

“Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Flats, Hospedarias, Restaurantes, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados em Turismo e Hospitalidade de Três Lagoas/MS – SINTHORTUTREL, Registro Sindical nº **02030390926-3**, com sede na cidade de Três Lagoas/MS, na Rua João Carrato, 1140, Centro, inscrito no CNPJ sob o nº 05.542.702/0001-10, por sua representante signatária: Janeth Okiuto Klein, CPF 955.742.551-20 e **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Mato Grosso do Sul,** 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, celebram a presente convenção coletiva de trabalho estipulando as condições de trabalho prevista nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - Vigência e Data-Base

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de fevereiro de 2.022 à 31 de janeiro de 2.023 e a data base da categoria em 1º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – Abrangência

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(S) **dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados, em Turismo e Hospitalidade,** com abrangência territorial em **Três Lagoas/MS.**

CLÁUSULA TERCEIRA - Salário Normativo

O salário normativo da categoria, a partir de 01 de fevereiro de 2022, será de R\$ 1.220,00(Hum mil duzentos e vinte reais).



CLÁUSULA QUARTA - Correção Salarial

O reajuste salarial dos empregados que recebiam salário superior ao salário normativo, em 1º de fevereiro de 2.022, ficará a critério de uma livre negociação entre o empregador e o empregado.

CLÁUSULA QUINTA – Salário ao Substituto

Ao Trabalhador chamado para substituir outro com salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo, sem considerar as vantagens pessoais.

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

Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função.

CLÁUSULA SEXTA – Taxa de Serviços (Gorjetas)

As empresas que cobram taxa de serviços em nota de despesas, ratearão o quanto recebido a esse título de acordo com o estabelecido na Lei 3.419/2017, que modificou o Art. 457 da CLT podendo as inscritas em regime de Tributação Federal Simples Nacional, reter 20% e as optantes pelo regime de Tributação Federal Lucro Real, Presumido ou Arbitrado, reter 33% sobre o total da mesma, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, distribuindo o valor remanescente entre os empregados.

Parágrafo 1º - Através de acordos serão fixados critérios do custeio e rateio: como destinatários, sistema de pontos e forma de divulgação dos valores recebidos a esse título.

Parágrafo 2º - As empresas com mais de 60 empregados deverão constituir comissão para fiscalizar e acompanhar a distribuição da referida taxa, na conformidade prevista em Lei.

Parágrafo 3º - O empregador deverá anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de taxa de serviços (Gorgeta).

Parágrafo 4º - Para cálculo, integram o salário e serão anotadas na CTPS dos trabalhadores, pelo valor médio anual, as gorjetas que forem recebidas ao longo dos últimos 12 meses.

CLÁUSULA SÉTIMA - Descontos Salariais

Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de Lei, Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos, ou ainda, adiantamentos ou descontos não autorizados expressamente pelo próprio empregado.

CLÁUSULA OITAVA – Benefício Previdenciário

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

CLÁUSULA NONA – Maior Remuneração

A maior remuneração para cálculo das férias, 13º salário e rescisão contratual, será o correspondente a 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 DÉCIMA - Fornecimento de Uniformes

Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário ficam obrigados aos seus respectivos fornecimentos gratuitamente, devendo os mesmos proceder a devolução quando estes não mais tiverem condições de uso ou em caso de rescisão contratual, no estado em que se encontrarem observando as seguintes condições:

O uniforme será fornecido ao empregado mediante comprovante de fornecimento, com cópia para o empregado;

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 DÉCIMA PRIMEIRA - Horas Extras

As horas extras diárias serão pagas com adicional de 60% (sessenta por cento).

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - Desconto Alimentação

Para os empregados que recebem alimentação fornecida pelo empregador, o desconto de alimentação será de no máximo 3,5% (Três virgula cinco por cento) do salário normativo da categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - Auxílio Alimentação

A empresa concederá mensalmente a cada trabalhador, um auxílio alimentação a partir de R\$ 50,00 (cinquenta reais) mensais, a ser pago junto com seu salário, sem perder a característica alimentar.

Parágrafo Primeiro:- Fica permitido às empresas implantar o **Prêmio Assiduidade de característica alimentar** com regras a serem negociadas

entre a empresa e empregados, e comunicadas ao Sindicato Laboral, no prazo de dez dias após serem firmadas.

Parágrafo Segundo: - A concessão do Auxílio Alimentação e do Prêmio Assiduidade, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - Benefício Social Familiar

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de **01/04/2022** 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 com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de **10/04/2022**, o valor total de **R\$20,00 (vinte reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. 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. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

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 desta contribuição 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

DS DS


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. 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. 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 desta indenização.

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.

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, 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.



Handwritten signature and initials inside a blue box with "DS" in the top corners.

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 – 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 do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 600,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO CASAMENTO	1X	R\$ 400,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA AO TRABALHADOR, QUANDO DE SEU CASAMENTO, A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM BUROCRACIA.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	3X	R\$ 250,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR AFASTADO ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
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 ORGÃO 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\$ 800,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 250,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 3.500,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
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 AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO 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, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
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 AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM		TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.200,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA

		IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
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 EM DOMICÍLIO.

CLÁUSULA DECIMA QUINTA - Aviso Prévio

Qualquer empregado que no curso do aviso prévio, quando da iniciativa do empregador, 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;

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - Serviços Parciais de Funcionários

As partes convencionam que, aqueles estabelecimentos que utilizam serviços apenas parcialmente poderão pagar o salário estabelecido na Cláusula Primeira, proporcionalmente aos dias trabalhados.

A faculdade em questão somente poderá ser utilizada para os empregados que trabalharem nessas condições no máximo de 3 (três) dias em cada semana ou até 25 horas semanais.

CLÁUSULA DECIMA SETIMA – Trabalho Intermitente

De Acordo com a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, institui-se o trabalho intermitente que é uma forma de regulamentar a prestação de serviço, como

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, independentemente do tipo de atividade exercida pelo empregado e o fim social perseguido pelo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - Abrangência de Funções

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange todas as categorias de trabalhadores empregados no Setor de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, cumprindo a mesma jornada de trabalho, sem quaisquer privilégios ou diferenciações entre os mesmos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - Fornecimento de Equipamentos de

Proteção

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente todos os equipamentos de proteção 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – Estabilidade da Gestante

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego, à mulher gestante, desde a gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – Compensação de Horas

Os empregadores respeitarão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultando-se aos empregados e empregadores, na forma do artigo 59, parágrafo 2º da CLT, a estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso).

As partes de comum acordo passam a ter flexibilidade de horários, a critério da empresa e/ou por solicitação do empregado, devendo para instituição do Banco

de Horas as partes firmarem acordo, conforme Lei nº 13.467/2017, limitando a compensação ao prazo máximo de 180 (cento e vinte) dias.

Na rescisão do contrato de trabalho, as horas excedentes que porventura não tenham sido compensadas ou pagas, deverão ser inseridas no Termo de Rescisão, com pagamento integral a título de horas extras, junto com as verbas rescisórias, inclusive seus reflexos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – Intervalo Intra jornada

I Conforme Lei 13.467/2017, poderão as empresas que fornecem alimentação a seus funcionários, reduzir o intervalo intra jornada para até 30 (trinta) minutos, mediante acordo. Para aquelas empresas que não fornecem alimentação, garantindo o intervalo intra jornada de no mínimo 01 (uma) hora, a redução do intervalo intra jornada, implicará no pagamento como hora extra do período reduzido, com adicional de 60% sobre o valor da hora normal.

II Considerando a peculiaridade do setor de trabalho aqui representado, a presente Convenção permite aos empregadores realizarem escala para seus empregados com a ampliação do intervalo intra jornada superiores a duas horas, 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, e, desde que respeitado os limites do intervalo de 11 (onze) horas para as jornadas de trabalho.

III 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 VIGÉSIMA SEXTA - Trabalho aos Domingos e Feriados

A todos os empregados, que laboram aos domingos, será concedido, no mínimo uma folga dominical por mês como DSR. Caso isso não seja possível, este domingo deverá ser remunerado em dobro, ou concedida duas folgas durante a semana que se segue.

Da mesma forma aplica-se esta regra para os feriados, quando os mesmos não forem compensados, podendo estes feriados serem compensados durante o mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA – Atraso

No caso do empregado chegar atrasado e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, nenhum desconto poderá sofrer, ficando assegurado o repouso semanal remunerado.

CLAUSULA VIGÉSIMA OITAVA – Contribuição Assistencial Patronal

Conforme aprovação por unanimidade dos participantes na Assembleia Geral Extraordinária ocorrida no dia 25 de fevereiro de 2.022, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, recolherão em favor da Entidade, a

DS DS


título de Contribuição Assistencial Patronal, até o dia **30 de junho de 2022**, a importância equivalente a:

- **25% (Vinte e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria**, para as empresas que tenham de 0 (zero) a 7 (sete) empregados;
- **45% (Quarenta e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria**, para as empresas que tenham de 8 (oito) à 15 (quinze) empregados;
- **65% (Sessenta e cinco por cento) do Salário Normativo da Categoria**, para as empresas que tenham 16 (dezesesseis) ou mais empregados.

As guias para recolhimento da contribuição acima deverão ser solicitadas ao Sindicato de Hotéis Restaurantes Bares e Similares do Estado de Mato Grosso do Sul e recolhidas até a data prevista na Caixa Econômica Federal, Agência 000017, Conta Corrente 03158-2 em nome da entidade.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – Contribuição Associativa Laboral

Considerando que a categoria profissional representada nesta CCT foi estatutariamente convocada por meio de edital para se manifestar por voto livre e soberano, se autoriza ou não a instituição da contribuição assistencial;

Considerando que a respectiva assembleia foi convocada por edital publicado no Diário Oficial Eletrônico nº 10734 em 19 de janeiro de 2.022, de ampla circulação na base representada;

Considerando que a assembleia dos trabalhadores constitui órgão soberano e meio adequado, democrático e transparente para debater e deliberar sobre as reivindicações, custeio das atividades sindicais e demais temas de interesse da categoria;

Considerando que a Lei n. 13.467/2017, prestigiando o negociado sobre o legislado, trouxe profundas mudanças no sistema sindical brasileiro, em especial sobre o custeio das entidades sindicais, que deve vir especialmente daqueles que são beneficiados com a atuação sindical;

Considerando que no sistema jurídico brasileiro os sindicatos representam toda a categoria e que ninguém é obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato, podendo optar por não contribuir para manutenção e fortalecimento do sindicato, abrindo mão, porém, de ser beneficiado pela atuação sindical;

Considerando que quem não quiser ser sócio do sindicato e contribuir com o custeio das respectivas atividades estará abrindo mão dos serviços e benefícios exclusivos aos sócios ou contribuintes, nos termos da aprovação da assembleia dos empregados, a qual será estendida aos sócios contribuintes, quites com suas obrigações com o SINTHORESTL-MS, por se tratar de serviços e benefícios exclusivo a esses trabalhadores;

Considerando que o custeio das atividades sindicais foi devidamente aprovado em Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada no dia 22/01/2022 e negociado por meio da presente Convenção Coletiva de Trabalho, tudo na forma dos arts. 513-e, 611-B-XXVI e 612 da CLT e das orientações do Ministério Público do Trabalho, consubstanciadas na NOTA TÉCNICA n. 2 de 26/10/2018, da CONALIS, e do ENUNCIADO n. 24 da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, de 28/11/2018;

Considerando que na forma da orientação ministerial fica garantido o direito de oposição do trabalhador não associado do sindicato, que será exercida

DS DS
76 JOK

pessoalmente no período de 01/02/2022 a 15/04/2022, na sede do Sindicato, no endereço Rua Manoel Jorge nº 140 Três Lagoas – MS, das 8:00 às 13:00 horas, ou através do e.mail sindicatohotel3l@gmail.com ou do Watt zap nº 55 67 9282-0685.

Considerando que conforme ORIENTAÇÃO n. 4 da CONALIS do Ministério Público do Trabalho, arts. 543, § 6º, da CLT e 1º e 2º da Convenção n. 98 da OIT, 146 e 199 do Código Penal as empresas não podem interferir nem incentivar os trabalhadores a se oporem ao desconto da Contribuição Assistencial Negocial, pois tal prática configura ato anti-sindical;

Considerando que cabe às empresas da base territorial deste sindicato fazer o desconto da Contribuição Assistencial Negocial de todos os trabalhadores, associados ou não do sindicato, salvo as oposições encaminhadas por este, e lhe repassar os valores na forma e prazos estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho:

- a) O desconto da Contribuição Assistencial será de R\$ 15,00 (quinze reais), dos salários, salvo daqueles que se opuserem ao desconto na forma desta CCT, iniciando-se no pagamento do mês de março de 2022 e perdurando pelo prazo de vigência da presente normatização coletiva de trabalho.
- b) Os empregados sindicalizados que não se opuserem a contribuir para o fortalecimento do sindicato e estiverem em dia com suas contribuições terão direito de usar todos os benefícios oferecidos pelo sindicato.
- c) Os empregados que optarem por não contribuir ou não se associar ao sindicato terão direito ao recebimento dos reajustes salariais oficiais conquistados, e demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, menos os serviços e os benefícios conferidos exclusivamente aos associados do sindicato.
- d) O recolhimento da Contribuição Assistencial será efetuado pelas empresas contempladas por este instrumento, até dez dias após o desconto em folha, através de guias que identificarão o sindicato laboral. As guias para o recolhimento da referida contribuição, serão retirada gratuitamente no sindicato laboral, situado na Rua Manoel Jorge nº 140 Três Lagoas – MS e/ou solicitada via e-mail: financeirohotel3l@gmail.com sob pena de ter que lhe pagar o montante que tenha deixado de recolher, além de multa por descumprimento desta cláusula, no importe de 2% (dois por cento) do valor devido, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária.
- e) Incidirá o desconto da Contribuição Assistencial sobre o salário de todos os trabalhadores que forem associados do sindicato ou contribuintes representados nas negociações coletivas, por conseguinte abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho ou eventual Sentença normativa, como retribuição e dever de solidariedade.
- f) Ao trabalhador não é facultado opor-se à sua representação negocial pelo sindicato, para coarctar individualmente, ainda que por escrito, a decisão da Assembleia Geral, pois não lhe assiste a lei desfiliar-se da categoria profissional a que pertence, assegurada apenas a faculdade de contribuir ou não para o sindicato com a Contribuição Assistencial.
- g) Para os trabalhadores não sindicalizados, como dever retributivo à atuação do sindicato na sua representação e defesa, não obstante a atuação do sindicato em seu favor, é facultado opor-se, pessoal e

individualmente aos descontos, porém não tendo direito aos benefícios de associados, e sim, apenas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho, conquistado pelo sindicato, que deve ser aplicado a toda a categoria.

- h) As mensalidades assistenciais serão descontadas em folha de pagamento, na conformidade das relações de sócios ou empregados contribuintes, remetidas pelo sindicato profissional às empresas da categoria, as quais serão recolhidas na forma acima indicada.
- i) As relações de associados do sindicato serão acompanhadas dos respectivos recibos entregues juntamente com os comprovantes de pagamento.
- j) Os trabalhadores poderão optar por pagar individualmente suas contribuições ao sindicato através de carnê fornecido por este, sendo considerados associados, com direito a todas as cláusulas contidas nessa Convenção Coletiva de Trabalho e aos serviços assistenciais da entidade.
- k) No caso de rescisão, suspensão ou interrupção dos contratos de trabalho, as empresas informarão o fato ao sindicato laboral nas relações de contribuintes, devolvendo os recibos correspondentes.
- l) Fica assegurado a Entidade Sindical caso não ocorra o pagamento da contribuição associativa laboral tomar suas devidas providencias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - Entidade Sindical

Fica garantido o direito da Entidade Sindical de colocação de aviso no local de trabalho, em lugares visíveis, para comunicação e orientação dos empregados, após a ciência do empregador, vetada a colocação e distribuição de panfletos políticos e partidários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – Homologações


As homologações de rescisão contratual só poderão ser concretizadas, mediante a exibição dos seguintes documentos:

- a) Exame médico demissional;
- b) CTPS, livro de Registro ou ficha atualizada, feitas as devidas anotações;
- c) Formulário do Seguro desemprego;
- d) Apresentação do extrato analítico do FGTS;
- e) Comprovante do recolhimento da multa de 50% do FGTS quando o funcionário for demitido sem justa causa;
- f) Carta de Preposto para aquele que for representar a Empresa na homologação;
- g) Cópia de Aviso Prévio para o Sindicato Laboral.

O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado dentro dos seguintes prazos:

- a) Até o quinto dia útil do término do contrato; ou
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

A inobservância do disposto nesta Cláusula sujeitará a empresa infratora na multa do art. 477, parágrafo 8º da CLT.

DS


DS


CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA: Termo de Quitação de Obrigações Trabalhistas

Conforme art. 507-B, caput e parágrafo da CLT, é facultado a empregados e empregadores, firmar o Termo de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas, de uma para com outra parte, com assistência e homologação por parte do Sindicato Laboral da Categoria, onde será discriminada as obrigações cumpridas e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - Infração

A infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva acarretará multa de um salário normativo da Categoria, em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - Da Competência

Os litígios relativos à presente Convenção, bem como as dúvidas e casos omissos serão dirimidos pela JUSTIÇA DO TRABALHO.

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


Campo Grande/MS, 28 de fevereiro de 2022.

DocuSigned by:

4EF178C793994FB...

JANETH OKIUTO KLEIN

Presidente do SINTHORTUTREL

DocuSigned by:

B9491EFE067040E...

JULIANO BATTISTEL KAMM WERTHEIMER

Presidente do S.H.R.B.S./MS”

