

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

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). LUCIANA REGINA DE CARVALHO PORTO;

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 2022 a 31 de julho de 2023 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 Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.

### **CLÁUSULA TERCEIRA – ABONO INDENIZATÓRIO**

Em razão do estado de calamidade Pública Decretado e das restrições impostas pelas autoridades governamentais, ante a ausência da concessão de reajuste salarial para o período de agosto de 2022 a setembro de 2022, as partes acordam que as empresas pagarão aos empregados, que recebem o piso salarial da categoria, um abono indenizatório equivalente a 5,06% do salário do empregado, com incidência sobre os salários de agosto de 2022 a setembro de 2022, que será pago juntamente com o salário de outubro de 2022.

**§1º** Para quem recebe salário superior ao piso da categoria, esse abono indenizatório será de 6% do salário do empregado, com incidência sobre os salários de agosto de 2022 e setembro de 2022, que será pago juntamente com o salário do mês de outubro de 2022.

**§2º** As partes acordam que a parcela quitada não terá natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para qualquer efeito.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL**

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

**Para vigência a partir de 01.10.2022**

**a)** Para os trabalhadores com funções de auxiliares em geral e camareira, o piso salarial **a partir de 01 de outubro de 2022** será de **R\$ 1.431,44** (um mil quatrocentos e trinta e um reais e quarenta e quatro centavos).

**b)** Para os trabalhadores nas demais funções, o piso salarial **a partir de 01 de outubro de 2022** será de **R\$ 1.541,92** (um mil quinhentos e quarenta e um reais e noventa e dois centavos ).

**Para vigência a partir de 01.01.2023**

**a)** Para os trabalhadores com funções de auxiliares em geral e camareira, o piso salarial **a partir de 01 de janeiro de 2023** será de **R\$ 1.503,87** (um mil quinhentos e três reais e oitenta e sete centavos).

**b)** Para os trabalhadores nas demais funções, o piso salarial **a partir de 01 de janeiro de 2023** será de **R\$ 1.619,94** (um mil seiscentos e dezenove reais e noventa e quatro centavos).

**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 outubro de 2022 será adotado o salário mensal fixo no valor de R\$ 1.228,09 ( um mil duzentos e vinte e oito reais e nove centavos ), e a partir de 01.01.2023 será adotado o salário mensal fixo no valor de R\$ 1.290,23 (um mil duzentos e noventa reais e vinte e três centavos), 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\$ 60,28 ( sessenta reais e vinte e oito centavos) 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\$ 60,28 ), as empresas deverão respeitar e pagar o valor dos pisos ajustados nos itens “a” e “b”.

**c)** Ao aprendiz contratado nos termos do contido no artigo 428 da CLT, o piso salarial será de R\$ 1.212,00 (um mil duzentos e doze 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**

Para quem recebe salário superior ao piso da categoria profissional, até o limite de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o reajuste salarial será de 6% (seis por cento), a partir de outubro de 2022, com incidência sobre o salário percebido em 31.07.2022.

**Parágrafo Primeiro:** Para que ganha acima de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), será livre a negociação.

**Parágrafo Segundo:** Os salários dos empregados admitidos posteriormente a 01 de agosto de 2021, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados nos períodos de 01.08.21 a 31.07.22, considerando fração igual ou superior a 15 dias, na razão 1/12 (hum doze avos) dos índices acima.

**Parágrafo Terceiro:** Deverão ser devidamente compensados, os aumentos salariais concedidos a título de antecipação salarial, nos seguintes períodos: de 01.08.21 a 31.07.22 para a data-base agosto/2022.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas procederão ao pagamento da primeira parcela da gratificação natalina, até o dia 30 de junho de 2023 e a complementação até o dia 15 de dezembro de 2023.

## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 seguintes percentuais: 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. Ajustam as partes que em caso de descumprimento da presente cláusula, a empresa será advertida, e em caso de reiterar no descumprimento, será aplicada uma multa à empresa no valor de R\$ 1.228,08 (um mil duzentos e vinte e oito reais e oito centavos), por empregado, a qual será destinada exclusivamente para os sindicatos em proporção igualitária, cabendo ao Sindicato dos Empregados a cobrança e posterior divisão junto ao Sindicato Patronal. Em razão da multa ora estipulada, não serão devidas pelas empresas as multas previstas na lei 13.419/17.

**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.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DA TRCT NO SINDICATO**

As rescisões de contrato dos empregados com mais de um ano de trabalho, abrangidos por este acordo, serão homologadas no Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Petrópolis, no prazo previsto pelo parágrafo 6º do art. 477 da CLT, sob as penas do parágrafo 8º do mesmo artigo.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de ausência do empregado ao ato homologatório, o Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Petrópolis se obriga a fornecer declaração juridicamente hábil de modo a evitar o pagamento da multa prevista no caput do artigo, desde que a empresa comprove por escrito, ao mesmo Sindicato, que o empregado foi informado, mediante protocolo ou AR ou, ainda, mediante comunicação por escrito em sua cópia do aviso prévio, do dia, hora e local para ser efetivada a rescisão de contrato.

**Parágrafo Segundo** – Quando da homologação de rescisão de contrato de trabalho junto ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Petrópolis, o empregador deverá apresentar a guia quitada da Contribuição Sindical ou da Assistencial mencionada na Cláusula 35 desta Convenção Coletiva e /ou recibo da mensalidade social do mês em curso, como também a guia quitada da Contribuição Sindical Patronal, comprovando assim seu enquadramento sindical.

**Parágrafo Terceiro** – Caso o empregador, no ato da homologação, não apresente os documentos mencionados no caput desta cláusula, a assistência da entidade dos trabalhadores será normalmente prestada, sem qualquer óbice ou prejuízo para o trabalhador, não se revelando como condição essencial para a homologação a apresentação dos documentos mencionados no parágrafo anterior desta cláusula, sendo devido, todavia, a multa prevista na presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – As empresas somente estarão liberadas do pagamento da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT, quando o pagamento e a homologação da rescisão forem feitos dentro do prazo previsto no parágrafo sexto do artigo 477 da CLT. Nos casos em que o pagamento for feito, mas deixar a empresa de homologar a rescisão, será devida a referida multa.

**Parágrafo Quinto** – As empresas são responsáveis pelo agendamento da homologação dentro do prazo previsto no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

**Parágrafo Sexto** – O pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado em espécie, cheque administrativo ou depósito bancário em dinheiro ou cheque, cujo depósito tenha sido feito com vinte e quatro horas de antecedência da homologação, devendo ser apresentado no ato da homologação comprovante do depósito, respeitadas as normas contidas no art. 477 da CLT.

**Parágrafo Sétimo** - Ajustam as partes que em caso de descumprimento da presente cláusula, será devida pela empresa infratora uma multa no valor de R\$ 1.228,09 (um mil duzentos e vinte e oito reais e nove centavos), por empregado, a qual será destinada para os sindicatos em proporção igualitária, cabendo ao Sindicato dos Empregados a cobrança e posterior divisão junto ao Sindicato Patronal.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

**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 OITAVA - 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 NONA - 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 exigí-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 QUARTA - 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 ou convenção coletiva de trabalho, inclusive o intervalo mínimo de 11 horas interjornada.

**Parágrafo primeiro** – Para que as empresas possam praticar esse intervalo intrajornada (refeição e descanso) de até quatro horas, as mesmas deverão encaminhar para o sindicato um acordo assinado por todos os empregados envolvidos, cabendo ao sindicato averiguar a validade legal do mesmo.

**Parágrafo segundo** - Poderão também as empresa ajustar diretamente com seus empregados, sem a interveniência do sindicato, a redução do intervalo interjornada para trinta minutos.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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\$ 600,00 ( seiscentos reais ).

**Parágrafo único:** As empresas deverão efetuar esse recolhimento até o dia 10.11.2022 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Será descontado no mês de outubro/2022, 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 10.11.2022, 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 SEXTA - 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, além das multas previstas neste instrumento, bem como das demais condições laborativas, econômicas e sociais previstas igualmente neste instrumento, de conformidade com o artigo 114 da Constituição Federal.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO INTERSINDICAL**

As partes, no prazo de até 90 (noventa) dias se comprometem a criar uma comissão paritária, a fim de melhor fiscalizar o integral cumprimento das cláusulas ajustadas na presente convenção.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA**

A presente convenção assinada pelas partes tem total validade e deverá ser cumprida independentemente do registro junto ao Ministério do Trabalho.

LUCIANA REGINA DE CARVALHO PORTO  
Presidente  
SIND DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PETROPOLIS

GERMANO DE FREITAS MELRO VALENTE  
Presidente  
SINDICATO DE HOTEIS E SIMILARES DE PETROPOLIS