

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR059436/2017  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 05/09/2017 ÀS 10:10

SIND DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.169.410/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS DE CARVALHO;

E

SINDICATO DE HOTEIS E SIMILARES DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.175.151/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERMANO DE FREITAS MELRO VALENTE;

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 agosto de 2017 a 31 de julho de 2018 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Fica instituído o piso salarial para a categoria profissional, na seguinte forma:

**Para vigência a partir de 01.08.2017**

**a)** Para os trabalhadores com funções de auxiliares em geral e camareira, o piso salarial **a partir de 01 de agosto de 2017** será de **R\$ 1.120,00** ( um mil e cento e vinte reais ).

**b)** Para os trabalhadores nas demais funções, o piso salarial **a partir de 01 de agosto de 2017** será de **R\$ 1.160,00** ( um mil e cento e sessenta reais ).

**Parágrafo primeiro:** Durante a vigência do presente instrumento normativo poderão ser praticados os seguintes pisos salariais:

**a)** Tendo em vista a necessidade de incentivar o aumento da admissão de novos empregados, assim considerados, aqueles que pela primeira vez ingressam na atividade laboral e tendo em vista que, grande parte desses empregados normalmente não possuem qualquer qualificação profissional e que tais empregados deverão ser treinados e postos nas atividades da empresa no menor prazo possível, fixado no máximo, em até 90 dias; fica estabelecido que, para os empregados admitidos a partir de 01 de agosto de 2017 será adotado o salário mensal fixo no valor de R\$ 1.007,00 ( um mil e sete reais ), sendo que após o término deste prazo, o empregado passará automaticamente a perceber o piso normal da categoria, de acordo com a função para a qual fora contratado, nos moldes dos itens “a” ou “b” acima.

**b)** As empresas que pagam e lançam as gorjetas nos recibos de pagamento de seus empregados, nos moldes da Cláusula Décima desta CCT, poderão compensar R\$ 45,00 ( quarenta e cinco reais ) dessas

gorjetas no valor dos pisos salariais ajustados acima, sendo que caso o valor da gorjeta não seja o suficiente para superar o valor dos pisos, ou seja, inferior ao valor do desconto ( R\$ 45,00 ), as empresas deverão respeitar e pagar o valor dos pisos ajustados nos itens "a" e "b", complementando a diferença.

c) Ao aprendiz contratado nos termos do contido no artigo 428 da CLT, o piso salarial será de **R\$ 937,00** ( novecentos e trinta e sete reais ) por mês, recebendo proporcionalmente de acordo com o número de horas trabalhadas, não podendo o referido valor ser inferior ao salário mínimo federal por hora.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 01 de agosto de 2017 os salários dos empregados da categoria profissional representada pelo sindicato dos trabalhadores serão reajustados em 2,07% ( dois ponto sete por cento ), aplicados sobre o salário percebido em 31 de julho de 2017.

**Parágrafo primeiro:** Os salários dos empregados admitidos posteriormente a 01 de agosto de 2016, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados nos períodos de 01.08.16 a 31.07.17, considerando fração igual ou superior a 15 dias, na razão 1/12 (hum doze avos) dos índices acima.

**Parágrafo segundo:** Deverão ser devidamente compensados, os aumentos salariais concedidos a título de antecipação salarial, nos seguintes períodos: de 01.08.16 a 31.07.17 para a data-base agosto/2017.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

O pagamento dos salários e demais vantagens devidas aos empregados representados pela categoria profissional será paga da seguinte forma: 40% (quarenta por cento) até o dia 15 de cada mês vincendo sob a forma de vale e/ou adiantamento, e o saldo de 60% (sessenta por cento) até o último dia de cada mês vincendo ou, no máximo, até o quinto dia do mês subsequente ao vencido, ressalvado, entretanto, eventuais vantagens que já venham sendo observados pelas empresas que, nesse particular, deverão mantê-las em favor dos empregados.

### **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

As empresas se comprometem a conceder comprovantes de pagamento dos salários, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado, bem assim as horas efetivamente trabalhadas, normais e extraordinárias.

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO NA SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas procederão ao pagamento da primeira parcela da gratificação natalina, até o dia 30 de junho de 2018 e a complementação até o dia 15 de dezembro de 2018.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS**

As horas extras deverão ser calculadas sobre o total da remuneração do empregado, no percentual de: 75% (setenta e cinco por cento) para as duas primeiras horas e 100% (cem por cento) para as demais horas. As horas extraordinárias cumpridas aos sábados, domingos e feriados serão pagas no percentual de 100% (cem por cento).

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS/TAXA DE SERVIÇO

Caso as empresas venham a cobrar gorjeta ou taxa de serviço, estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou cupons fiscais acompanhadas dos dizeres “**TAXA DE SERVIÇO**”, “**SERVIÇO**” ou “**GORJETA**”.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A partir da vigência da lei 13.419/17 as Empresas poderão reter do total da arrecadação correspondente as gorjetas/taxas de serviço os percentuais previstos nos incisos I e II do §6º da atual redação do art. 457 da CLT, quais sejam: a) 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado; b) 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Na forma da Súmula 354 do C. TST, as gorjetas/taxas de serviço não compõem a base de cálculo do aviso prévio, do adicional noturno, das horas extras e do repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

**PARÁGRAFO QUARTO** - As gorjetas/taxas de serviço serão rateadas entre os empregados de acordo com os usos e costumes adotados na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não tenham contato com os clientes (cozinheiros, chefes ou ajudantes, lavadores de pratos, arrumadeiras, assistentes administrativos, faxineiros e outros) também participem da divisão do montante arrecadado. As regras de rateio, também, poderão ser feitas por assembleia de empregados convocada para este fim, com a interveniência do sindicato profissional.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Ficam ressalvadas as empresas que não incluem na nota de consumo a taxa de serviço ou gorjeta, sendo que nesta hipótese, inaplicável a presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEXTO** – A adoção pelas empresas, que vinham se utilizando outras formas de cobrança de gorjetas/taxa de serviço em nada altera ou prejudica os atos pretéritos, que assim permanecem perfeitos e acabados.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – O acompanhamento e fiscalização de regularidade da cobrança e distribuição das gorjetas será realizada por comissão intersindical criada pelos sindicatos, ficando as empresas com mais de 60 empregados dispensadas da criação da comissão de empregados prevista no §10º da atual redação do art. 457 da CLT. As multas previstas no §11º da atual redação do art. 457 da CLT, serão revertidas exclusivamente para os sindicatos em proporção igualitária, cabendo ao Sindicato dos Empregados a cobrança e posterior divisão junto ao Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO OITAVO** – No objetivo de incentivar as empresas a instituir política de cobrança de GORJETAS/taxas de serviço, fica estipulado que na hipótese de cessação da cobrança de gorjetas/taxas de serviço, cobrada por mais de 12 meses, será devido ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de um mês das gorjetas/taxas de serviço suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço com sua cobrança, não sendo devida a incorporação de que trata o §9º da atual redação do art. 457 da CLT.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O percentual de desconto a título de alimentação não poderá exceder a 3% ( três por cento ) do salário do empregado ficando garantido, todavia, a gratuidade aos empregados cujas empresas já fornecem alimentação sem qualquer dedução ou condições mais vantajosas.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOLSAS DE ESTUDO**

As empresas diligenciarão no sentido de manter bolsas de estudo para os empregados da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, estendendo tal benefício aos dependentes daqueles, comunicando ao Sindicato dos Trabalhadores o nome dos estabelecimentos de ensino que receberam as bolsas de estudo mencionadas.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO COM FARMÁCIA**

As empresas manterão convênios com, no mínimo 3 (três) farmácias, a fim de atenderem aos seus funcionários na aquisição de medicamentos, ficando ajustado que, o limite de cada empregado, mensalmente, será de 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário. A responsabilidade da empresa é no sentido da efetivação do convênio, informando aos empregados e a entidade sindical que os representa o nome e endereço dos estabelecimentos que detém o convênio, sendo certo que, no mês subsequente as eventuais aquisições pelos empregados, o empregador procederá ao desconto da importância objeto desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - IGUALDADE DE SALÁRIO**

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados, ainda, os casos de remanejamento interno. Nas empresas que tem plano de cargos e salários, o empregado será admitido no início da faixa na função.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO**

No caso de rescisão do contrato de trabalho o empregador terá o prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da comunicação da dispensa, inclusive, para o pagamento dos direitos trabalhistas, devidos ao empregado, se indenizado àquele, ou, 24 (vinte e quatro) horas, se cumprido, trabalhando, o aviso prévio, sob pena de não o fazendo, responder pelo pagamento dos salários, até a efetiva quitação, independentemente de responder, também, pela multa prevista no artigo 477 parágrafos 6º e 8º da C.L.T. Em caso de ausência do empregado ao ato homologatório, o Sindicato dos Trabalhadores se obriga a fornecer declaração juridicamente hábil, de modo a evitar o pagamento do salário previsto neste item.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA**

O empregado despedido sem justo motivo, poderá solicitar ao empregador a dispensa do cumprimento do aviso prévio, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados (PN 24 – SDC – TST).

Parágrafo único: Na hipótese acima, o empregador deverá considerar rescindido o contrato no momento da opção, realizando o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 dias, não havendo que se falar no pagamento do aviso prévio, e nem de desconto do mesmo do empregado demitido.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PARA EMPREGADA GESTANTE**

Será garantido o emprego e/ou salário, à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal, ou seja, após o decurso do prazo previsto na letra b do inciso II do artigo 10 do ADCT/88. A empregada gestante não poderá ser dispensada a não ser em razão de prática de falta grave, término de contrato de experiência, pedido de demissão ou mútuo acordo entre empregada e empregador, nesta última hipótese deverá haver assistência obrigatória do Sindicato dos Trabalhadores.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR**

Aos empregados em idade de prestação de serviço militar, será garantido emprego e/ou salário, desde sua apresentação até sua incorporação, com comunicação por escrito e nos 60 (sessenta) dias, após o desligamento da unidade em que servir. Estes empregados não poderão ser dispensados, a não ser em razão de prática de falta grave, término do contrato de experiência, pedido de demissão, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, nesta última hipótese, com assistência do respectivo sindicato de classe. Não serão abrangidos neste item os empregados que forem desligados da unidade militar por qualquer falta disciplinar.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PARA ALCANÇAR APOSENTADORIA**

Aos empregados que possuam 10 (dez) ou mais anos de trabalho na mesma empresa, e ao qual falem 12 (doze) meses para atingir o direito à aposentadoria pelo prazo mínimo da Previdência Social, será garantido o emprego e/ou salário durante os 12 (doze) meses acima mencionados.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESCALA DE TRABALHO 12 X 36**

Fica admitida adoção de jornada de trabalho de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, não caracterizando como hora extra, se constituindo, portanto, jornada normal de trabalho, restando compensados por meio da referida jornada os domingos e feriados ocasionalmente trabalhados, assim como a redução da hora noturna.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** Na referida escala será devido o pagamento do adicional noturno na forma da legislação em vigor.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA JORNADA ESPECIAL DE 40 HORAS SEMANAIS**

Em razão das peculiaridades da atividade no seguimento de hospitalidade e turismo e visando o implemento da formalização das atividades do setor, as empresas que assim desejarem, poderão praticar a jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho em três dias na semana, com direito a intervalo regular de no mínimo uma hora para refeição e descanso, e intervalo mínimo de 11 horas interjornada, e 04 (quatro) horas no quarto dia da mesma semana, sendo que os três dias restantes da mesma semana se converterão em folga compensatória, nos quais os empregados não poderão trabalhar em razão de se tratar de folga compensatórias pelos dias em que a jornada se estendeu por 12 horas.

Parágrafo único – Para que as empresas possam praticar essa jornada, as mesmas deverão enviar ofício ao Sindicato dos Trabalhadores solicitando a elaboração do acordo de compensação, e os funcionários envolvidos deverão comparecer à sede do Sindicato dos Trabalhadores a fim de assinarem o respectivo ajuste na presença de um representante do Sindicato, e em concordando os funcionários, o Sindicato dos Trabalhadores se compromete a enviar para a respectiva empresa o termo devidamente assinado, dando, assim, validade ao cumprimento da jornada acima mencionada.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INSTITUIÇÃO DO BANCO DE HORAS**

De acordo com o artigo 58, parágrafos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, com redação dada pela Lei 9.601 /98 e legislação superveniente, as EMPRESAS ficam autorizadas a adotar o regime de compensação de horas de trabalho denominado Banco de Horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Em razão da presente cláusula as jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções, que serão compensadas em outro dia com acréscimo ou redução do horário trabalhado, desde que a compensação ocorra no período de 180 ( cento e oitenta dias) a contar da redução ou do acréscimo da jornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso entre uma jornada e outra, inclusive para os empregados submetidos a escala de trabalho de 12 X 36.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** No caso de não serem compensadas as horas excedentes no prazo de 180 dias, as empresas se obrigam a quitar de imediato as referidas horas; no caso de haver débitos de horas do empregado e não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigi-las posteriormente do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Havendo a rescisão do contrato de trabalho, o saldo de horas devidas ao empregado deverá ser quitado na rescisão com o adicional estabelecido nesta Convenção. Em caso de haver saldo de horas em favor da empresa, estas não poderão ser descontadas. Em caso de pedido de demissão o saldo de horas devidos pelo empregado poderá ser descontado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Somente poderão adotar o regime de Banco de Horas as empresas que possuírem controle de jornada formal, independentemente do número de empregados, e desde que esse controle espelhe a realidade da jornada laborada.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Em razão das peculiaridades da atividade no seguimento de hospitalidade e turismo e visando o implemento da formalização das atividades do setor, as empresas que assim desejarem, poderão praticar o intervalo intrajornada (alimentação e descanso) de até quatro horas, devendo as empresas respeitarem a jornada semanal normal, ou outra forma, desde que convencionada em acordo o convenção coletiva de trabalho, inclusive o intervalo mínimo de 11 horas interjornada.

Parágrafo único – Para que as empresas possam praticar esse intervalo intrajornada (refeição e descanso) de até quatro horas, as mesmas deverão enviar ofício ao Sindicato dos Trabalhadores solicitando a elaboração do acordo para essa majoração do intervalo intrajornada, e os funcionários envolvidos deverão comparecer à sede do Sindicato dos Trabalhadores a fim de assinarem o respectivo ajuste na presença de um representante do Sindicato, e em concordando os funcionários, o Sindicato dos Trabalhadores se compromete a enviar para a respectiva empresa o termo devidamente assinado, dando, assim, validade ao cumprimento desse intervalo para repouso e alimentação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CONTROLE DE JORNADA**

As empresas poderão adotar controles de jornada manuais, mecânicos ou eletrônicos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Na hipótese de vir a ser adotado o controle de jornada eletrônico, com fulcro na portaria Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011 DO MTE, fica autorizado a utilização de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que seja observado o art. 3º da referida portaria.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na hipótese acima, os referidos controles de jornada deverão cumprir os requisitos da aludida portaria, ficando dispensado o cumprimento dos demais requisitos instituídos pelo MTE, para adoção de controle de jornada eletrônico.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FALTAS ABONADAS**

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento a Congressos Sindicais, na proporção de 1 (hum) por empresa, até 15 (quinze) dias totais por ano, para empresas com mais de 20 (vinte) empregados.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FALTAS ABONADAS PARA EXAMES ESCOLARES**

Os empregados estudantes terão abonadas as suas faltas, quando decorrente do comparecimento a exames escolares de estabelecimento de ensino, quando conflitante com a jornada de trabalho, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que haja comunicação ao empregador com 05 ( cinco ) dias de antecedência à realização dos mesmos.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

A concessão das férias será participada por escrito, ao empregado com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. O empregado obrigatoriamente apresentará ao empregador sua CTPS para que nela seja anotada a respectiva concessão, devendo ser igualmente anotada no livro ou nas fichas de registro de empregados da empresa, obrigando-se as empresas a efetuarem o pagamento das férias acrescidas de 1/3 (um terço) 48 (quarenta e oito) horas antes do início daquelas.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA REMUNERADA**

As empresas concederão licença remunerada, aos empregados representados por este sindicato, observando-se o que se segue:

- a) 05 (cinco) dias para os empregados que tenham ou venham a completar 15 (quinze) anos de serviço na mesma empresa;
- b) 10 (dez) dias para os empregados que tenham ou venham a completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço na mesma empresa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FERIADO**

Quando trabalhado o dia 29 de julho - Dia de Santa Marta - considerado dia do empregado no comércio hoteleiro e similares do Estado do Rio de Janeiro, será pago em dobro.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROTEÇÃO**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, uniformes, macacões e outras peças de vestuário, bem como equipamento de proteção individual e segurança, inclusive calçados especiais quando por ele exigidos, na prestação de serviço ou quando a atividade assim exigir, ficando os empregados obrigados ao uso do mesmo.

**Parágrafo único:** No caso dos garçons a gratuidade refere-se às roupas não convencionais e as especiais a critério de cada empresa.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão, para fim de justificação de ausência, os atestados médicos e odontológicos de entidades conveniadas, credenciadas pelo INSS e pelas clínicas conveniadas com a entidade de classe dos trabalhadores e pelos médicos credenciados que integram o corpo clínico de atendimento das referidas clínicas, obrigando-se o Sindicato dos Trabalhadores a enviar ao Sindicato Patronal relação individualizando o nome e endereço das referidas clínicas, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE**

Em virtude do sindicato prestar assistência médica, odontológica, exames laboratoriais, distribuição de material escolar e diversos outros serviços vinculados à categoria profissional que representa, as empresas comprometem-se a fazer o desconto das mensalidades dos empregados associados, no percentual de 3% (três por cento) sobre o total da remuneração de cada empregado associado, recolhendo-as em favor do Sindicato do Empregados em Turismo e Hospitalidade de Petrópolis até, no máximo 10 (dez) dias após o desconto sob pena de suportar multa de 10% (dez por cento) sobre os valores retidos, além dos acréscimos legais. Fica assegurada a discordância e/ou oposição a associação e/ou desconto, desde que feita individualmente, por escrito, pessoalmente e diretamente na sede do Sindicato, devendo a entidade de classe, a contar da manifestação do trabalhador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, comunicar a empresa que o empregado não mais faz parte do quadro de associados do sindicato.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

As empresas representadas pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Petrópolis, signatário do presente, deverão recolher em favor do mesmo, a importância de R\$ 400,00 ( quatrocentos reais ).

**Parágrafo único:** As empresas deverão efetuar esse recolhimento até o dia 07.10.2017 na Caixa Econômica Federal agência 0188 - conta nº 10.002/0 - Petrópolis – RJ - valendo o comprovante de depósito como recibo de pagamento, sob pena de ensejar a multa meramente moratória de 10% (dez por cento) sobre o valor total da contribuição, se o atraso for superior a 30 (trinta) dias sem prejuízo das demais atualizações cabíveis.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Será descontado no mês de setembro/2017, 3% (três por cento) sobre o total da remuneração de cada empregado associado, em benefício das obras assistenciais do Sindicato dos Trabalhadores, devendo o empregador recolher as quantias aos cofres desta entidade, até o dia 10.10.2017, sob pena de responder pela multa de 10% sobre os recolhimentos, mais as atualizações legais.

**Parágrafo único:** Fica assegurada a discordância ao desconto, desde que feita individualmente, por escrito, pessoalmente e diretamente na sede do Sindicato, devendo a entidade de classe, a contar da manifestação do trabalhador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, comunicar a empresa para que deixe de efetuar o desconto.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA**

As partes signatárias do presente acordo reconhecem a competência da Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer controvérsias correspondentes aos descontos e recolhimentos de mensalidades e demais contribuições assistenciais e confederativas devidas pelos respectivos empregados inerentes a entidade sindical representativa, bem como das demais condições laborativas, econômicas e sociais previstas igualmente neste instrumento, de conformidade com o artigo 114 da Constituição Federal.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Acordam os signatários em instituir, no prazo de até 90 (noventa) dias após a assinatura desta Convenção, a Comissão de Conciliação Prévia, nos termos do Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Lei n. 9.958, de 12.01.2000.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A submissão de eventual demanda de natureza trabalhista a Comissão de Conciliação Prévia NÃO será condição para interposição Reclamação Trabalhista.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As normas de instituição, funcionamento e fiscalização da Comissão de Conciliação Prévia, serão formalizadas em termo em separado e de comum acordo entre o Sindicato dos Empregados e o Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os acordantes darão ampla divulgação da criação da Comissão de Conciliação Prévia.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS**



Fica garantido emprego e/ou salário por período previsto na Lei n. 8.213, de 24.07.91 a contar da data do retorno ao trabalho, alta do INSS, ao empregado afastado por doença.

**Parágrafo único:** Os empregados nestas condições, não poderão ser dispensados sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empresa, neste último caso, com a assistência do sindicato dos trabalhadores, subscritor deste instrumento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO**

As empresas, com mais de 50 (cinquenta) empregados, manterão em lugar de fácil acesso, um quadro destinado às informações da classe, inerentes a cada empresa ou de caráter geral, sendo que os avisos serão colocados por diretores sindicais, devendo constar dos mesmos a data da retirada, ficando vedada matéria de cunho político ou que venha denegrir o empregador.

**LUIZ CARLOS DE CARVALHO  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PETROPOLIS**

**GERMANO DE FREITAS MELRO VALENTE  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS E SIMILARES DE PETROPOLIS**

### **ANEXOS ANEXO I - ATA DA ASSEMBLÉIA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)