.G.T.S. (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), correspondente a 2% (dois por cento) da remuneração paga ou devida no mês anterior ao aprendiz.

- Férias: As férias deverão coincidir preferencialmente com as férias escolares, sendo vedado ao empregador fixar período diverso daquele definido no programa de aprendizagem.

- As Convenções e Acordos Coletivos, apenas estendem suas cláusulas sociais ao aprendiz quando expressamente previsto, e desde que não excluam ou reduzam o alcance dos dispositivos tutelares que lhe são aplicáveis.

- Vale-Transporte. O aprendiz tem direito ao vale-transporte.

Obs.: Legislação aplicável ao aprendiz: CLT, Lei nº 10.097/2000, Lei nº 11.788/2008, que alterou os parágrafos 1º, 3º e 7º do artigo 482 da CLT.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES 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 do uso dos celulares e possíveis penalidades a ser aplicada aos seus empregados definidas através do Regimento Interno da Empresa.

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 Acordo Coletivo de Trabalho. Conforme art. 59-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

Parágrafo primeiro: 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);

Parágrafo segundo: 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;

Parágrafo terceiro: 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 previsto em lei;

Parágrafo quarto: O intervalo para repouso e alimentação na escala unificada de 12 x 36 horas, deverá ser de 1 (uma) hora, estando compreendida nas 12 horas corridas da jornada de trabalho.

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

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

Fica convencionado a obrigatoriedade de celebração de Acordos Coletivos 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 essa Convenção Coletiva correspondente a 7h:20min. (sete horas e vinte minutos) diárias, correspondente 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 subseqüentes, conforme prevê o Art. 59, § 2º, da CLT, ou então pagará as horas extraordinárias não compensadas, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).

I- Fica expressamente proibida a inclusão dos feriados laborados e do domingo do mês (folga do empregado) no Banco de Horas, **estas deverão ser compensadas conforme Cláusula Trigésima Quarta e Trigésima Quinta deste Instrumento Coletivo.**

II- O não atendimento ao disposto no *Caput* desta Cláusula para formalização do Acordo do Banco de Horas Coletivo, sujeitara a sua nulidade, não sendo considerado ou recepcionado para os devidos fins de direito.

Parágrafo segundo: Para formalização do presente Acordo Coletivo, o empregador deverá apresentar a CNDP (Certidão Negativa de Débito Patronal).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 seis meses, ficando proibida a inclusão das horas do domingo do mês (folga do empregado) e feriados laborados no Banco de Horas.

Parágrafo primeiro: Fica expressamente proibida a inclusão das horas do domingo do mês (folga do empregado) e feriados laborados no Banco de Horas, **estas deverão ser compensadas conforme Cláusula Trigésima Quarta e Trigésima Quinta deste Instrumento Coletivo.**

Parágrafo segundo: As empresas deverão depositar uma via do Acordo Individual no sindicato laboral para registro e arquivamento, **sob pena de nulidade do mesmo.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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- Ficam facultadas as empresas antecipar com uma folga o feriado a ser futuramente trabalhado ou concedê-la ao empregado no máximo até 120 (cento e vinte) dias subsequente ao seu labor, estando condicionada esta compensação a participação desta entidade Laboral através de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, devendo para tanto ser apresentada a CNDP (Certidão Negativa de Débito Patronal) e Laboral.

II- A falta de formalização do Acordo Coletivo para compensação dos feriados laborados pelos empregados utilizando o prazo especial convencionado acima, sujeitará o empregador ao pagamento dentro do mês do seu labor, 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO INTRAJORNADA PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

É lícito as empresas instituírem por solicitação ou consenso com os seus empregados, condicionada a participação desta entidade laboral, através de Acordo Individual por escrito ou Acordo Coletivo de Trabalho 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL 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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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;

a) Para formalização do presente acordo será indispensável o termo de concordância da trabalhadora;

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

c) Os empregadores interessados em pactuar o referido Acordo Coletivo, deverão apresentar a CNDP (Certidão Negativa de Débito Patronal).

Parágrafo terceiro: Fica estabelecida multa mensal para as empresas que descumprirem com a referida Cláusula Normativa na proporção de R\$ 300,00 (trezentos 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.

I- Ocorrendo o descumprimento da normas pactuada, a entidade laboral notificará a empresa para se ajustar e cumprir a Cláusula dentro do prazo de 15 dias.

a) Vencido o prazo de 15 dias, a entidade laboral ajuizará a devida ação de cumprimento.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CRITÉRIOS PARA 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 - 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 72 (setenta e duas) horas.

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: As empresas poderão contratar empregados ou alterar o contrato de trabalho de seus empregados para exercerem múltiplas 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 pelo empregado;

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/Individual com a participação obrigatória do Sindicato Laboral, devendo ser apresentada a CNDP (Certidão Negativa de Débito Patronal).

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS PARCELADAS

Fica convencionada a possibilidade do parcelamento das Férias, mediante solicitação do empregado ou acordo individual por escrito, 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.

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

II- 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 QUADRAGÉSIMA 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 ao empregador, independente de seu estado de conservação;
- 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 5 (cinco) meses da data de rescisão, condicionando o desconto a devida apresentação pela empresa do valor pago pelo uniforme ao empregado e/ou Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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- 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS ATESTADOS MÉDICOS

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 conseqüentemente, 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.

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

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL CONVENCIONADA E ASSOCIATIVAS LABORAL

Por decisão da Assembleia Geral dos Empregados realizada no dia 13-01-2025 na subsede de Cabo Frio, foi deliberado e aprovado o valor da Contribuição Assistencial Negocial para custeio da entidade e permanência dos benefícios sociais e economicos convencionados. Desta forma, os empregadores descontarão, obrigatoriamente, de cada empregado não associado ao seu Sindicato de Classe, mensalmente, a quantia de R\$ 18,00 (dezoito reais) do seu salário e recolherão 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).

a) Benefícios da Contribuição Assistencial Negocial Convencionada 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 para o associado e seus dependentes;
- Reajustes salariais e outros benefícios 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\$ 150,00 (cento 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\$ 864,00 (oitocentos e sessenta e quatro 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\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) ou R\$ 100,00 (cem 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.

a) Benefícios da Contribuição Assistencial Associativa individual 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, 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\$ 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\$ 1.188,00 (hum mil , cento e oitenta e oito reais).
- **Obs.: Para ter direito ao benefício do Auxílio Funeral, o empregado(a) deverá ter no mínimo 12 (doze) meses de Contribuição.**

b) Benefícios da Contribuição Assistencial Associativa de R\$ 100,00 (cem 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 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 Prev. Social e Ministério do 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\$ 1.728,00 (hum mil , setecentos e vinte e oito 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\$ 65,00 (sessenta e cinco reais) mensais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Os empregadores não associadas recolherão para a Entidade Patronal os seguintes valores, mensalmente ou anualmente, conforme decisão da ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA realizada no dia 23 de fevereiro de 2025, a título de Contribuição Assistencial Convencional até o dia 28 de fevereiro de 2025. Ambas as contribuições serão pagas por boleto bancário ou pix chave cnpj 30128656000155, mediante solicitação através dos e-mails: sindicatopatronal77@gmail.com ou sind.hoteis@hotmail.com ou pelo telefone WHATSAPP (21) 97032-9291 (junior), para credito exclusivo na conta do Sindicato.

Parágrafo primeiro: Contribuição assistencial anual (não filiados)

- a) Micro Empreendedor Individual-MEI- valor de R\$ 300,00 (trezentos reais)

- b) Micro Empresa-ME com Capital Social até R\$60.000,00 (sessenta mil reais) - Valor de R\$ 900,00 (novecentos reais) anual;

- c) Micro Empresa-ME com Capital Social acima R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) até o limite legal- Valor de R\$1.200,00 (um mil e duzentos reais) anual

- d) EPP, Lucro Real e Presumido- valor de R\$ 1.900,00 (um mil e novecentos reais)

Parágrafo segundo: Contribuição assistencial Mensal (filiados).

- a) Micro Empreendedor Individual-MEI- valor de R\$50,00 (cinquenta reais);

- b) Micro Empresa-ME com Capital Social até R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) -Valor de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais); MENSAL

- c) Micro Empresa-ME com Capital Social acima R\$ 60.000,00 (sessenta mil reais) até o limite legal - Valor de R\$110,00 (cento e dez reais); mensal

- d) EPP, Lucro Real e Presumido- valor de R\$ 190,00 (cento e noventa reais)

I - Após o pagamento, o Sindicato enviará para a Empresa a Certidão Negativa de Débito Patronal (CNDP) com Validade de 01 (um ano) para os empregadores que pagarem a contribuição anual, enquanto os contribuintes mensais (filiados) também receberão a referida Certidão mediante solicitação, porém, os novos filiados precisaram de carência de 3 meses para emissão da CNDP que dá liberação a todos os serviços contidos neste instrumento, tais como Acordos de Compensação de Feriados, Domingos, Banco de Horas, etc. Para os contribuintes mensais, na hipótese de inadimplemento das referidas contribuições, ficarão sujeitas à ineficácia os referidos acordos, protesto, além das demais penalidades previstas nesta convenção como na lei, inclusive a cobrança pela entidade patronal por via judicial, onde também será responsável pelo pagamento dos honorários advocatícios na ordem de 20% (vinte por cento) sob todo o debito;

II- O não pagamento sujeitará em multa de 10% (dez por cento) e suspensão dos serviços constantes na Convenção.

III – Para solicitar o pagamento das contribuições do paragrafo primeiro ou segundo, basta informar a o cnpj da empresa, um e-mail e forma de pgt. (mensal ou anual). Se for anual poderá ser no Pix. Chave CNPJ (30128656000155) ou boleto e se for mensal é apenas no boleto.

IV - Após o pagamento a CNDP será emitida no dia seguinte e enviada por whatsapp e ou e-mail.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CORREÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

As Contribuições Convencionadas nas Cláusulas Quadragésima Quinta e Quadragésima Sexta 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.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA DESISTÊNCIA/OPOSIÇÃO OU DESLIGAMENTO DA EMPRESA

O Empregado que optar por não usufruir dos benefícios oferecidos na Cláusula Quadragésima Quinta, 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

Conforme deliberado e aprovado em assembleia da Categoria Econômica, fica convencionada pelas entidades signatárias a condição de comprovação dos recolhimentos e repasses das Contribuições Assistenciais Laborais e Patronais para acesso aos Acordos Coletivos e Benefícios Oferecidos.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMISSÃO INTERSINDICAL CONCILIAÇÃO

Fica instituída para os municípios de Araruama, Arraial do Cabo, Cabo Frio, Iguaba Grande e São Pedro D' Aldeia, a Comissão Intersindical de Conciliação - CIC- de que trata a Lei 9.958 de 12 de janeiro de 2000, com início de funcionamento convencionado para 01 de abril de 2019. Cujas

normas de funcionamento ficam definidas pelos seguintes parágrafos abaixo e seu Regimento Interno:

- a) A Comissão terá composição paritária, sendo seus membros indicados pelas entidades convenentes;
- b) Os empregados poderão se fazer acompanhar de advogados particulares nas audiências conciliatórias, cujo honorário, nessa hipótese, será assumido pelos empregados;
- 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 João Pessoa n.º 81 - Sobrado - Centro - Cabo Frio;
- e) O trabalhador deverá, obrigatoriamente, na ocasião das audiências conciliatórias estar assistido por advogado que será sem ônus para os empregados associados a entidade laboral;
- f) Para os empregados não associados, fica reservado a entidade laboral ao desconto de 15% (quinze por cento) em caso de êxito na conciliação, sobre o valor acordado;
- g) Os empregadores pagarão por conciliação o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) mediante apresentação da certidão Negativa de Débito Patronal (CNDP) e R\$ 300,00 (trezentos reais) em caso de inadimplência, conforme aprovado em assembleia da categoria;
- h) 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS ACORDADAS

Fica estabelecida 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, que será revertida em favor do Sindicato laboral.

Parágrafo único: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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**

**BRUNO MARASCO
VICE-PRESIDENTE
SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE NITEROI**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - EDITAL DE CONVOÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)