

ATA DA PAUTA DATA BASE DE 1º DE OUTUBRO DE 2022, CIDADES DO INTERIOR APROVADA EM ASSEMBLEIA GERAL REALIZADA NO DIA 18 DE OUTUBRO DE 2022.

No dia 18 (dezoito) do mês de outubro de 2022 (dois mil e vinte e dois), das 16 (desessais horas) às 18:30 (dezoito horas e trinta minutos, conforme edital de convocação publicado no JORNAL BEM PARANÁ edição do dia 13 de outubro de 2022, página 13, O Presidente do **SINDEHOTÉIS, Sindicato dos Trabalhadores no Comercio Hoteleiro, Meios de Hospedagem e Gastronomia de Curitiba e Região, José Ademir Petri – Diretor Presidente**, no uso das atribuições que lhe conferem os estatutos e a legislação vigente, CONVOCA, os associados da entidade, para participarem da Assembleia Geral Extraordinária que será realizada no dia 18 de outubro de 2022, das 16h00m às 18h30h, na sede do sindicato, na Rua Voluntários da Pátria, nº. 233 -14º andar - centro, na cidade de Curitiba - Estado do Paraná, a fim de deliberarem sobre a seguinte ordem do dia, pelo regime de voto secreto: **a)** Autorização para a diretoria negociar a renovação da convenção coletiva de trabalho com a categoria econômica com data-base em 1º de outubro de 2022, com o **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares dos Campos Gerais** e estabelecer pisos salariais para os trabalhadores representados e firmar termos aditivos ao instrumento coletivo; **b)** Autorização para apresentar protesto judicial, para eventual garantia da data-base; **c)** Autorização para a diretoria suscitar Dissídio Coletivo de Trabalho, se necessário; **d)** Autorização para a diretoria outorgar procuração a seus advogados para atuarem no processo de negociação e praticarem procedimentos judiciais cabíveis; **e)** Outras reivindicações de Interesse da classe. Considerando a Pandemia causada pelo Covid-19, no horário das 16h00m às 18h30h nos termos da convocação, os associados poderão comparecer na sede do sindicato, para tomar ciência das reivindicações e apresentarem propostas. No local terá lista para assinaturas e cédula onde consta o motivo da assembleia e espaço para assinalar se autoriza ou não a diretoria praticar todos os atos mencionados no edital de convocação. A diretoria fica autorizada a praticar os atos do edital, se pelo menos 2/3 daqueles que comparecerem e assinarem a lista, votarem favorável. Será disponibilizado no local álcool em gel 70%. Curitiba, 13 de outubro de 2022 – José Ademir Petri – Diretor Presidente. Presentes 34 (trinta e quatro) associados em condições de votar. O Presidente do sindicato presidindo a assembleia deu início aos trabalhos, sendo secretariada pela Sra. Gislane Cristina Gonçalves de Menezes de Souza e como escrutinador Sr. Gilmar Ruppel Veiga Iniciado os Trabalhos passou-se ao item a) Estipular pisos salariais mínimos para a categoria representada; colocado em discussão e votação, aprovado por unanimidade; seguinte Item b) Autorização para apresentar protesto judicial, para eventual garantia da data-base, da mesma maneira aprovado por unanimidade, item c) Autorização para a diretoria suscitar Dissídio Coletivo de Trabalho, se necessário, item d) Autorização para a diretoria outorgar procuração a seus advogados para atuarem no processo de negociação e praticarem procedimentos judiciais cabíveis, próximo item, e) Outras reivindicações da classe conforme segue: **PAUTA PARA RENOVAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO E OUTRAS REIVINDICAÇÕES APROVADAS EM ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA NO DIA 18 DE OUTUBRO 2022, DO SINDEHOTÉIS - SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA DE CURITIBA E REGIAO, PARA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO DE SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DOS CAMPOS GERAIS DA DATA BASE DE 1º DE OUTUBRO DE 2022, CONFORME EDITAL DE CONVOCAÇÃO PUBLICADO NO JORNAL DO ESTADO BEM PARANÁ, EDIÇÃO DO DIA 13 DE OUTUBRO DE 2022, PÁGINA 13. CLÁUSULA 1ª - Vigência e Data-Base As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de outubro.**

CLÁUSULA 2ª - Abrangência A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a (s) categoria (s) representa os trabalhadores do 5º grupo dos trabalhadores em Turismo e hospitalidade. Trabalhadores em: hotéis, hotéis-fazenda, flats, apart-hotel, hospedarias, pensões, casas de cômodos, motéis, pousadas, restaurantes, bares, churrascarias, lanchonetes, pizzarias, rotisseries, salsicharias, sorveterias, fast-food, cafés, casas de chá, botequins, bombonieres, cantinas, casas de lanches, confeitarias, docerias, drive-in, leiterias, salsicharias, e de empresas que comercializam alimentação preparada e bebidas alcoólicas, no varejo, com abrangência territorial em Adrianópolis, Agudos do Sul, Antônio Olinto, Campo do Tenente, Cerro Azul, Doutor Ulysses, Paula Freitas, Paulo Frontin, Piên, Rio Negro, São Mateus do Sul, Tijucas do Sul e Tunas do Paraná. **CLÁUSULA 3ª** - Piso Salarial Fixa-se como garantia mínima o seguinte piso salarial para a categoria pela presente Convenção Coletiva: A partir de 1º de outubro de 2022 o valor de R\$ 1.633,60 (um mil, seiscentos e trinta e três e sessenta centavos) ou R\$ 7,43 (sete reais e quarenta e três centavos) por hora laborada em horário normal. Havendo jornada especial, o valor do piso será dividido pelo número de horas trabalhada para encontrar o valor da hora. § 1º Para as jornadas dos regimes de turnos ininterruptos de revezamento e 12 X 36, aplica-se o piso fixado no caput da presente cláusula. § 2º As diferenças salariais decorrentes da aplicação do piso salarial previsto no caput, poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro de 2022. **CLÁUSULA 4ª** - Reajuste Salarial Os salários fixos dos integrantes da categoria profissional que recebem acima do piso salarial previsto na cláusula terceira, serão corrigidos com a aplicação do percentual total de 10% (dez por cento) sobre o salário de outubro de 2021. § 1º Aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2021, fica assegurado o reajuste estabelecido nesta cláusula, proporcional ao tempo de serviço. § 2º Diferenças Salariais Diferenças salariais e demais cláusulas econômicas decorrentes da aplicação do presente instrumento coletivo, serão pagas até o quinto dia útil do mês seguinte ao da assinatura do presente instrumento coletivo. **CLÁUSULA 5ª** - Além dos valores pagos, deverão constar no comprovante de pagamento o número de horas extras correspondentes. **CLÁUSULA 6ª** - ATRASO NO PAGAMENTO DOS SALÁRIOS: Quando o empregador deixar de efetuar o pagamento dos salários dos empregados nos prazos legais, ficará sujeito ao pagamento de multa diária de 1,0% (um por cento), do valor devido a este, limitado ao valor do principal. **CLÁUSULA 7ª** - **PAGAMENTO AO ANALFABETO:** O pagamento de salário ao empregado analfabeto deverá ser efetuado na presença de duas testemunhas. **CLÁUSULA 8ª** - **PAGAMENTO DO SALÁRIO EM CHEQUE:** Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia e em horários de trabalho. **CLÁUSULA 9ª** - **DESCONTOS SALARIAIS:** Fica vedado às empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros e outros que manipulam valores da empresa, as importâncias pagas em cheques que venham a ser devolvidos por insuficiência de fundos, recolhidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido às normas da empresa no tocante a esses recolhimentos, que deverão ser postas por escrito. **CLÁUSULA 10** - **DESCONTOS AUTORIZADOS:** Além dos descontos previstos em lei, os empregadores poderão proceder descontos dos salários dos seus empregados à título de seguro, associação de funcionários, assistência médica e odontológica, inclusive aquelas instituídas ou mantidas pelo sindicato obreiro, previdência privada e farmácia, desde que expressamente autorizados pelos empregados, limitado a 50% do salário base. **CLÁUSULA 11** - **MENSALIDADE DO SINDICATO PROFISSIONAL:** As empresas se obrigam a efetuar o desconto das mensalidades dos associados do Sindicato Profissional, bem como a efetuar o repasse das importâncias descontadas até 05 (cinco) dias após o desconto, sob as penas do art. 600 da CLT, sem prejuízo das demais cominações legais. **CLÁUSULA 12** - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:** A contribuição negocial será na forma do anexo único aprovado em assembleia geral. **CLÁUSULA 13** - **EMPREGADO**

COMISSIONISTA: Aos empregados que recebam qualquer forma de remuneração variável, fica garantido, independentemente desta, o recebimento do piso salarial da categoria profissional, sempre proporcional à jornada trabalhada. **CLÁUSULA 14 - DA QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS:** Fica convencionado que as rescisões de contrato homologadas pelo sindicato profissional Importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos. **CLÁUSULA 15 - HORAS EXTRAS:** As horas extras, poderão ser feitas, na forma da Lei e serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal. **CLÁUSULA 16 - ANUÊNIO:** Os empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo de trabalho terão 2% (dois por cento), mensalmente, sobre seus salários a título de anuênio por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, que deve ser lançado de forma discriminada no holerite. **Parágrafo Primeiro** - A contagem do tempo de serviço para fins de adquirir o direito ao anuênio será computada a data de 1º de janeiro de 2011, inclusive. **Parágrafo Segundo** - Os empregados admitidos posteriores a 1º de janeiro de 2011, farão jus ao adicional de 2% (dois por cento), a partir da data que completar 1 ano de serviço prestado ao mesmo empregador. **Parágrafo Terceiro** - O adicional previsto no caput desta cláusula aplica-se sobre o salário base do empregado e integra a remuneração para todos os efeitos legais, ficando limitado o adicional em 16% (dezesseis por cento). **CLÁUSULA 17 - ADICIONAL NOTURNO:** É considerado noturno o trabalho realizado das 22h00min até o final da jornada, e o adicional é de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal. **CLÁUSULA 18 - INSALUBRIDADE:** Todo TRABALHADOR, cuja principal função seja a de COLETA, REMOÇÃO e DESTINAÇÃO DE LIXO e RESÍDUOS do estabelecimento, sendo a função exercida considerada insalubre a partir dos Programas Ambientais (PPRA e/ou LTCAT) obrigatórios ao empregador, receberá o pagamento do adicional de insalubridade em percentual estipulado no Programa, o qual incidirá sobre salário do empregado, à título de Adicional de Insalubridade. **CLÁUSULA 19 - COMISSÃO - PAGAMENTO DO RSR:** Fica vedada a inclusão de parcela correspondente ao repouso semanal remunerado, que trata a Lei 605 de 05.01.49, nos percentuais de comissão, ficando ajustado que o cálculo de dito repouso será feito, dividindo-se o valor das comissões pelos dias efetivamente trabalhados, multiplicando-se pelo número de domingos e feriados ocorridos no mês correspondente. **CLÁUSULA 20 - CONCESSÃO DO DSR:** Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado recaia pelo menos uma vez por mês em domingo. **CLÁUSULA 21 - HORAS EXTRAS - FORNECIMENTO DE LANCHES:** Os empregadores fornecerão lanche, obrigatoriamente, a seus funcionários quando estes se encontrarem em regime de horas extras. **CLÁUSULA 22 - VALE TRANSPORTE - DESCONTO DO EMPREGADO:** Os descontos dos percentuais permitidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho a título de fornecimento de vale transporte incidirão apenas sobre os salários dos dias em que efetivamente há o fornecimento dos mesmos, e poderá ser descontado no máximo o percentual de 4% (quatro por cento) do salário base. **CLÁUSULA 23 - AUXÍLIO FUNERAL:** Em caso de morte do empregado, no prazo de 10 (dez) dias da data da ocorrência do falecimento, a empresa concederá auxílio funeral equivalente a 01 (um) piso da categoria, que será pago a (o) viúva (o) ou dependente, e na falta destes, ascendentes ou descendentes. **Parágrafo Único:** As empresas que facultativamente contratarem seguro de vida com a previsão de pagamento de auxílio funeral no valor mínimo de um piso da categoria, estarão isentas da obrigação contida no caput. **CLÁUSULA 24 - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ALIMENTAÇÃO:** A alimentação e a assistência médica, fornecida gratuitamente pelo empregador, diretamente ou através de convênios, não serão consideradas salário "in natura", não integrando para nenhum efeito a remuneração do empregado. **CLÁUSULA 25 - CONTRATAÇÃO DE MENORES, APOSENTADOS E COOPERADOS:** É proibida a admissão ao

trabalho de: **a)** Menores, mediante convênio da empresa com entidades assistenciais, sem a formalização do contrato de trabalho, **b)** Aposentados sem o devido registro, **c)** Trabalhadores por meio de cooperativa de trabalho sob qualquer hipótese. **Parágrafo Único:** É proibido o trabalho de empregados de empresas terceirizadas na atividade fim das empresas abrangidas pela presente convenção coletiva, ressalvados os casos de trabalhos profissionais especializados e trabalho temporário para atender a necessidade de substituição temporária de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços. **CLÁUSULA 26 - CÓPIAS DE DOCUMENTOS:** Os empregadores fornecerão aos seus empregados, cópias de todos os documentos por ele assinados relacionados com sua admissão e demissão. **CLÁUSULA 27 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** Para sua validade, os contratos de experiência deverão ser expressamente celebrados. **Parágrafo Primeiro:** Fica convenicionado que o contrato de experiência somente poderá ser celebrado com prazo mínimo de 30 (trinta) dias, e não poderá ser celebrado na readmissão. **Parágrafo Segundo:** A prorrogação do contrato de experiência não pode ser por prazo inferior ao do primeiro período, desde que não ultrapassado o prazo máximo legal de 90 dias. **CLÁUSULA 28 - VIA DA QUITAÇÃO DA RESCISÃO:** Obrigatoriedade de as empresas fornecerem uma via da quitação da rescisão do contrato de trabalho aos empregados desligados a qualquer título, com menos de um ano de serviço na empresa. **CLÁUSULA 29 - VIA DE HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO:** Por ocasião da homologação das rescisões de contrato, as empresas deverão, juntamente com as vias destinadas ao empregado, apresentar uma via destinada ao Sindicato Profissional e pagar as verbas devidas, no prazo do parágrafo 6º do art. 477 da CLT. Neste mesmo prazo o empregador deverá fazer a entrega ao empregado, dos documentos para saque do FGTS – chave de conectividade e os formulários para Seguro Desemprego, sob as penas da aplicação da multa do parágrafo 8º, do dispositivo legal antes mencionado. **Parágrafo Primeiro:** Nos documentos de aviso prévio e termos de rescisão contratual relativos a empregados com menos de um ano de serviço, que não saibam ler nem escrever, o empregador deverá além de sua impressão digital fazer constar à assinatura de duas testemunhas. **Parágrafo Segundo:** No ato de homologação ou de quitação de rescisões de contrato de trabalho, o empregador entregará ao empregado o extrato de conta do FGTS constando a situação dos depósitos e rendimentos do trimestre imediatamente anterior ao desligamento do empregado. **Parágrafo Terceiro:** A assistência a homologação de rescisão de contrato pelo sindicato obreiro, só será formalizada quando da apresentação pelo empregador dos seguintes documentos: **a)** Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em (quatro) vias; **b)** Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; **c)** Comprovante do aviso prévio ou do pedido de demissão; **d)** Cópia da convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa aplicáveis; **e)** Extrato analítico atualizado da conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e guias recolhimento dos meses que não constem no extrato; **f)** Guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio 1990, e do art. 1a da Lei Complementar nº. 110, de 29 de junho de 2001; **g)** Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, para fins de habilitação, quando devido; **h)** Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou periódico, quando no prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações; **i)** Ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação; **j)** Demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual; **k)** Prova bancária de quitação, quando for o caso e; **l)** Chave de Conectividade; **m)** Outros documentos estabelecidos por lei, e portarias do Ministério

do Trabalho e Emprego; n) No demonstrativo da média de horas extras habituais, será computado o reflexo no descanso semanal remunerado, conforme disposto nas alíneas "a" e "b" do art. 7º da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. **CLÁUSULA 30 - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO:** Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, o empregado despedido sem justa causa no caso de obter novo serviço antes do término do referido aviso, devendo o empregado manifestar por escrito o seu interesse e apresentar declaração assinada pelo novo empregador, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados. **CLÁUSULA 31 - ANOTAÇÕES DO AVISO PRÉVIO:** A empresa deverá fazer constar no aviso prévio o dia, horário e local em que o empregado deverá comparecer, para o recebimento das verbas rescisórias, sob pena de não poder alegar que eventual atraso seja ocasionado pelo empregado. **CLÁUSULA 32 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO:** O aviso prévio devido pelo empregador ao empregado será o de acordo com a Lei nº 12.506, de 11/10/2013, e o acordado na presente convenção coletiva de trabalho nos termos da tabela abaixo aplicáveis quando o trabalho se der na mesma empresa:

TEMPO DE SERVIÇO ANO COMPLETO	AVISO PRÉVIO Nº DE DIAS
00 ano	30 dias
01 anos	33 dias
02 anos	36 dias
03 anos	39 dias
04 anos	42 dias
05 anos	45 dias
06 anos	48 dias
07 anos	51 dias
08 anos	54 dias
09 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

Parágrafo Único: O tempo do aviso prévio superior a 30 (trinta dias) será indenizado pelo empregador e computa-se no tempo de serviço nos termos do § 1º do artigo 487 da CLT, ficando o empregado dispensado de trabalhar, e o pagamento das verbas rescisórias deverá ser realizado na forma do Parágrafo 6º do art. 477 da CLT. **CLÁUSULA 33 - CAMAREIRAS:** Considerando a ocupação média do hotel, a camareira ficará responsável pela arrumação efetiva de 14 (quatorze) aptos em média por dia. **CLÁUSULA 34 - ESTABILIDADE GESTANTE:** Fica convencionada a estabilidade provisória da



empregada, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, não podendo a mesma ser pré-avisada durante tal período, ressalvada a hipótese de demissão por justa causa. **CLÁUSULA 35 - ABORTO NÃO CRIMINOSO:** Fica assegurada estabilidade de 60 (sessenta) dias à empregada que sofreu aborto, contados a partir do retorno do afastamento estabelecido no art. 395 da CLT, desde que notificada expressamente a empregadora. **CLÁUSULA 36 - SALÁRIO DO EMPREGADO ADMITIDO NA FUNÇÃO DE OUTRO:** Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. **CLÁUSULA 37 - SALÁRIO DO EMPREGADO EXERCENDO A FUNÇÃO DE OUTRO:** Será garantido o salário igual ao do empregado que está sendo substituído, sem considerar vantagens pessoais, ao empregado que por um período superior a 30 dias executar tarefas cumpridas anteriormente por aquele empregado e não inerentes à função para a qual foi contratado. **CLÁUSULA 38 - ESTABILIDADE DOENÇA:** fixada em 30 (trinta) dias após o seu retorno à empresa, a estabilidade provisória do empregado que ficar aos cuidados da Previdência Social, sob qualquer forma de auxílio que o afaste do serviço, não podendo nesse período ser dado aviso prévio, desde que o afastamento seja igual ou superior a 20 (vinte) dias, salvo disposições mais benéficas constantes de lei. **CLÁUSULA 39 - ESTABILIDADE DO DIRIGENTE SINDICAL:** Fica assegurada a estabilidade do empregado eleito para mandato sindical, desde a candidatura até 1 (um) ano após o término do mandato, independente a função, inclusive aos membros do conselho fiscal. **CLÁUSULA 40 - ESTABILIDADE QUANDO DO RETORNO DAS FÉRIAS:** É vedada a despedida do trabalhador pelo período de 30 (trinta dias) dias contados de seu retorno das férias, desde que estas não sejam fracionadas, não podendo ser concedido aviso prévio neste período. **CLÁUSULA 41 - ESTUDANTE - PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO E ABONO DE FALTAS:** Fica vedada a prorrogação de horário de trabalho aos empregados estudantes que comprovarem a prestação de exames. **Parágrafo Primeiro:** Serão abonadas as faltas dos empregados estudantes ou vestibulandos, quando comprovarem a prestação de exames (ENEM, ENAD, PSS e assemelhados) no horário de trabalho. **Parágrafo Segundo:** As hipóteses do caput e do parágrafo anterior estão condicionadas a aviso ao empregador com 72 horas de antecedência e comprovação. **CLÁUSULA 42 - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR:** De acordo com o ECA - Estatuto da Criança e do Adolescente, em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos nos artigos 1.643 e 1.635 do Código Civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período até 15 (quinze) dias, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 12 (doze) anos, no caso de internação hospitalar, mediante à entrega de atestado médico. **CLÁUSULA 43 – AUSENCIAS LEGAIS:** Serão consideradas ausências legais, e como tal não poderão ser descontadas dos salários: **a)** 5 dias consecutivos, por motivo de casamento, mediante prévio aviso ao empregador de 30 dias; **b)** 5 (cinco) dias em caso de falecimento de ascendente ou descendente; **c)** 3 (três) dias em caso de falecimento do sogro ou sogra, nora ou genro; **d)** Até 4 dias, no caso de necessidade de internamento hospitalar de cônjuge ou filhos acima de 12 anos, e para obtenção de documentos legais, desde que devidamente comprovados. **CLÁUSULA 44 – CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS:** Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórios terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário. **CLÁUSULA 45 - HORÁRIOS PARA REFEIÇÃO:** Fica autorizado, por este instrumento, as empresas celebrarem acordo

6

Individual com seus empregados, para prorrogação do intervalo intrajornada de até 4 (quatro) horas.

CLÁUSULA 46 - OBRIGATORIEDADE DE COMUNICAÇÃO DE FÉRIAS COLETIVAS POR MICRO

EMPRESA: As microempresas ficam obrigadas de comunicar férias coletivas em cumprimento ao

disposto no artigo 139, § 3º, da CLT. **CLÁUSULA 47 - LICENÇA AOS DIRIGENTES SINDICAIS:** Os

empregadores se comprometem a conceder licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais

que não estejam licenciados a serviço do sindicato profissional, quando participarem de encontros,

reuniões, congressos, simpósios, cursos, etc., representando e no interesse da categoria profissional,

licença que será solicitada pelo sindicato com antecedência mínima de cinco (5) dias, desde que tal

licença não seja superior a dez (10) dias por ano. **CLÁUSULA 48 - ASSISTÊNCIA JURÍDICA AOS**

TRABALHADORES: As empresas ficam responsáveis pela assistência jurídica que o trabalhador

necessitar em razão de evento ocorrido durante o horário de trabalho, inclusive o de locomoção em

razão do contrato de trabalho, desde que não seja comprovado o dolo do trabalhador. **CLÁUSULA 49**

- UNIFORMES: As empresas que obrigarem o uso de qualquer vestuário, com ou sem a logomarca da

empresa, deverão fornecer o vestuário, sem nenhum custo para o empregado, que deverá ser devolvido

ao término do contrato de trabalho. **CLÁUSULA 50 - TAXA DE REVERSÃO PATRONAL: EXAMES**

MÉDICOS: Os exames médicos realizados quando da admissão, demissão e outros momentos

determinados por lei, deverão ser custeados pelos empregadores. Do exame realizado por ocasião da

demissão do empregado, deverá ser entregue cópia ao sindicato dos empregados no ato da

homologação, nos termos estabelecidos na Norma Regulamentadora Nº. 07. **CLÁUSULA 51 -**

ATESTADOS MÉDICOS: Fica convencionado que os atestados médicos firmados por profissionais

credenciados pelo Sindicato Profissional, terão a mesma validade que os firmados pela Previdência Social,

salvo convênio firmado pela empresa. **CLÁUSULA 52 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES**

OU PARTURIENTES: Obriga-se o empregador a providenciar o socorro ao empregado, com urgência,

para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de

trabalho ou em consequência deste. **CLÁUSULA 53 - AVISO E CONVOCAÇÕES:** Os empregadores

permitirão ao Sindicato Profissional a fixação em local visível aos empregados, de avisos, convocações

para assembleias e material atinente à sindicalização. **CLÁUSULA 54 - SINDICALIZAÇÃO:** Os

convenientes ajustam que não serão colocados obstáculos à sindicalização dos empregados, de acordo

com o que preceitua o Art. 543, § 6º da CLT. **CLÁUSULA 55 - ACESSO DE DIRIGENTES SINDICAIS:**

Assegura-se aos dirigentes do sindicato profissional e a seus prepostos, o livre acesso às empresas, nos

horários destinados ao intervalo dos trabalhadores. **CLÁUSULA 56 - ENCAMINHAMENTO DA RAIS**

- RELAÇÃO DOS EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a encaminhar em 20 dias à Entidade

Profissional uma cópia de sua RAIS - RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS ou outro documento

equivalente, contendo a relação e salários consignados na RAIS, desde que solicitado expressamente e

individualmente pelo Sindicato dos Trabalhadores às Empresas, na vigência da norma coletiva.

Parágrafo Único: A solicitação do Sindicato dos Trabalhadores poderá ser dirigida às Empresas por e-

mail. Não obtendo resposta, o Sindicato dos Trabalhadores se obrigará a enviar a solicitação da RAIS

pessoalmente ou pelo correio com Aviso de Recebimento. A entrega da RAIS pela Empresa também

podrá ser feita por e-mail, com confirmação de leitura. **CLÁUSULA 57 - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

PATRONAL: A assembleia se manifestou no sentido de se opor a manutenção da cláusula da

contribuição patronal, se os mesmos não se oporem a manutenção na convenção coletiva da contribuição



em favor do sindicato profissional. **CLÁUSULA 58 – MULTA PELO DESCUMPRIMENTO:** Estipula-se multa de 1 (um) piso salarial, da categoria em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho em benefício da outra parte, sejam os empregados, sejam os empregadores, sejam as entidades sindicais convenentes. Tal penalidade é devida por instrumento normativo descumprido. **Parágrafo Único:** Não se aplica a multa prevista no caput quando a cláusula convencional já tiver previsão de multa específica. **CLÁUSULA 59 - SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL:** Fica asseguradas às entidades convenentes poderes para ajuizar AÇÃO DE CUMPRIMENTO, na qualidade de substituto processual, sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos beneficiados. Fica aqui autorizado o Sindicato profissional representar em ações de cumprimento todos os integrantes da categoria, associados ou não, independentemente da outorga de procuração e de assembleia geral dos empregados. **CLÁUSULA 60 - DISPOSIÇÕES FINAIS:** O presente ajuste é considerado firme e valioso para abranger por seus dispositivos, todos os contratos individuais de trabalho firmados entre as empresas representadas pelas entidades sindicais da categoria econômica convenentes e os trabalhadores pertencentes à categoria profissional da respectiva entidade. **DEMAIS REIVINDICAÇÕES APROVADA PELA ASSEMBLEIA: BEM ESTAR SOCIAL:** As partes acordam que a partir de 1º de outubro de 2020 até que outra convenção coletiva venha a substituir a presente cláusula dentro da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecido aos empregados e empregadores a obrigatoriedade de cumprimento do benefício "Bem-Estar Social", que visa garantir melhores condições à categoria, concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida pelos empregadores as seguintes condições ao custo mensal pelos empregadores de R\$ 20,00 (vinte reais) por empregado.

PÁRAGRAFO PRIMEIRO – DAS GARANTIAS:

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	MOTIVO
BENEFÍCIO KIT NATALIDADE	450,00	-	Nascimento de filho (a) da empregada titular (mãe).
BENEFÍCIO CESTA BÁSICA	450,00	1	Afastamento por doença superior a 60 dias e inferior ou igual a 90 dias.
BENEFÍCIO PÓS-CIRÚRGICO	400,00	1	Afastamento por acidente superior a 60 dias seguido de procedimento cirúrgico.
BENEFÍCIO ORTOPÉDICO	Até 600,00	1	Afastamento por acidente superior a 30 dias com locação de aparelhos.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	500,00	2	Afastamento por doença superior a 90 dias.
BENEFÍCIO CRECHE	200,00	3	Matrícula do filho (a) em creche particular.
BENEFÍCIO CASAMENTO	900,00	1	Em caso de casamento do titular.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO SOLIDÁRIO	Até 1.350,00	-	Afastamento superior a 180 dias.
BENEFÍCIO APOSENTADORIA	1.500,00	1	Aposentadoria do titular.
BENEFÍCIO KIT ESCOLA	Até 450,00	1	Aquisição de material escolar de filho (s) matriculado (s) em escola particular no Ensino Fundamental I (1º ao 5º ano).

pagamento até o dia 10 do mês subsequente a inclusão, e os demais pagamentos todo dia 10 de cada mês, através de boleto bancário, enviado previamente através da Administradora responsável. VII) O prazo máximo para receber a documentação completa da ocorrência é de até 90 (noventa) dias corridos, contados do fato gerador, desde que o beneficiário esteja vigente e desde que respeitado as normas do Manual de Regras e Orientações. A documentação deverá ser enviada ao email: ocorrencias@proagirbeneficios.com.br. VIII) A não informação por parte da empregadora dos empregados com rescisão de contrato de trabalho dentro do mês obriga o pagamento da mensalidade até que a administradora receba a referida informação para exclusão do mesmo. IX) O 'Manual de Regras e Orientações' que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula estará disponível no site do sindicato ou poderá ser solicitado via e-mail. As partes acordam que quaisquer alterações no 'Manual de Orientações e Regras' para exercício deste benefício, poderão ocorrer somente na próxima negociação da Convenção Coletiva de Trabalho. PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de trabalhadores afastados antes do início do BEM ESTAR SOCIAL, a empregadora fica isenta da obrigatoriedade de inclusão, até que este retorne suas atividades. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, a empregadora continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos. PARÁGRAFO QUARTO: Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, a empregadora configura-se como inteiramente responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência dos eventos, bem como permanece regularmente responsável pelo descumprimento do presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento. PARÁGRAFO QUINTO: A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão dos benefícios de todos os empregados, bem como os benefícios garantidos ao empregador. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso a empregadora esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência a empregadora deverá enviar a lista atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, a empregadora é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário. PARÁGRAFO SEXTO: As empregadoras que oferecem os mesmos benefícios aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que os benefícios e vantagens contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do benefício oferecido, a empregadora deve enviar o sindicato profissional pelo e-mail: sindehoteis@sindehoteis.org.br, cópia do contrato ou proposta com o prestador, lista dos trabalhadores que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador ou com comprovante de pagamento bancário e a lista dos empregados beneficiários e quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. PARÁGRAFO SÉTIMO: Pelo descumprimento da presente cláusula pelos empregadores, fica instituído multa equivalente a 1 (um) Piso da Categoria por empregado da empresa, em favor do sindicato profissional, não sendo cumulativa com a multa da cláusula quadragésima primeira. PREVENÇÃO À SAÚDE DOS TRABALHADORES DA EMPRESA: MEDIDAS DE CARÁTER GERAL NO TRABALHO, PRÁTICAS DE BOA HIGIENE E CONDUTA ADAPTADO DE ACORDO COM AS ORIENTAÇÕES

