

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS000280/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 09/02/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005366/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.100774/2023-97  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/02/2023

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA, CNPJ n. 90.615.378/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENEDIR BARRETO;

E

FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES, CNPJ n. 33.792.235/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos trabalhadores em restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancherias, trailers, bombonieres, rotisseries, economatos de clubes, empresas de refeições preparadas ou coletivas, boates, casa noturnas e casas de massagem**, com abrangência territorial em **Arroio do Sal/RS, Bom Jesus/RS, Cambará do Sul/RS, Igrejinha/RS, Jaquirana/RS, Parobé/RS, Picada Café/RS, Riozinho/RS, Rolante/RS, São José dos Ausentes/RS, Taquara/RS e Três Coroas/RS.**

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

Aos empregados abrangidos pelo presente acordo, com vigência a partir de 1º de novembro de 2022, ficam assegurados os seguintes salários normativos:

1. Salário normativo de ingresso: no valor de R\$ 1.469,15 (mil quatrocentos e sessenta e nove reais e quinze centavos) na vigência do contrato de experiência, que deverá ser de no máximo noventa (90) dias.

2. Salário normativo mínimo para após o término do contrato de experiência:

2.1. O salário normativo mínimo, após o contrato de experiência, será no valor de R\$ 1.632,40 (mil seiscentos e trinta e dois reais e quarenta centavos). Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O pagamento dos salários, quando ocorrer do 5º dia útil recair em dia sem expediente bancário e o pagamento for em cheque, deverá ser antecipado para o dia imediatamente anterior com expediência bancário e possibilitando o desconto do cheque pelo empregado, salvo depósito em conta corrente bancária.

1. As partes estabelecem que para o efeito de contagem da data de pagamento dos salários, considera-se o sábado como dia útil e os domingos e feriados como dia não útil, independentemente de serem dias trabalhados ou não.

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

### CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2021, uma variação salarial, para efeito da revisão de dissídio coletivo, no percentual de 6,46% (seis vírgula quarenta e seis por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.

**Parágrafo único:** Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2021 e até 31 de outubro de 2022 terão seus salários reajustados proporcionalmente, observados os percentuais estabelecidos na tabela abaixo incidentes sobre o salário de admissão:

<b>Novembro/2021</b> – 6,46%	<b>Mai/2022</b> – 0,31%
<b>Dezembro/2021</b> – 5,58%	<b>Junho/2022</b> – 0,00%
<b>Janeiro/2022</b> – 4,81%	<b>Julho/2022</b> – 0,00%
<b>Fevereiro/2022</b> – 4,12%	<b>Agosto/2022</b> – 0,00%
<b>Março/2022</b> – 3,08%	<b>Setembro/2022</b> – 0,00%
<b>Abril/2022</b> – 1,35%	<b>Outubro/2022</b> – 0,00%

a. Em hipótese alguma, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, em razão do resultado da variação proporcional supra. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

b. Os salários dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de novembro de 2022.

#### **CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISADO**

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda legislação aplicável de 01 de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2022, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2021 e na vigência da presente convenção, poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de efeito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISADO**

As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro 2022 e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2021 e 31 de outubro de 2022, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 01 de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2022.

#### **CLÁUSULA NONA - PROIBIÇÃO DE VINCULAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO**

O Salário normativo mínimo e o salário normativo de ingresso não serão considerados salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal para qualquer efeito

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - RECIBOS DE PAGAMENTO**

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados cópias dos recibos de pagamentos por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa, com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e importâncias recolhidas ao FGTS.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO PELO TRABALHO PARA EMPRESAS DE MESMO GRUPO ECONÔMICO

O empregador que exigir trabalho do mesmo empregado em benefício de outra empresa do mesmo grupo econômico ou entre filiais e integrante da categoria patronal pagará ao trabalhador que estiver em tal condição e enquanto tal situação perdurar, gratificação mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do piso da categoria.

1. A referida cláusula abrange todos os trabalhadores com exceção daqueles que trabalhem em atividades administrativas.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BEM ESTAR SOCIAL

Fica estabelecida a obrigatoriedade de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

1. Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.

ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 5.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00		Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.

2. O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

3. O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

- 4.** Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos) por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.
- 5.** O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.
- 6.** Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.
- 7.** O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.
- 8.** Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.
- 9.** Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.
- 10.** Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.
- 11.** No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.
- 12.** No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.
- 13.** Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.
- 14.** O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

- 15.** Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.
- 16.** A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.
- 17.** Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.
- 18.** Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.
- 19.** Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).
- 20.** Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.
- 21.** Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [secretaria@sindicatohoteleirocanela.com.br](mailto:secretaria@sindicatohoteleirocanela.com.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.
- 22.** O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.
- 23.** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.
- 24.** Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.

**25.** Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no artigo 7º, inciso II, da LGPD.

**26.** Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

**27.** As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO**

As empresas concederão aos seus empregados, um adicional no percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço, por cada ano de serviço prestado na mesma empresa completo, a incidir no mês em que completar um ano.

**1.** Além do adicional previsto no item anterior, a cada 05 (cinco) anos completos de serviço prestado na mesma empresa, as empresas concederão aos seus empregados, um adicional de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que exerçam a função de caixa de forma permanente e não eventual, é devido um adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário base mensal.

**1.** Em face da concessão do presente adicional é autorizado o desconto do empregado de diferenças de caixa, se comprovado que o mesmo deu causa à diferença.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TAXA DE SERVIÇO**

As empresas que cobrarem de seus clientes, taxa de serviço sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados. Do valor cobrado as empresas poderão descontar o percentual relativo aos encargos sociais incidentes, devendo o saldo remanescente ser rateado entre os empregados. Ficam as empresas obrigadas a efetuar acordo coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor.

**1.** A empresa que descumprir com as determinações acima estabelecidas estará sujeita a notificação, com prazo de 60 (sessenta) dias para regularização, sem qualquer ônus. Caso a empresa notificada não atenda a



notificação no prazo avençado estará sujeita a aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor arrecadado.

2. Eventuais gorjetas espontâneas concedidas por liberalidade do cliente, sem cobrança compulsória da empresa, ficam excluídas do rateio acima estipulado, não ensejando incidência de qualquer natureza.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

A alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados in natura ou através de cartões (refeição/alimentação), de forma gratuita ou parcialmente subsidiada, não corresponde a salário ou remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, ou do FGTS, e nem se configurando como rendimento tributável do empregado.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

As partes ajustam a possibilidade de substituição do vale-transporte pelo pagamento de ajuda de deslocamento a ser paga em dinheiro ou mesmo através de cartão de abastecimento ou convênio de abastecimento.

1. O valor a ser alcançado pelo empregador deverá observar o limite estritamente necessário para o deslocamento do trabalhador no trajeto de casa para o trabalho e para o retorno, ou o valor equivalente ao do deslocamento através de transporte coletivo público.

2. É lícito o desconto do percentual de até 6% do salário-base do trabalhador para custear parte das despesas com o deslocamento. Parágrafo terceiro: as partes estabelecem que o valor alcançado a tal título possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal e tampouco integrando o salário de contribuição para os fins previdenciários.

## **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR**

As empresas pagarão a seus empregados estudantes ou a (um) filho cursando o 1º grau até o final do mês de Janeiro de 2023, uma ajuda de custo para material escolar de R\$ 129,13 (cento e vinte e nove reais e treze centavos) mediante comprovação de compra de material escolar pelo beneficiário, devendo o mesmo beneficiário comprovar a frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) no ano letivo anterior e a matrícula do ano letivo em curso sem que tal ajuda integre para qualquer fim o salário do empregado beneficiado, limitando-se sempre a um benefício por empregado, nos termos da previsão do disposto na alínea "t" do inciso "V", do parágrafo 9º, do art. 28, da Lei 9528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição federal de 1988

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE**

Para empresas que tenham de uma a nove empregadas mulheres, será pago pelos empregadores às suas empregadas, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 116,22 (cento e dezesseis reais e vinte e dois centavos) para cada trabalhadora que tiver filho ou filhos, em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 6 (seis) anos de idade, não sendo cumulável este benefício, caso a empregada a ser beneficiada, tenha mais de um filho nesta idade, sendo que esse benefício é limitado a uma cota para cada trabalhadora.

1. Será devido o pagamento pelas empresas às suas empregadas mulheres, que possuam mais de dez empregadas mulheres, auxílio creche, independentemente do número de filhos, uma cota no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional quando possuir um ou mais filhos menores, no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade. Caso possuir a empregada mais de um filho, receberá no máximo uma cota.

2. Será devido o pagamento pelas empresas às suas empregadas mulheres, que possuam mais de dezenove empregadas mulheres, auxílio creche, até duas cotas no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional quando possuir um ou dois filhos menores, no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade. Caso possuir a empregada mais de dois filhos, receberá no máximo duas cotas.

3. As empresas que possuam trinta ou mais empregados e não mantiverem creche de forma direta ou conveniada, pagarão, mensalmente aos seus empregados o valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional para cada filho menor no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão aos dependentes legais de empregados que venham a falecer na vigência desta Convenção, vítima de acidente de trabalho, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, previsto neste instrumento.

1. As empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam dispensados do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas pagarão aos trabalhadores graduados nos cursos de Administração, Tecnólogo em Turismo, Hotelaria, Tecnólogo em Hotelaria, Tecnólogo em Gestão de Eventos, Turismo e Gastronomia, desde que devidamente reconhecidos pelo MEC, abono de qualificação equivalente a 12,5% (doze vírgula cinco por cento) incidentes sobre o piso da categoria. 7/17

1. O pagamento do abono estabelecido no caput da presente cláusula não é devido para os trabalhadores exercentes de cargo de confiança na forma estabelecida no inciso II, do art. 62 da CLT, não sendo devido, também, para os trabalhadores de empresas com quadro de cargos e salários organizado, ainda que sob a forma de regulamento de empresa.

2. O abono em questão não possui natureza salarial, não integrando, portanto, o salário do trabalhador para qualquer fim.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele, o menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CTPS - ANOTAÇÕES**

As empresas não poderão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados os dias de ausência ao trabalho por doença, ou os respectivos atestados médicos, salvo disposição legal.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTE DE QUITAÇÃO**

As empresas, bem como os empregados ficam obrigados a apresentar, no momento das homologações das rescisões de contrato, comprovantes de quitação das respectivas contribuições de custeio dos procedimentos coletivos dos últimos 5 (cinco) anos, sob pena de não ser realizada a homologação, sem prejuízo das demais cominações estabelecidas nesta convenção.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO**

A rescisão do contrato de trabalho firmada por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO**

O pagamento das verbas rescisórias, quando efetuado no último dia do prazo para tanto, deverá ser feito dentro do horário bancário.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA DE CUMPRIMENTO E PRAZO**

Fica ajustada a desobrigação do cumprimento do restante do período do aviso prévio ao empregado que, despedido sem justa causa, estando cumprindo tal período, obtém, novo emprego, sem prejuízo do salário correspondente aos dias trabalhados e demais direitos rescisórios.

1. Os empregados terão direito ao aviso prévio proporcional na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011.
2. Para o caso de cumprimento do período do aviso prévio pelo empregado, somente será necessário trabalhar até trinta dias, sendo que o prazo excedente previsto acima, sempre será indenizado;
3. O prazo para o pagamento e homologação da rescisão contratual é aquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente do prazo excedente aqui previsto.
4. Quando da dispensa do empregado, ou mesmo quando este solicitar sua demissão, será obrigatório o empregador fornecer de forma escrita se o empregado será dispensado ou não do cumprimento do período do aviso prévio.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE**

As empresas que demitirem empregados por justa causa deverão fornecer, ao mesmo, comunicação por escrito da falta grave cometida, sob pena de presumir-se injusta a despedida.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TRABALHO INTERMITENTE**

Ao trabalhador contratado para a execução de trabalho na modalidade de contrato intermitente é assegurado o salário normativo mínimo de que trata a presente convenção coletiva, observada a proporcionalidade do

salário/hora tendo por base o divisor 220.

1. É lícito o pagamento de salário/hora superior ao trabalhador contratado na modalidade de contrato intermitente em relação aos demais trabalhadores exercentes da mesma função, não sendo assegurados a estes, sob qualquer hipótese, equiparação salarial com o trabalhador contratado na modalidade intermitente.

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

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

As empresas apenas reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos que sejam retificados e visados por médicos das respectivas empresas, exceção feita aqueles fornecidos por profissionais que prestem assistência ao Sindicato Profissional, mesmo que tais serviços sejam prestados através de convênios com a Previdência Social.

1. A pedido das empresas, deverá o atestado fornecido por médicos que prestem assistência ao Sindicato Profissional indicar os motivos que geram a incapacidade parcial ou total do trabalhador, sendo que a negativa do médico em justificar as razões que geraram a incapacidade, não poderá acarretar prejuízo ao empregado.

### **ESTABILIDADE GERAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO**

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde a concepção até 5 meses após o parto.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados, salvo nos casos de dispensa por justa causa, desde que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço integral.

1. A garantia provisória de emprego se extingue na data em que o trabalhador completar o tempo de serviço integral, independentemente da tramitação administrativa e do deferimento do benefício junto à Autarquia Previdenciária.

2. É facultado ao empregador, a qualquer tempo, solicitar ao empregado a contagem de tempo para aquisição de aposentadoria.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL**

O serviço extraordinário será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extraordinárias diárias e com o adicional de 100% (cem por cento) para as demais, ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho, previsto neste instrumento.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

Ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, inclusive nas atividades insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 18 (dezoito) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

- 1.** A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.
- 2.** Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59 da CLT
- 3.** No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.
- 4.** Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, ou mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias, assegurando -se, em qualquer hipótese, o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.
- 5.** Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.
- 6.** O excesso de horas não compensadas no período de 18 (dezoito) meses previsto no caput da presente cláusula será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, acrescido do adicional legal, autorizado o pagamento fracionado, nas duas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.
- 7.** As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas dentro do prazo de 18 (dezoito) meses previsto no caput, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.
- 8.** Na hipótese de despedida por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

**9.** Fica excluída da previsão de compensação da jornada por banco de horas, o trabalho prestado pelos empregados em feriados, devendo, nesses casos, ser observado o estipulado na cláusula denominada "DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL" do presente instrumento coletivo.

**10.** É facultado o lançamento a crédito do empregador (débito do empregado) no sistema de Banco de Horas, da folga eventualmente concedida ao empregado durante a semana quando o trabalhador gozar a folga no domingo

**11.** A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

**12.** A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo qualquer dos regimes de compensação.

**13.** Fica autorizado o labor em jornada extraordinária com fundamento no disposto no art. 61 da CLT além dos limites do regime de compensação semanal ou mesmo do regime de banco de horas, sem que tal hipótese implique em descaracterização de qualquer dos regimes de compensação.

**14.** As horas extras laboradas com fundamento no disposto no item anterior e por aplicação do disposto no art. 61 da CLT não podem ser objeto de compensação, e devem ser pagas observado o disposto na cláusula denominada "HORAS EXTRAS - ADICIONAL"

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO ENTRE TURNOS**

O intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada deverá respeitar o mínimo de 30 (trinta) minutos, com a faculdade de ser prorrogado até o máximo de 4 (quatro) horas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTERJORNADAS - ART. 66 DA CLT**

Fica autorizada a redução do intervalo interjornada de que trata o art. 66 da CLT para o mínimo de 9 horas em até duas oportunidades por semana, consecutivas ou não.

**1.** Na hipótese de redução estabelecida no item anterior, deverá ser acrescido ao próximo intervalo interjornada gozado o tempo faltante para completar o intervalo de onze horas não gozado na oportunidade anterior, ou nos dois intervalos interjornada subsequentes quando a redução se der de forma consecutiva.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL**

Em decorrência da sazonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica considerase domingos como dia útil para fins de trabalho pela categoria profissional, tanto para homens como para mulheres.

1. Ainda que domingo seja dia útil, as empresas deverão conceder aos seus empregados (homens e mulheres) a folga semanal remunerada em domingos, pelo menos um domingo por mês para descanso, sob pena de pagamento das horas trabalhadas nesses dias com adicional de 100%.

2. O trabalho prestado em feriados, inclusive quando recair em domingos, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal, ou compensado com a concessão de uma folga a ser usufruída até 90 (noventa) dias contados a partir do feriado trabalhado.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO PONTO**

Fica autorizada a pré-assinalação do intervalo para repouso e alimentação, na forma estabelecida no § 2º, do art. 74 da CLT.

1. Conforme previsão dada pela Portaria nº 373 de 25.02.2011, as empresas poderão utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, seja ele eletrônico, manual ou mecânico, não aplicando-se as disposições dadas pela Portaria nº 1.510/2009.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS - INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

Durante a vigência da presente convenção, as empresas deverão considerar falta justificada exclusivamente para fins da remuneração do repouso semanal e cálculo de férias, a ausência de até 01 (um) dia por semestre, de seus empregados, em caso de internação hospitalar de filho seu de até 04 (quatro) anos de idade, sem que haja obrigação de pagamento pela empresa das horas não laboradas, comprovando, o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, através de documento emitido pelo hospital.

1. Para os efeitos do exercício do direito previsto no item anterior, caso o pai e a mãe do filho internado trabalhem no mesmo estabelecimento, apenas um deles gozará da referida prerrogativa

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS POR FALECIMENTO DE FAMILIAR**

O direito estabelecido no inciso I, do art. 473 da CLT compreende a hipótese de falecimento de avô ou avó.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHADOR FOLGUISTA**

O trabalhador folguista, assim considerado como aquele cujo horário de trabalho é estabelecido em escala de turnos de revezamento para viabilizar a concessão do repouso semanal remunerado para os demais trabalhadores, poderá ser contratado para laborar em jornada diária de oito horas e semanal de quarenta e quatro horas, autorizada, ainda, a adoção de regime de compensação.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**



**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RODÍZIO SEMANAL**

As empresas poderão promover rodízio semanal de turnos de trabalho nos horários de seus empregados, respeitada a carga horária semanal contratada e as disposições constantes do item Intervalos para Descanso.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

As férias dos empregados, a critério do empregador, poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e nenhum deles pode ser inferior a 5 (cinco) dias.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA**

As empresas ficam obrigadas a fornecer os equipamentos de proteção e segurança aprovados pelo órgão competente do Ministério do Trabalho aos seus empregados, de acordo com a lei vigente, ficando aqueles obrigados ao uso efetivo do EPI. Fornecerão, ainda, gratuitamente a seus empregados, uniformes e seus acessórios quando exigidos seu uso obrigatório em serviço.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - EPI'S E UNIFORMES - USO MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO**

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receberem, e a indenizar as empresas por extravio ou dano

**RELAÇÕES SINDICAIS  
REPRESENTANTE SINDICAL****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DELEGADO SINDICAL**

Será eleito um delegado sindical para cada município da base, à exceção da cidade de Canela, obrigando-se os empregadores a reconhecer todas as garantias e prerrogativas do dirigente sindical ao empregado eleito como delegado sindical, desde que tal condição seja motivada em eleição, com comprovação obrigatória por Assembleia Geral da categoria profissional, notificando-se por escrito o empregador tanto da candidatura como de sua efetiva posse.

1. O mandato de cada delegado sindical será de um ano, não admitindo-se reeleição.
2. Ficam impedidos de participar da eleição prevista no caput, os empregados da empresa que tiver eleito o delegado sindical no mandato anterior, a fim de possibilitar a igualdade de participação dos empregados de todas as empresas da categoria profissional.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Sindicato Profissional estabelece a exigibilidade junto às empresas da categoria localizadas em sua base territorial e abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, do repasse do desconto em folha de pagamentos de seus funcionários no valor correspondente a R\$ 39,23 por mês, conforme aprovado em Assembleia Geral da Categoria, para fim de custeio da manutenção da estrutura sindical e seus serviços, recolhendo as importâncias correspondentes até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do sindicato dos trabalhadores, mediante guias fornecidas pelo mesmo, através do seu endereço eletrônico na rede mundial de computadores.

1. Para o caso dos contratos por prazo determinado e contrato intermitente, o valor da contribuição deverá ser proporcional à jornada contratada, considerado como teto o valor de R\$ 39,23 de contribuição para jornada de 220 horas mensais, assegurado um valor mínimo de contribuição de R\$ 18,00 (dezoito reais).
2. O não recolhimento, do valor devidamente calculado acarretará ao inadimplente pagamento de multa de 2% (dois cento), além de correção monetária apurada com base no INPC/IBGE e juros de mora de 1% por mês de atraso, em favor do sindicato profissional sem prejuízo do principal.
3. É assegurado a todos os trabalhadores da categoria o amplo acesso a todos os serviços e convênios disponibilizados pela entidade sindical profissional representante, mediante ampla divulgação, bastando a comprovação por documento idôneo (carteirinha de sócio, holerite de pagamento, registro em CTPS, etc.) da condição de pertencer a categoria representada, independentemente de qualquer outra participação de taxa associativa, a qual substitui.
4. Igualmente é assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, devendo o trabalhador manifestar tal intenção mediante a entrega de carta escrito de próprio punho, diretamente na sede do sindicato profissional.
5. Ao trabalhador que manifestar a oposição ao desconto, ainda que se sujeito aos direitos e deveres estabelecidos no presente instrumento, deixa de ser assegurada a aplicação do disposto no item "3" da presente cláusula, a partir do momento da manifestação da oposição ao desconto.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

As empresas abrangidas pelo presente instrumento recolherão aos cofres do Sindicato Patronal conveniente duas parcelas a serem satisfeitas a título de contribuição negocial com vencimento nos dias 30 de novembro de 2022 e até o dia 30 de maio de 2023.

1. O valor de cada uma das parcelas será de R\$ 40,45 (quarenta reais e quarenta e cinco centavos) por empregado, observado o montante mínimo de contribuição de R\$ 360,76 (trezentos e sessenta reais e setenta e seis centavos) e o valor máximo de R\$ 7.401,75 (sete mil, quatrocentos e um reais setenta e cinco centavos), por parcela.

2. O valor mínimo é devido também pelas empresas que não possuem empregados.

3. O não recolhimento nos prazos previstos importará em multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros de 1% (um por cento) e correção monetária, bem como a respectiva cobrança judicial dos valores, com a incidência dos ônus relativos às custas judiciais e honorários advocatícios fixados em 20% sobre o valor da dívida.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INÍCIO DE CUMPRIMENTO**

O Sindicato Econômico obriga-se a proceder ao depósito dos termos da presente Convenção Coletiva do Trabalho no órgão Regional do Ministério do Trabalho.

1. Deste depósito o Sindicato Econômico dará inequívoca ciência ao Sindicato Profissional e fará a necessária publicidade

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - COMINAÇÃO**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infrações terão cominações legais com previsão específica.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA**

Fica convencionado que as empresas e seus empregados, estes representados pelo Sindicato Profissional, poderão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, para o recebimento de cestas básicas, utilizando-se para tanto critério decorrente da assiduidade e ou pontualidade dos empregados, não sendo considerado este benefício de natureza salarial, assim como, após vigência do respectivo Acordo Coletivo, não haverá incorporação ao contrato de trabalho individual.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas veicularão em seus quadros de avisos, comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após sua aprovação.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DATA BASE**

Os convenentes deliberam no sentido de manter sem qualquer alteração a data base das categorias envolvidas na presente Convenção Coletiva de trabalho que se situa em 1º de novembro.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO**

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção só serão exigidas a partir da ciência inequívoca prevista no item INÍCIO DE CUMPRIMENTO.

1. As partes reconhecem que a presente negociação foi realizada sob a luz da Lei nº 13.467/2017, constituindo-se o seu resultado no princípio de concessões recíprocas e equivalentes

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIAS**

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do trabalho.

}

**ENEDIR BARRETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA**

**ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU  
PRESIDENTE  
FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.