Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-hotéis, Motéis, Flats, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados, Trabalhadores Autônomos (Garçons, Cozinheiros) e no Turismo e Hospitalidade de Corumbá e Ladário - Mato Grosso do Sul, CNPJ nº 04.324.804/0001-05, Registro Sindical nº 46.000.08418/99, neste ato representada **FETRHOTEL SP/MS – Federação Interestadual dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Hospedagem, Alimentação Preparada e Bebidas a Varejo nos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul,** CNPJ nº 10.488.490/0001-70, Registro Sindical nº 000.020.818.00000-1 com sede na cidade de São Paulo – SP, na Rua Fagundes, 226 – 228 – Bairro da Liberdade, CEP: 01508030 por seu representante signatário: Sr. Cícero Lourenço Pereira, brasileiro, casado, portador do CPF: 099.239.458-98, com a assistência jurídica da advogada Thatiane Mesquita, OAB/SP 414.809 e **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Mato Grosso do Sul - SHRBS/MS**, ora nominado Sindha-MS, Registro Sindical nº 002.004.01783-4, com sede na cidade de Campo Grande/MS, a Av. Afonso Pena, 3.504, 12º andar, sala 128 do Edifício Empire Center, Centro, CEP 79.002.948, inscrito no CNPJ sob o nº 15.461.643/0001-00 por seu representante signatário: Sr. Juliano Battistel Kamm Wertheimer, CPF. 811.687.130-72, com a assistência jurídica da advogada Monik Schimidt Roth, OAB/MS 16.316, e assim celebram a presente convenção coletiva de trabalho estipulando as condições de trabalho prevista nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1 – VIGÊNCIA E DATA BASE
As partes fixaram a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2026** e a data base da categoria em 1º de fevereiro.

Parágrafo Único - Correções Salariais e data base
Considerando a vigência desta convenção coletiva, a parte Sindical Laboral e patronal mediante negociações reajustará os salários, correção salarial e demais cláusulas econômicas dos trabalhadores da categoria representados pela entidade Sindical, para o período de 1º de fevereiro de 2025 e 31 de janeiro de 2026, data base da categoria.

CLÁUSULA 2 – ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias profissionais dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Motéis, Flat's, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Buffets, Fast-Food e Assemelhados, Trabalhadores Autônomos (Garçons, cozinheiros) e no Turismo e Hospitalidade, com abrangência territorial nos municípios de Corumbá e Ladário em MS.

CLÁUSULA 3 - PISO SALARIAL
O Piso Salarial da categoria, a partir de 01 de fevereiro de 2024 até 01 fevereiro de 2025 será de **R$1.490,00** (hum mil quatrocentos e noventa reais) para jornada de 220 horas mensais o valor da hora trabalhada é de R$6,77 (seis reais e sessenta e sete centavos) **para todas as empresas da categoria, exceto para as que se enquadrarem no Repis.**

CLÁUSULA 4 - REPIS, NORMAS DE ADESÃO e PISO SALARIAL
Para as empresas que fizerem a adesão ao Regime Especial do REPIS, o piso salarial da categoria, a partir de 01 de fevereiro de 2024 até 01 fevereiro de 2025, será de **R$1.440,00** (hum mil quatrocentos e quarenta reais) para jornada de 220 horas

mensais e o valor da hora trabalhada é de R$6,54 (seis reais e cinquenta e quatro centavos).

Parágrafo Primeiro - São requisitos cumulativos para a empresa aderir ao REPIS:
a) se filiarem ao Sindicato patronal;
b) se enquadrem no Regime Especial de Pisos Salariais – REPIS como os microempreendedores individuais (MEI), às Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP) da atividade de Hospedagem e Alimentação, na região de representação dos subscritores;
c) que efetuem a entrega dos documentos e do requerimento preenchido, conforme parágrafos a seguir desta cláusula;
d) as empresas deverão estar em dia com todas as obrigações estabelecidas nesta Convenção Coletiva;
e) comprovar que está em dia com o Benefício Social Familiar, com a contribuição assistencial laboral e patronal, bem como recolher a taxa da contribuição associativa patronal.

Parágrafo Segundo - Definição de ME, EPP e MEI. Para efeitos desta cláusula, consideram-se microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e os microempreendedores individuais (MEI), as pessoas jurídicas que aufiram receita bruta anual nos seguintes limites:
- Microempresas (ME): faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);
- Empresas de Pequeno Porte (EPP): faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- Microempreendedores Individuais (MEI): faturamento igual ou inferior a R$81.000,00 (oitenta e um mil reais).

Parágrafo Terceiro – Havendo legislação superveniente que altere esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo Quarto - O formulário do requerimento para adesão REPIS está disponível através no site **https://sindhams.org.br** e **poderá a empresa fazer a solicitação de adesão até 30 dias após a aprovação da CCT**, para tanto deverão protocolar pessoalmente ou enviar por correio com cópia de todos os documentos mencionados no parágrafo quinto e sexto, no Sindicato patronal de Hospedagem e alimentação do Mato Grosso do Sul, requerendo a expedição do Certificado de Adesão**.**

Parágrafo Quinto – O requerimento para adesão deve ser elaborado em 02 (duas) vias, assinado pelo representante legal da empresa requerente e pelo contabilista responsável, ambas as assinaturas deverão ter firma reconhecida e deverá constar as seguintes informações:
a) Razão Social, CNPJ, NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Endereço Completo, CNAE da Atividade principal, Endereço de e-mail, Telefone e Identificação e contato (e-mail e telefone) do Representante Legal e do Contabilista Responsável.
b) Número total de empregados na data do requerimento.
c) Declaração de que a receita total auferida no ano calendário vigente, ou proporcional ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa na faixa de microempreendedor individual (MEI), microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP), no regime especial de piso salarial.

Parágrafo Sexto- O requerimento deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) Termo de Compromisso de cumprimento de todas as cláusulas desta Convenção.

b) Declaração de Ciência de que a falsidade da declaração ou o descumprimento das demais cláusulas deste instrumento ocasionará a exclusão da empresa no REPIS e a obrigará ao consequente pagamento das diferenças salariais eventualmente apuradas.

c) Comprovante de quitação de contribuição assistencial e sindical patronal.

d) Comprovante de quitação de contribuição assistencial laboral.

e) Comprovante de quitação do Benefício social familiar.

Parágrafo Sétimo – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, **patronal e profissional**, estas deverão em conjunto fornecer às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis contados a partir da data do protocolo do requerimento.

Parágrafo Oitavo – Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa será comunicada pelo E-mail cadastrado informado no formulário, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a contar da data do protocolo do requerimento, para que regularize sua situação em até 10 (dez) dias corridos, contados a partir da data do envio das pendências, os sindicatos signatários deverão emitir o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS em até 15 (quinze) dias úteis, após o cumprimento das exigências enviadas pela Empresa. Decorrido esse prazo, e em não havendo a regularização, o requerimento será arquivado e a solicitação negada.

Parágrafo Nono – As empresas poderão praticar os pisos especiais se respeitados os prazos e requisitos estipulados nesta cláusula e parágrafos, desde que não ocorra a redução salarial, e em caso de indeferimento do pedido de adesão ao REPIS, deverão adotar os pisos previstos na Cláusula 3ª deste instrumento, inclusive com pagamento retroativo, das diferenças salariais eventualmente apuradas.

Parágrafo Décimo – A adesão ao sistema REPIS não implicará em equiparação salarial com os empregados existentes.

Parágrafo Décimo Primeiro – Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo Décimo Segundo – Desenquadramento. A falsidade da declaração, ou uma vez constatado o descumprimento dos requisitos, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS e a incidência do piso salarial para empresas em geral.

Parágrafo Décimo Terceiro – Renovação do REPIS. Independentemente de já possuir Certidão de Adesão ao REPIS, terá a validade de 06 meses, e as empresas que desejarem aderir ao REPIS deverão requerer a Renovação da Certidão de Adesão ao REPIS semestralmente, nos termos desta cláusula e parágrafos.

Parágrafo Décimo Quarto – Fica estabelecido que o primeiro semestre se inicia em fevereiro e vai até julho, sendo o mês de agosto o início e o fim janeiro do ano seguinte do segundo semestre.

CLÁUSULA 5 - CORREÇÃO SALARIAL
Os empregados que recebem salário superior ao piso terão seus salários corrigidos, aplicando-se o percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) sobre o salário , o que ficará vigente do dia 1º de fevereiro de 2.024 até 31 de janeiro de 2025.

CLÁUSULA 6 - SALÁRIO SUBSTITUTO
Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do empregado substituído.

Parágrafo único- Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, nos termos da súmula 159, do TST.

CLÁUSULA 7 – MAIOR REMUNERAÇÃO
A maior remuneração para cálculo das férias, 13º salário e rescisão contratual, será o correspondente à média mensal de todas as variáveis e fixas no período correspondente aos 12 (doze) últimos meses efetivamente trabalhados, considerando-se como mês completo aquele trabalhado mais de 14 (quatorze) dias.

CLÁUSULA 8 - FORNECIMENTO DE RECIBOS E FOLHA DE PONTO
As empresas fornecerão cópia dos holerites, extrato do cartão de ponto, do empregado, impresso ou por e-mails ou por aplicativo de mensagem no telefone pessoal do funcionário.

CLÁUSULA 9- ANOTAÇÃO NA CTPS
A empresa anotará nas carteiras digitais profissionais e de previdência social de seus empregados, suas respectivas funções, bem como, farão constar os valores das respectivas remunerações, no prazo máximo de 05 (cinco) dias da sua admissão, nos termos da CLT.

CLÁUSULA 10 – DESCONTOS SALARIAIS
As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, os descontos permitidos por lei, os descontos previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, os decorrentes de Acordos Coletivos de Trabalho.

CLÁUSULA 11 – DESCONTO ALIMENTAÇÃO
O desconto de alimentação será de no máximo 3,5% (três e meio por cento) do salário normativo da categoria, quando fornecida pelo empregador, sendo 1,5% para o almoço, 1,5% para o jantar e 0,5% para o lanche ou café da manhã.

Parágrafo Único - Se o empregador fornecer alimentação/refeição ao empregado e optar por não descontar o percentual de coparticipação dos empregados mencionado nesta cláusula, não será caracterizado como salário in natura, não será atribuído reflexo ou integração ao salário e nem gerará nenhum outro ônus financeiro ao empregador.

CLÁUSULA 12 - RISCO DO NEGÓCIO
Uma vez cumprida as normas emanadas da empresa, que deverão ser por escrito e de conhecimento de todos, as empresas não poderão descontar de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques devolvidos sem a devida provisão de fundos por eles recebidos.

CLÁUSULA 13 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA
Fica estabelecido que o contrato de experiência não poderá exceder 90 (Noventa) dias, podendo ser dividido em dois períodos ou em até 03 períodos, sendo que os períodos não podem ser inferiores a 15 dias.

Parágrafo único- Fica vedada a celebração de Contrato de Experiência com o trabalhador readmitido na empresa, para a mesma função no período de 6 meses.

CLÁUSULA 14 - INTERVALO INTRAJORNADA- PARA DESCANSO E ALIMENTAÇÃO
As empresas integrantes desta categoria econômica poderão estabelecer redução do intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, desde que forneça alimentação aos empregados, não sendo, para todos os efeitos legais, esta redução considerada supressão de intervalo.

Parágrafo Primeiro - Para aquelas empresas que não fornecerem alimentação, e reduzir ou não conceder o intervalo intrajornada, implicará no pagamento do horário suprimido com um acréscimo do adicional de hora extra definido nesta convenção, sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Parágrafo Segundo - Considerando a peculiaridade do setor de trabalho aqui representado, a presente Convenção permite aos empregadores realizem escala para seus empregados com a ampliação do intervalo intrajornada em até no máximo 06 (seis) horas, o que não será considerado como tempo efetivo de serviço do empregado, nem a disposição, mesmo que gozados nas dependências da empresa ou em outro local.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados que laboram na condição de vigias noturnos do estabelecimento em face da peculiaridade do trabalho, ficam dispensados de picotar em seus cartões de ponto o intervalo para repouso e alimentação.

CLÁUSULA 15 - INTERVALO INTERJORNADA
O intervalo interjornadas deve ser de 11 (onze) horas.

CLÁUSULA 16 - HORA EXTRA-ADICIONAL
As horas extras prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), calculadas sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA 17 - FERIADOS
A todos os empregados, que laborarem nos feriados Nacionais, Estaduais e Municipais, as empresas poderão conceder aos funcionários folga compensatória, sem pagamento de qualquer acréscimo, contanto que seja concedida dentro de trinta dias, ultrapassado este prazo, terá que pagar o dia de trabalho em dobro sobre a hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado

Parágrafo único- As horas prestadas nos feriados e que seja objeto de pagamento deverão ser especificamente anotadas no contracheque do empregado sob a rubrica de Feriado.

CLÁUSULA 18 - REPOUSO REMUNERADO
O dia de Repouso Semanal Remunerado caso venha ser laborado deverá ser pago em dobro sobre a hora normal ou poderá ser compensado no decorrer da semana seguinte.

CLÁUSULA 19 - TRABALHO AOS DOMINGOS
Considerando a especificidade desta Categoria, a todos os empregados, independente do gênero, que laboram aos domingos, será concedido, no mínimo uma folga dominical por mês como DSR. Se isso não for possível, este domingo de folga deverá ser remunerado com pagamento em dobro sobre a hora normal ou será concedida uma folga compensatória durante a semana que segue.

CLÁUSULA 20- TRABALHO NOTURNO
O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 20% (vinte por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7, IX, CF/88.

CLÁUSULA 21 - ATRASO
Caso o empregado chegue atrasado ao trabalho, se o empregador permitir que ele inicie seu trabalho nesse dia, nenhum desconto poderá sofrer, ficando assegurado o repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA 22 - COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS
Os empregadores respeitarão o limite da jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 horas mensais, facultando-se aos empregados e empregadores, na forma do art. 59, parágrafo 2º da CLT, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

Parágrafo Primeiro - O Regime de Banco de horas e compensação poderá ser realizado acordo entre funcionário e empresa, nos termos do artigo 59 e parágrafos, amparados pelos artigos 611-A, inciso III e art. 444, *caput* e parágrafo único, todos da CLT.

Parágrafo Segundo - O excesso ou débito de horas serão registrados no banco de horas, poderão ser compensados, conforme definido e ou autorizado pelo empregador, com a correspondente diminuição em outro dia, sendo compensado preferencialmente no mesmo mês, mas caso não seja possível, à soma das jornadas semanais de trabalho, deve ser compensada de maneira que não exceda o período máximo de 6 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro - Caso as horas extras laboradas prenotadas no banco de horas não sejam compensadas no período de 6 (seis) meses, deverão pagas pelo empregador, com o respectivo adicional definido na convenção coletiva da Categoria;

Parágrafo Quarto - O extrato das horas registradas no banco de horas será disponibilizado mensalmente junto com a folha de ponto e o empregado deve assinar todas as folhas.

Parágrafo Quinto - Se restar débito de horas registrado no banco de horas empregado e o empregador não compensar, o empregador não poderá descontar dos salários e ou da rescisão, ressalvado os casos de faltas injustificadas.

CLÁUSULA 23 - QUEBRA DE CAIXA
O empregador que conceder àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa a gratificação em rubrica de "Quebra De Caixa", o valor adicional de

10% ou mais, o que será calculado sobre o salário base, podendo em contrapartida os empregadores que conceder a gratificação descontar prejuízos oriundos do exercício da função, a cada mês civil até o limite do valor pago a título de quebra de caixa no dito mês.

CLÁUSULA 24 - FORNECIMENTO DE UNIFORME
Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário, ficam obrigados ao fornecimento gratuito destes.

Parágrafo Primeiro - Os empregados devem proceder a devolução quando estes não mais tiverem condições de uso ou em caso de rescisão contratual, no estado em que se encontrarem.

Parágrafo Segundo - O uniforme será fornecido ao empregado mediante comprovante de fornecimento, com cópia para o empregado, com a descrição do valor de cada peça fornecida.

Parágrafo Terceiro - Se o empregado não devolver o uniforme, no estado em que se encontrar, a empresa fica autorizada a promover o desconto do seu valor no acerto rescisório.

CLÁUSULA 25 - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO
Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, todos os equipamentos de proteção - EPI para o exercício das respectivas funções, na forma da legislação em vigor, que trata da higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado, conforme as orientações e especificações do EPI.

CLÁUSULA 26 – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO
A empresa poderá fornecer ao empregado "auxílio alimentação" por meio de cesta de alimentos, ou pagamento em pecúnia, no valor mínimo de R$ 100,00 (cem) reais ou valor definido pela empresa, em acordo entre as partes, podendo a empresa descontar do salário do funcionário até 10% do valor do benefício.

Parágrafo Primeiro - Terá direito ao auxílio alimentação o trabalhador que:
a) não incorrer em condutas disciplinadas no art.482 da CLT ou regimento interno da empresa, que são penalizadas com advertências, suspensões ou justa causa; b) que não faltar ao serviço ou se faltar, que a referida falta seja justificada; Se a justificativa for por motivo de saúde, se limita até 01 dia no mês, devendo o trabalhador apresentar o atestado médico no primeiro dia subsequente a ausência.

Parágrafo Segundo - As normas deste auxílio, se estabelecida de forma diversa do caput desta cláusula e do parágrafo primeiro, deve ser realizada por meio de acordo coletivo homologado pelos Sindicatos de representação.

Parágrafo Terceiro - As concessões do auxílio durante a vigência do contrato de trabalho, não integra o salário para nenhum efeito legal, conforme previsão legal OJ (orientação jurisprudencial) nº 413 da SDI- I do TST.

Parágrafo Quarto - Caso o funcionário não cumpra os requisitos para recebimento do auxílio a empresa que adotar esta, fica desobrigada da concessão.

Parágrafo Quinto - O benefício concedido deve ter a rubrica de "Auxílio Alimentação" no recibo de pagamento/ holerite/ contra-cheque do empregado, quando pago por

ticket ou em pecúnia.

Parágrafo Sexto – Caso a empresa faça a opção de descontar percentual pela concessão do auxílio, deverá requerer autorização do empregado por escrito.

CLÁUSULA 27 - VALE TRANSPORTE
O vale transporte deverá ser concedido aos empregados que utilizam o transporte público por meio de passes, meios magnéticos, cartões de vale transporte ou outros meios previstos em Lei, vedando-se o pagamento em pecúnia, ficando mantidas as demais disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto de 6% da parcela do empregado, não tendo este natureza salarial.

CLÁUSULA 28 – AUXÍLIO DESLOCAMENTO
Em substituição ao benefício do vale-transporte, as empresas poderão conceder aos empregados, que utilizam transporte próprio ou outros meios que não o transporte público, um valor mensal, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários, com o descritivo de "AUXÍLIO DESLOCAMENTO" no contracheque/holerite.

Parágrafo Primeiro - A opção pela concessão de auxílio deslocamento, será exercida pela empresa, somente após acordo por escrito entre as partes.

Parágrafo Segundo - Por se tratar de benefício em substitutivo ao vale-transporte, a empresa que conceder a seus empregados o auxílio deslocamento, em importância equivalente ao valor dos vales transportes, poderá realizar o desconto de 6% sobre o valor do salário mínimo, em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei no 7.418/85.

Parágrafo Terceiro - Por se tratar de benefício substitutivo ao vale-transporte, não integrará de forma alguma a verba salarial e nem os reflexos destas, não gerando nenhum outro ônus ao empregador.

CLÁUSULA 29 - EDUCAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DO EMPREGADO
Na forma da lei, não serão considerados como salários os investimentos realizados pelo empregador na educação e aperfeiçoamento profissional do empregado, incluindo-se concessão de bolsas de estudos, cursos, palestras, especializações seja com pagamento de valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, custeio de viagens (passagens e estadia) nacional ou ao exterior, contratação de professores, etc.

Parágrafo único - Terá plena validade e aplicabilidade a cláusula contratual ou acordo individual de trabalho consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por período limitado de tempo que deve ser definido entre as partes, após feito de investimentos realizados pelo empregador na educação e aperfeiçoamento profissional do empregado, ou o empregado deverá reembolsá-la das despesas realizadas, caso, retomando a prestação de serviços, venha a decidir pela rescisão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 30 – PARTICIPAÇÃO DE LUCROS E RESULTADOS - PLR
Fica recomendado que as empresas façam acordo coletivo para definição das normas referente às PLR com homologação dos Sindicatos de Representação.

CLÁUSULA 31 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR
Quando as empresas suspenderem o trabalho por motivos técnicos para execução de

serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, e também quando for impraticável suas prestações, independente da causa determinante, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as horas serão pagas como extraordinárias.

CLÁUSULA 32 - ATESTADOS MÉDICOS
As empresas aceitarão atestados médicos para justificativa da ausência do funcionário, desde que emitidos por médicos com CRM ativo e válido, cadastrados no SUS, INSS, Hospitais Particulares e seus conveniados, sem rasuras e que estejam legíveis.

Parágrafo Primeiro - A justificativa como acompanhante dos filhos menores e como responsáveis legais, é válida para os pais que levarem seus filhos até 12 (doze) anos, a consulta médica, por até 02 dias no ano, assim será abonado o dia de trabalho, sem que haja desconto.

Parágrafo Segundo - Em caso de internação de menores até 12 (doze) anos, os pais e ou responsáveis legais, poderão ter a ausência justificada por meio de atestado e laudo médico onde comprove sua permanência no hospital como acompanhante, tendo assim justificada e abonada a ausência, sem prejuízo da remuneração por até o 15ª dia, após este período deverá ser encaminhado para afastamento pelo INSS;

CLÁUSULA 33 – ESTABILIDADE DA GESTANTE
Fica garantida a estabilidade provisória no emprego, à mulher gestante, desde constatada a gestação até 5 meses após o parto.

CLÁUSULA 34 – RETORNO DA PREVIDÊNCIA
É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se à empresa no dia útil imediatamente subsequente a alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego, após 30 dias de ausência injustificada.

Parágrafo Primeiro - Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar a empresa também no dia útil imediatamente subsequente a alta, que fornecerá contra recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego.

Parágrafo Segundo - Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS esse deverá declarar de próprio punho ou por outro meio perante a empresa expressamente esta condição, eximindo-a do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro - Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

Parágrafo Quarto - O contrato de experiência ficará suspenso durante a concessão do benefício previdenciário, completando-se o tempo previsto de sua duração após o fim da concessão do referido benefício.

CLÁUSULA 35 - **DEFICIENTE FÍSICO**
As empresas comprometem-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos sempre que as circunstâncias materiais e administrativas da empresa assim o

permitirem.

CLÁUSULA 36 - PROVAS DE VESTIBULAR OU ENEM
Fica assegurado o abono de faltas do colaborador(a) no dia de realização de exame vestibular e provas do "ENEM", desde que apresente documento hábil.

CLÁUSULA 37 - AVISO PRÉVIO
O empregado demitido que no curso do aviso prévio, obtiver novo emprego e provar essa condição por escrito, através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do referido aviso que não forem trabalhados.

CLÁUSULA 38 - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL DE TEMPO PARCIAL
As empresas poderão contratar empregados em jornada de trabalho de até 30 horas semanais, a ser desenvolvida no máximo de 4 (quatro) dias em cada semana, com salário hora ou diária proporcional ao piso da categoria, devendo ser incluído o DSR, bem como o empregador será responsável pelo pagamento e recolhimento do FGTS e INSS, conforme previsão legal OJ (orientação jurisprudencial) nº 358, item I, da SDI-I DO TST.

Parágrafo Primeiro - O empregado que for contratado nesta modalidade não terá direito, em regra, aos benefícios concedidos pela empresa tais como plano de saúde, entre outros, salvo se a empresa optar em conceder.

Parágrafo Segundo - Caso a empresa faça a opção de conceder o auxílio alimentação, deverá estender este benefício ao empregado que for contratado nesta modalidade, ainda que seja proporcional.

CLÁUSULA 39 - TRABALHO INTERMITENTE
O empregador poderá adotar o contrato de trabalho sob a modalidade intermitente desde que observe os requisitos da Lei 13.467/2.017 de forma a regulamentar a prestação de serviço de contrato de trabalho subordinado, descontínuo, que se caracteriza pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Parágrafo Primeiro - O contrato de trabalho deve ser, obrigatoriamente, celebrado por escrito, contendo o valor da hora trabalhada, considerando o valor da diária estabelecido nesta cláusula e a carteira de trabalho deve ser assinada para que todos os direitos e deveres sejam registrados.

Parágrafo Segundo - A convocação para o trabalho deve ser feita com pelo menos três dias de antecedência, por mensagem escrita por aplicativos ou e-mail, devendo o empregado responder em até 48 horas, sendo presumida a recusa em caso de silêncio.

Parágrafo Terceiro - O recibo de pagamento deverá conter a discriminação de cada um desses valores, para que o trabalhador consiga entender de forma clara o que está recebendo.

Parágrafo Quarto - A remuneração será por hora trabalhada e o empregador ficará responsável pelo pagamento e recolhimento previdenciário e fundiário.

Parágrafo Quinto - A carga de trabalho intermitente não tem jornada mínima,

devendo observar a diária de 08 horas, podendo ser prorrogado até 02 horas cada diária, limitando assim a 20 horas semanais, ou 80 horas mensais, podendo o funcionário contratado neste regime trabalhar somente até 02 (dois) dias na semana.

Parágrafo Sexto - O empregado que for contratado nesta modalidade poderá ter seu intervalo de 01 hora reduzido para 30 minutos se o empregador fornecer a alimentação, bem como o intervalo pode se estender até 06 horas, nos termos da cláusula que trata do intervalo intrajornada nesta convenção coletiva.

Parágrafo Sétimo - O empregado que for contratado nesta modalidade não terá direito, em regra, aos benefícios concedidos pela empresa tais como plano de saúde, ticket alimentação, benefício social, entre outros, salvo se a empresa optar em conceder.

Parágrafo Oitavo – Considerando a limitação de horas e dias, o empregado que for contratado nesta modalidade terá direito a uma diária mínima de R$80,00, e a empresa deve arcar integralmente com o recolhimento do FGTS e INSS que será devido sobre o valor da diária.

Parágrafo Nono - A remuneração por hora trabalhada para fins de anotação na Carteira de trabalho, não pode ser inferior ao valor do salário por hora daquele que desempenha a mesma função no estabelecimento, seja contrato intermitente ou não.

Parágrafo Décimo – O funcionário contratado nesta modalidade, considerando sua singularidade, não gera o direito da equiparação com os demais funcionários, ainda que desempenhe a mesma função.

Parágrafo Décimo Primeiro - O empregado fará jus ao recebimento proporcional ao período trabalhado a férias, décimo terceiro e descanso semanal remunerado.

CLÁUSULA 40 – GORJETAS

Considerando que a faculdade dos clientes pagar as gorjeta ou taxa de serviço, os valores que forem arrecadados/ cobrados pela empresa a este título deverão ser descritos nas notas de despesas ou cupons fiscais sob a rubrica de "TAXA DE SERVIÇO", "SERVIÇO" ou "GORJETA".

Parágrafo Primeiro - As Empresas em contrapartida 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 Simples Nacional; b) 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal Lucro Real, Presumido ou Arbitrado.

Parágrafo Segundo - Na forma da Súmula 354 do C. TST, as gorjetas/taxas de serviço integram a remuneração e devem ser consideradas para média anual, mas 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 - O valor remanescente arrecadado a título de gorjetas/taxas de serviço serão rateados 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 de cozinha ou ajudantes, lavadores de pratos, arrumadeiras, assistentes ou auxiliares administrativos, faxineiros e outros) também participem da divisão do montante arrecadado.

Parágrafo Quinto - As regras de rateio das gorjetas/taxas de serviço, deverão ser feitas em assembleia de empregados convocada para este fim, com a interveniência e homologação dos sindicatos de representação.

Parágrafo Sexto - Toda empresa que fizer a opção de arrecadar a título de gorjetas/taxas de serviço deve disponibilizar mensalmente o extrato das gorjetas recebidas para dois representantes dos demais empregados, de preferência de setores diferentes, não podendo ser composto somente por cargos de confiança, para conferência, após conferido, estes devem assinar o extrato conferido.

Parágrafo Sétimo - Deve ser discriminado no holerite/contracheque e na CTPS a rubrica de gorjetas/taxas de serviço todo valor pago ao empregado a este título.

Parágrafo Oitavo – Gorjeta ou Gorjeta Espontânea não constitui receita própria dos empregadores está isenta de obrigação fiscal tributária municipal, estadual ou federal de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recaindo sobre a gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados.

Parágrafo Nono – Gorjeta Espontânea - A importância paga direta e espontaneamente ao empregado pelo cliente, sem o conhecimento da empresa, decorrente dos serviços prestados e produtos vendidos, deve ser objeto de declaração, por escrito contra recibo, no final do expediente, do empregado e devolução para que a empresa possa fazer os descontos e recolher os encargos; integrar o valor na remuneração, bem como fazer o rateio previsto em norma coletiva, sendo que esses valores não integram o preço de venda do produto ou dos serviços comercializados, não havendo incidência tributária. Caso não haja declaração do empregado em relação aos valores descritos no caput e entrega para desconto e rateio, consideram-se quitados os reflexos trabalhistas e previdenciários previstos no art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Parágrafo Décimo – Caso o empregador deixe de cobrar a taxa de gorjeta em seu estabelecimento, considerando a faculdade dos clientes pagar e não ser receita própria da empresa, os valores pagos não incorporam e não irão integrar a remuneração do empregado. E nesta situação, se porventura for paga importância diretamente ao empregado a título de "TAXA DE SERVIÇO","SERVIÇO" ou "GORJETA", de maneira espontânea, a empresa fica desobrigada de qualquer recolhimento.

CLÁUSULA 41 - PLANOS ODONTOLÓGICO E MÉDICO

Mediante carta de solicitação e autorização do empregado, por escrito, que deve ser acompanhada da cópia do contrato, as empresas deverão fazer o desconto do valor integral do Plano de Assistência Odontológica e Médica, na folha de pagamento e deverão efetuar o pagamento do Plano de Assistência Odontológica e Médica conveniada com os Sindicatos Convenentes.

Parágrafo Único - Após a rescisão contratual, a empresa fica desobrigada do pagamento e o empregado, deve efetuar diretamente o pagamento à empresa

contratada.

CLÁUSULA 42- HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
A rescisão do contrato de trabalho poderá ser homologada no prazo legal, contados do término do aviso prévio, devendo ser solicitado o agendamento e envio dos documentos pelo e-mail homologacao@fetrhotel.com.br.

Parágrafo Primeiro – Deve ser homologada a rescisão do contrato de trabalho ou com a anuência em conjunto dos Sindicatos de representação ou judicialmente, nos casos do pedido de demissão: de gestante ou de empregado que tenha direito a estabilidade.

Parágrafo Segundo - O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecido os prazos do parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo Terceiro - As referidas homologações serão realizadas mediante a apresentação dos seguintes documentos:
a. CTPS física, devidamente atualizada ou comprovação da atualização da CTPS digital;
b. Livro ou ficha de registro;
c. Aviso prévio assinado pelo trabalhador;
d. Exame médico demissional, se houver;
e. Termo de rescisão em 05 (cinco) vias;
f. Comprovante de depósito das verbas rescisórias em conta bancária do trabalhador; ou cheque administrativo ou pagamento em dinheiro no ato da homologação;
g. Requerimento do Seguro Desemprego, se houver;
h. Carta de preposição, para a devida homologação, se necessário;
i. Comprovante de recolhimento rescisório - GRRF, chave de identificação e demonstrativo de recolhimento do FGTS rescisório do trabalhador;
j. Extrato do FGTS para fins rescisórios atualizado;
k. Demonstrativo de média de horas extras, bônus, comissões etc, se houver;
l. Cópia do acordo coletivo de Trabalho, ou sentença normativa, se houver;

CLÁUSULA 43 - CURSO NO SINDICATO
No decorrer do curso que o Sindicato vier a promover, as Empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei 6.494, de 07/12/77.

CLÁUSULA 44– BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR
As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.
Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao**.**

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no**

mês da homologação desta, desde que a partir de 10/04/2024, o valor **total** de **R$32,58 (trinta e dois reais e cinquenta e oito centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto - *O* empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nesta cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento dessa indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.
IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Parágrafo Décimo Segundo – Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Décimo Terceiro – Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos

benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Parágrafo Décimo Quarto – Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Quinto – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

Parágrafo Décimo Sexto – A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R$ 650,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CASAMENTO	1X	R$440	EM CASO DE CASAMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM QUALQUER BUROCRACIA.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R$ 330,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.

BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R$ 860,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R$ 330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R$ 1.300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL COM ENTREGA DO E-SOCIAL		SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E- SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.

BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

Parágrafo Décimo Sétimo - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

CLÁUSULA 45 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme aprovação por unanimidade dos participantes na Assembleia Geral Extraordinária ocorrida no dia 30 de janeiro de 2.024, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, associadas ou não, recolherão em favor da Entidade, a título de Contribuição Assistencial Patronal, até o dia **30 de junho de 2023**, a importância equivalente a:

a. 25% (Vinte e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria, para as empresas que tenham de 0 (zero) a 7 (sete) empregados;
b. 45% (Quarenta e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria, para as empresas que tenham de 8 (oito) a 15 (quinze) empregados;
c. 65% (Sessenta e cinco por cento) do Salário Normativo da Categoria, para as empresas que tenham 16 (dezesseis) ou 45 (quarenta e cinco) empregados.
d. 100% do Salário Normativo da Categoria, para as empresas que tenham 46 (quarenta e seis) a 89(oitenta e nove) empregados.
e. 150% do Salário Normativo da Categoria, para as empresas que tenham 90 (noventa) ou mais empregados.

Parágrafo Primeiro - As guias para recolhimento da contribuição acima deverão ser solicitadas ao Sindicato Patronal de hospedagem e alimentação do Estado de Mato Grosso do Sul e recolhidas até a data prevista ou depositado na Caixa Econômica Federal, Agência 001568, Conta Corrente 03606-0 em nome da entidade.

Parágrafo Segundo - Da falta da Contribuição Assistencial Patronal, no prazo previsto, implicará na multa de 2% (dois por cento), acrescidos de juros de 1% (um

por cento) ao mês, até a data do efetivo pagamento.

Parágrafo Terceiro- Devido à falta de regulamentação do tema de repercussão Geral 935 DP STF, somente pode ser compreendido, dentro do previsto na CLT, ou seja, a oposição significa a autorização expressa do empregado associado ou não, em determinar a dedução dos valores previstos na convenção coletiva de trabalho. Sendo assim, considerando esta base de representação fica definido que o empregado deve exercer seu direito de OPOSIÇÃO, para manifestar se for contrário ao pagamento da contribuição.

Parágrafo Quarto - Após a aprovação desta Convenção coletiva o Sindicato patronal fará a publicação em diário oficial de intimação a todas as empresas para que exerçam seu direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo Quinto - Caso a empresa deixe de exercer o direito de oposição, será devida a contribuição assistencial patronal pela empresa associada ou não, podendo o sindicato patronal efetuar a cobrança extrajudicial ou judicial, em caso de inadimplência, conforme aprovado em assembleia e nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo Sexto - O **direito de oposição** a contribuição de que trata esta cláusula, deverá ser exercido mediante manifestação por escrito, **até a 60 (sessenta) dias após a aprovação desta convenção coletiva**, com carta assinada pelo representante da empresa que deve acompanhar, a cópia dos Contrato social da empresa, e que pode ser protocolado pessoalmente no Sindicato Patronal ou devem ser direcionados por correio com aviso de recebimento e os documentos enviados devem estar com firma reconhecida e as cópias autenticadas.

CLÁUSULA 46 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL LABORAL

As empresas se obrigam a descontar dos salários de seus empregados, representados pelo sindicato profissional convenente, a contribuição assistencial laboral aprovada pela Categoria dos trabalhadores, em Assembleia Geral Extraordinária Permanente, realizada no dia 13 de outubro de 2023, e firmadas na presente convenção coletiva.

Parágrafo Primeiro - O Sindicato laboral conforme estabelecido em assembleia estabelece a título de Contribuição Assistencial o percentual de 1% (um por cento) do piso da categoria estabelecido na cláusula 3ª de cada trabalhador representado pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Segundo - O desconto da Contribuição Assistencial do trabalhador ocorrerá mensalmente, com início no mês subsequente a data final do prazo de oposição.

Parágrafo Terceiro - Cabe às empresas da base territorial destes sindicatos fazer o desconto da Contribuição Assistencial de todos os trabalhadores diretamente na folha de pagamento, contendo a descrição no holerites com valor descontado, sejam associados ou não do sindicato, salvo se apresentada pelo empregado a cópia da oposição feita no sindicato laboral.

Parágrafo Quarto - O recolhimento da Contribuição Assistencial será efetuado pelas empresas até cinco dias após o desconto em folha, e repassados ao sindicato laboral através de guias que deverão ser solicitadas ao e-mail: secretaria@fetrhotel.com.br

Parágrafo Quinto – O direito de oposição, devido à falta de regulamentação do tema

de Repercussão Geral 935 DP STF, somente pode ser compreendido dentro do previsto na CLT, ou seja, direito de se opor a dedução dos valores previstos na convenção coletiva de trabalho a título de contribuição. Sendo assim, considerando esta base de representação fica assegurado a cada trabalhador o direito de se opor à contribuição de que trata esta cláusula, exercitável no **prazo de 30 (trinta) dias** a contar da publicação do edital com intimação para esse fim.

Parágrafo Sexto – O **direito de oposição** à contribuição de que se trata esta cláusula deverá ser exercido mediante manifestação por carta escrita a próprio punho e protocolada pessoalmente pelo trabalhador na(s) sub sede(s), sendo escritório(s) parceiro(s) à entidade laboral, que será(ão) informada(s) no site da entidade (https://fetrhotel.org.br/) e no edital de intimação para oposição.

Parágrafo Sétimo – Para que seja realizado o protocolo da oposição, a carta deverá conter as seguintes informações:
a) Nome completo do empregado
b) CPF
c) RG
d) Cargo
e) Nome completo da empresa
f) CNPJ
g) Endereço completo da empresa

Parágrafo Oitavo – Após a aprovação desta Convenção Coletiva o sindicato Laboral fará a publicação em diário oficial de intimação a todos os empregados para que exerçam seu direito de oposição no prazo estabelecido no parágrafo quinto desta cláusula.

Parágrafo Nono – Caso o empregado, associado ou não, deixe de exercer o direito de oposição será devida a contribuição assistencial laboral.

Parágrafo Décimo – Se o empregado não fizer a oposição por escrito nas sub sedes indicadas nesta cláusula, a Empresa que fizer o desconto e o repasse ao Sindicato Laboral ficará isenta de qualquer responsabilidade, principalmente em ação trabalhista ou civil, ficando com o Sindicato Laboral a responsabilidade de negociar com o trabalhador que vier questionar o desconto.

Parágrafo Décimo Primeiro - Caso não seja realizado o pagamento da Contribuição Assistencial incidirá sob o valor devido, multa no importe de 2%(dois por cento) do valor devido, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.

Parágrafo Décimo Segundo - A conduta do empregador de instigar os empregados a se oporem ao desconto das contribuições devidas à entidade laboral pode caracterizar ato antisindical (arts. 543, § 6º, da CLT e 1º e 2º da Convenção n. 98 da OIT e crime (art. 199 do Código Penal).

CLÁUSULA 47 - COLOCAÇÃO DE AVISO- ENTIDADE SINDICAL
Garantia à entidade sindical de colocação de avisos no quadro de avisos da empresa, para comunicação e orientação aos trabalhadores, sendo proibida a colocação e distribuição de panfletos políticos e partidários.

CLÁUSULA 48- MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

A infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva, acarretará multa de um salário normativo da Categoria, em favor da parte prejudicada, não sendo em nenhuma hipótese cumulativas as multas e penalidades estabelecidas nesta Convenção e ou acordos.

CLÁUSULA 49- MULTA POR DISPENSA DE TRABALHADOR PRÓXIMO A DATA BASE DA CATEGORIA.

As Leis 6.708/79 e 7.238/84, ambas em seu artigo 9º, determinam uma indenização adicional, que equivale a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa ao empregado dispensado no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, seja ele optante pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS.

CLÁUSULA 50 - DISSÍDIO COLETIVO

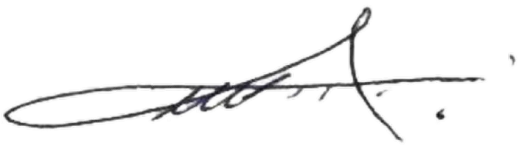
A Presente Convenção Coletiva de Trabalho será negociada e renovada nos períodos próximos de suas datas base, caso não haja consenso e comum acordo entre as partes fica desde já pactuados que a referida CCT será dirimido com a propositura de Dissídio Coletivo de Trabalho no Tribunal Regional do trabalho da 24º Região, e que os efeitos da presente CCT permanecerão até a resolução da Lide.

CLÁUSULA 51 -DA COMPETÊNCIA

Os litígios relativos ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, bem como as dúvidas e caso omissos serão dirimidos pela JUSTIÇA FEDERAL DO TRABALHO.

E por estarem plenamente conformes, firmam as partes o presente, em 02 (duas) vias de igual teor e forma, para que surta seus efeitos legais e jurídicos.

Campo Grande / MS, 01 de março de 2024.



CÍCERO LOURENÇO PEREIRA
Presidente da FETRHOTEL/SP-MS

JULIANO B. KAMM WERTHEIMER
Presidente do SHRBS/MS

Thatiane Mesquita
OAB/SP 414.809
Advogada da FETRHOTEL/SP-MS

Monik Schimidt Roth
OAB/MS 16.316
Advogada do SHRBS/MS