

ACORDO PRÁTICA DO TRABALHO INTERMITENTE

ACORDO PRÁTICA DO TRABALHO INTERMITENTE, que fazem entre si, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO, HOSPITALIDADE E DE HOTÉIS, RESTAURANTES, E SIMILARES DE CRICIÚMA E REGIÃO SUL (SITRATUH)**, estabelecido na Avenida Centenário, nº 3265, bairro Centro, sala 15, Criciúma/SC, representado neste ato por seu presidente **Jorge Godinho da Silva Junior** e a empresa

estabelecida na _____,
nº _____, complemento _____, bairro _____,
cidade _____, Estado _____, representado (a) pelo (s) _____.

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente acordo coletivo por um ano, no período de ____/____/____ à ____/____/____, mantida a data base em ____/____/____.

CLÁUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

As normas consagradas neste acordo, aplicam-se a todos os funcionários da empresa acordante pertencentes a categoria profissional que este sindicato representa.

CLÁUSULA 3ª – FUNDAMENTAÇÃO

O presente acordo celebrado entre as partes e autorizado pela Convenção Coletiva de Trabalho atende aos seguintes preceitos de relações de trabalho e considera:

- a) A sazonalidade na comercialização hoteleira nas épocas em que ocorrem reduções de sua procura, com óbvios reflexos e dificuldades na manutenção dos níveis de emprego, a recuperação da demanda em outras épocas do ano.
- b) Reconhecimento e fortalecimento de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho preconizado no artigo 7º inciso XXVI da Constituição Federal.

CLÁUSULA 4ª – REGULAMENTO

Nos termos do Artigo 611-A, Inciso II, da CLT, as empresas poderão, mediante adesão ao presente acordo coletivo de trabalho específico, assinado pelos seus representantes e empregados, praticar flexibilização de jornada de trabalho administrada por TRABALHO INTERMITENTE. Para adesão ao presente acordo coletivo deverão ser observadas as seguintes condições:

- I. Apresentar ao Sindicato Patronal e ao Sindicato dos empregados requerimento firmado pela empresa e pelos empregados interessados manifestando a expressa intenção em aderir ao acordo.
- II. Taxa de adesão para custeio operacional no valor de um salário mínimo nacional, taxa esta que será dispensada nos casos de empregados associados, ou contribuintes da contribuição confederativa referente convenção coletiva vigente.
- III. A falta de adesão ao presente acordo coletivo ou a inobservância de qualquer das condições nele previstas, torna irregular a prática do TRABALHO INTERMITENTE, sujeitando os responsáveis às penas da Lei.

CLÁUSULA 5ª – DO CONTRATO

O contrato de trabalho intermitente, será celebrado por escrito e registrado na CTPS contendo valor da hora ou dia de trabalho, identificação das partes, local e prazo para pagamento da remuneração.

CLÁUSULA 6ª - CONVOCAÇÃO DO TRABALHADOR INTERMITENTE - O empregador deve convocar o funcionário até 3 (três) dias antes da prestação de serviço. Já o trabalhador, tem o tempo de 24h (vinte e quatro horas) para dar uma resposta positiva ou negativa para a proposta. Ou seja, o empregado pode decidir por aceitar ou recusar a convocação, sem que isso seja configurado como ato de insubordinação.

CLÁUSULA 7ª – DAS DISPOSIÇÕES DO PAGAMENTO

O regulamento prevê que, deve ser feito o recibo de pagamento com todos os valores atribuídos ao salário do trabalhador intermitente, e, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I. Remuneração;
- II. Férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III. Décimo terceiro salário proporcional;
- IV. Repouso semanal remunerado;
- V. Adicionais legais (hora extra, por exemplo).

PARÁGRAFO ÚNICO - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º do “Art. 452-A - Lei Federal 13.467/2017. O contrato de trabalho intermitente deve conter especificamente o valor da hora ou dia de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. Assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.

CLÁUSULA 8ª – HORA EXTRA

A hora extra de trabalho intermitente deve ser paga juntamente com os outros encargos devidos ao fim do período de serviço, seguindo as normas da CLT. O funcionário tem limite de até 2 horas extras, por dia, caso trabalhe o limite de 8h (oito horas) diárias. Assim como nas demais modalidades de trabalho, os valores da hora extra em dias úteis comuns é de 50% a mais no valor hora. Já para domingos e feriados, o valor da hora é o dobro.

CLÁUSULA 9ª – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno também está previsto dentre os direitos estabelecidos nas regras do trabalho intermitente. O valor da hora noturna é de 20% a mais no valor de cada hora trabalhada. Nos horários entre às 22h (vinte e duas horas) de um dia e 05h (cinco horas) do dia seguinte, a hora noturna, não vale 60min (sessenta minutos), a regra acordada é 1h (uma hora) noturna = 52min (cinquenta e dois minutos) e 30seg (trinta segundos). Deste modo, o período das 22h (vinte e duas horas) até as 05h (cinco horas), considera-se um turno completo de trabalho, mesmo não sendo 8h (oito horas) de serviço.

CLÁUSULA 10ª - FÉRIAS

De acordo com a Lei e o regulamento, o funcionário intermitente regularizado, tem direito a 30 (trinta) dias de férias após 12 (doze) meses de serviço. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos. As férias do empregado intermitente não são pagas antes de seu período de descanso como nas demais modalidades de trabalho. Isso porque o valor das férias acrescidas de um terço constitucional é calculado de forma proporcional, e pago ao final de cada convocação.

CLÁUSULA 11ª - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO - DSR

O descanso semanal remunerado, é a folga atribuída ao empregado após seis dias de trabalho. Para os empregadores, a lei prevê que o DSR seja dado ao trabalhador aos domingos, visto que a demanda de serviço no comércio tende a ser menor. Entretanto, essa é uma recomendação, não uma obrigação. Sendo assim, as empresas podem atribuir o dia de descanso do funcionário em qualquer outro dia. O DSR não pode ser descontado do pagamento.

CLÁUSULA 12ª - LICENÇA MATERNIDADE

A licença maternidade garante o afastamento de 120 (cento e vinte) dias da gestante sem qualquer desconto no salário. Além disso, o benefício pode ser atribuído no período de 28 (vinte e oito) dias antes do parto ou a partir da data de nascimento do bebê.

CLÁUSULA 13ª - 13º SALÁRIO

Por ter sua carteira assinada, o empregado intermitente tem garantido os direitos trabalhistas. Entretanto, o pagamento do auxílio é diferente dos trabalhadores regulares. O trabalhador intermitente não recebe o décimo terceiro em duas parcelas, mas sim de forma proporcional após período de trabalho prestado.

CLÁUSULA 14ª - REGISTRO DE PONTO

O regulamento prevê que deve ser feito o registro de ponto no trabalho intermitente, constando os horários de início, intervalo, volta e término da jornada de trabalho. Dentre as opções possíveis para o controle de ponto dos trabalhadores intermitentes, pode-se utilizar ponto manual, mecânico ou eletrônico.

CLÁUSULA 15ª - CUSTEIO SINDICAL PROFISSIONAL

Com a finalidade de custeio dos benefícios de atendimento e orientação ao trabalhador e a manutenção das despesas da entidade, as empresas descontarão contribuição assistencial de seus empregados, em favor da entidade profissional, e recolherão através de guias fornecidas por esta, sob sua inteira responsabilidade, até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao da competência do desconto, conforme cláusula 34 da Convenção Coletiva de Trabalho 2023.

CLÁUSULA 16ª - CONTRIBUIÇÕES DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL

As empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, associadas e não associadas, recolherão em favor do Sindicato Patronal as contribuições, **Contribuição Negocial**, conforme cláusula 36 da CCT 2023.

CLÁUSULA 17ª - DA RENOVAÇÃO

Se a CCT 2023 não vier a ser renovada até 31/12/2023, a autorização para prática da CONDIÇÃO ESPECIAL de que trata este REGULAMENTO para as empresas que a ele aderiram será automaticamente prorrogada enquanto perdurarem as negociações entre as entidades sindicais, até o limite de 60 (sessenta) dias após o término de sua vigência.

PARÁGRAFO ÚNICO - Sendo firmada nova CCT com a CONDIÇÃO ESPECIAL de que trata este REGULAMENTO, as empresas que tiverem aderido ao presente terão que manifestar expressamente sua intenção de aderir ao novo REGULAMENTO e, a partir de então, observar as regras vigentes no novo REGULAMENTO porventura firmado.

CLÁUSULA 18ª – APLICAÇÃO - PRAZO

Em face da data em que foi firmada a CCT, as empresas poderão pagar eventuais diferenças e adequar-se às condições nela previstas no prazo para pagamento dos salários do mês subsequente ao seu registro/homologação.

CLÁUSULA 19ª - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA E SEGURO - PAS

A empresa abrangida pelo presente instrumento normativo, pagará em benefício de seus empregados, mediante pagamento mínimo de R\$ 36,00 (trinta e seis reais mensais), conforme REGULAMENTO próprio que segue anexo a esta ACT. Este benefício será concedido a todos os trabalhadores independente da forma de contratação.

CLÁUSULA 20ª - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A adesão ao presente REGULAMENTO não dispensa o cumprimento da Convenção Coletiva da categoria, exceto em relação às matérias específicas tratadas neste REGULAMENTO, consoante artigo 611-A da CLT.

CLÁUSULA 21ª - CONDIÇÕES MAIS ESPECÍFICAS

Havendo interesse da empresa e dos empregados em estabelecer condições mais específicas para praticar a CONDIÇÃO ESPECIAL de que trata este REGULAMENTO, deverá ser firmado Termo Aditivo com a assistência das entidades sindicais.

CLÁUSULA 22ª - DOCUMENTOS

As empresas deverão manter em arquivo os documentos relativos à adesão e cumprimento deste ACORDO para exibição sempre que for legalmente exigível.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os termos do presente REGULAMENTO abrangem integralmente também as microempresas, empresas de pequeno porte e optantes pelo SIMPLES.

CLÁUSULA 23ª – MULTA/ OBRIGAÇÃO DE FAZER

As empresas que descumprirem este REGULAMENTO estarão sujeitas a multa equivalente a 50% do valor do piso salarial da categoria, por infração, acrescida de correção monetária em favor do Sindicato dos Trabalhadores.

PARÁGRAFO ÚNICO: A multa prevista no caput não se aplica ao descumprimento de cláusulas com penalidade própria.

CLÁUSULA 24ª – DIVERGÊNCIAS

As divergências que porventura vierem a surgir no tocante a aplicação e interpretação deste acordo, deverão ser objeto de discussão entre as partes acordantes, antes de qualquer procedimento judicial.

_____, _____ de _____ de 20____.

Presidente do Sindicato dos Trabalhadores

Presidente do Sindicato das Empresas

Empresa – Responsável legal

LISTA DE PRESENÇA EM ASSEMBLÉIA DO DIA ____/____/____:

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome	CPF	Assinatura
--------	-----	------------

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____

- Nome _____ CPF _____ Assinatura _____