

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000031/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/02/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003503/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13040.100316/2020-28  
**DATA DO PROTOCOLO:** 31/01/2020

SINTRAHOTEIS - SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRAB EM HOTEIS MOTEIS A H F P D P M H CI AFINS REF COL REF CONV FAST FOO, CNPJ n. 36.364.883/0001-66, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO, CNPJ n. 36.404.374/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO MIGUEL VERVLOET;

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 janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de Trabalhadores nas empresas fornecedoras e prestadoras de serviço em Cozinhas Industriais e Afins, Refeições Coletiva e Refeições Convênio, com a exceção da Região Sul do Estado do Espírito Santo, representados pelo SINTRAREFEIÇÕES COLETIVAS, inscrito no CNPJ sob o nº 19.937.377/0001-08, e pelo SINTRANORTE, inscrito no CNPJ sob o nº 26.248.568/0001-10, com abrangência territorial em Afonso Cláudio/ES, Água Doce do Norte/ES, Águia Branca/ES, Alto Rio Novo/ES, Aracruz/ES, Baixo Guandu/ES, Barra de São Francisco/ES, Boa Esperança/ES, Brejetuba/ES, Cariacica/ES, Colatina/ES, Conceição da Barra/ES, Conceição do Castelo/ES, Domingos Martins/ES, Ecoporanga/ES, Fundão/ES, Ibirapuçu/ES, Itaguaçu/ES, Itarana/ES, Jaguaré/ES, João Neiva/ES, Laranja da Terra/ES, Linhares/ES, Mantenópolis/ES, Marechal Floriano/ES, Marilândia/ES, Montanha/ES, Mucurici/ES, Nova Venécia/ES, Pancas/ES, Pedro Canário/ES, Pinheiros/ES, Ponto Belo/ES, Rio Bananal/ES, Santa Leopoldina/ES, Santa Maria de Jetibá/ES, Santa Teresa/ES, São Domingos do Norte/ES, São Gabriel da Palha/ES, São Mateus/ES, São Roque do Canaã/ES, Serra/ES, Sooretama/ES, Venda Nova do Imigrante/ES, Viana/ES, Vila Pavão/ES, Vila Valério/ES, Vila Velha/ES e Vitória/ES.**

**Salários, Reajustes e Pagamento**

**Reajustes/Correções Salariais**

### CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL

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

As empresas reajustarão em **01/01/2020**, os salários dos trabalhadores das **empresas fornecedoras e prestadoras de serviço em REFEIÇÕES COLETIVAS** (fornecimento de refeições industriais; serviço de alimentação para outras empresas, fornecimento de refeições preparadas e embaladas para empresas; fornecimento de lanches, salgados e cafés desde que servidas de forma coletiva; serviço de alimentação para empresas, venda sob contrato de refeições preparadas, fornecimento de alimentos preparados para empresas; serviços de fornecimento de alimentação serviço de alimentação em “catering” - industrial, hospitalar, social, de lazer, funcional -“*offshore*” e “*onshore*”, cantinas - serviços de alimentação privativos para funcionários de outra empresa, fornecimento de marmitas para empresas; serviço de alimentação), **COZINHAS INDUSTRIAIS** (fornecimento de comida preparada de produção própria para empresas; serviço de alimentação coletiva), **RESTAURANTES INDUSTRIAIS** (fornecimento de refeições industriais; serviço de alimentação), **REFEIÇÃO ESCOLAR e em CRECHES** (merenda escolar), **REFEIÇÕES SERVIDAS PARA PASSAGEIROS DE AERONAVES** (Comissárias Aéreas; fornecimento de refeições para empresa aérea e aviões), **REFEIÇÕES CONVÊNIO** que exerçam sua prestação de serviços, mesmo quando as atividades aqui mencionadas não forem descritas como a principal da empresa, **no percentual de 4,48 % (quatro vírgula quarenta e oito por cento)**, a incidir sobre os salários de dezembro de 2019.

**Pisos Admissionais** - Os pisos salariais admissionais a vigorarem a partir de 01/01/2020, obedecerão os seguintes valores:

### **COZINHAS INDUSTRIAIS**

a) Oficial (Cozinheiro/Açougueiro) ..... **R\$1.626,70 (um mil e seiscentos e vinte e seis reais e setenta centavos);**

b) Meio Oficial (ajudante de cozinha, copeiro, atendente refeitório) ..... **R\$ 1.127,55 (um mil e cento e vinte e sete reais e cinquenta e cinco centavos);**

c) Aux. Serviços Gerais/Outras Funções..... **R\$ 1.090,45 (um mil e noventa reais e quarenta e cinco centavos);**

### **COZINHAS DE PREPARAÇÃO DE ALIMENTOS EM ESCOLAS E CRECHES**

Piso salarial único Merendeiras e Auxiliares..... **R\$ 1.329,99 (um mil e trezentos e vinte e nove reais e noventa e nove centavos);**

§ 1º. Compreende-se também, além das empresas listadas na cláusula de abrangência, como cozinhas industriais as empresas prestadoras de serviços de alimentação em caráter diário, que atuem dentro das empresas privadas, públicas (União, Estados e Municípios), economia mista e por sociedades anônimas.

§ 2º. Na hipótese de alteração da política salarial do Governo Federal, principalmente no que diz respeito às datas bases, esta convenção, terá que observar as premissas e condições da referida política.

§ 3º. Caso o salário mínimo seja igual ou superior aos pisos acima estabelecidos, obriga-se as partes retornarem a mesa de negociação.

§ 4º. Os empregados admitidos após 01/01/2019 terão como limite o salário reajustado do empregado que exerça a mesma função, admitido até os 12 (doze) meses anteriores à data base. Inexistindo paradigma ou se tratando de empresa constituída após, será adotado o salário proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de reajustamento decretado por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias com adição ao salário da época da contratação.

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

§ 5º. Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo na mesma função, respeitando o art. 461 da CLT.

§ 6º. Fica estabelecido que as empresas fornecerão aos empregados uma cesta básica mensal no valor de **R\$ 134,20 (cento e trinta e quatro reais e vinte centavos)**;

§ 7º. Fica facultado o fornecimento de ticket/vale-compras mensal correspondente ao valor de **R\$ 134,20 (cento e trinta e quatro reais e vinte centavos)** em substituição à cesta-básica.

§8º. Fica assegurado aos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva uma cesta-natalina em produtos ou em espécie, proveniente de negociações anteriores quanto aos resíduos inflacionários da época, a ser entregue ou paga no mês de dezembro de cada ano no valor de **R\$ 65,50 (sessenta e cinco reais e cinquenta centavos)**;

§9º. Fica autorizado o desconto de **R\$1,00 (um real)** mensais da remuneração de cada empregado, pelo fornecimento da cesta básica mensal.

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a todos os trabalhadores, o valor do recolhimento do FGTS na conta vinculada, bem como recibos de qualquer outro ato pertinentes aos contratos de trabalho de seus empregados.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL**

Fica facultado as empresas a concessão de antecipação salarial, podendo ser efetuado o pagamento até o dia 20 de cada mês, de 20% a 40% do salário mensal.

#### **CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALARIOS**

As empresas que optarem por não fazer antecipação quinzenal, deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados até o 1º (primeiro) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§1º. O pagamento será antecipado quando o 1º (primeiro) dia útil ocorrer no domingo ou feriado.

§2º. As empresas que optarem pela antecipação quinzenal poderão efetuar o pagamento da segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO QUEBRA DE MATERIAL**

Ficam as empresas proibidas de efetuar descontos nos salários de seus empregados em virtude de quebra ou extravio de material ou mesmo de equipamento de trabalho, salvo na hipótese de dolo do empregado responsável pelo uso ou guarda do material ou equipamento extraviado.

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

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA OITAVA - SALARIO SUBSTITUTO**

O salário do empregado substituto, após 60 (sessenta) dias de substituição, será igual ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição.

**Parágrafo Único** - Nos casos de substituição por motivo de férias de 30 (trinta) dias, os empregados substitutos farão jus ao salário do substituído.

### **CLÁUSULA NONA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Os empregados admitidos para exercer as funções de outros demitidos, perceberão após o período da experiência, salário base igual ao dos empregados substituídos.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO**

A empresa fará o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) da gratificação de Natal de cada ano, até o dia 20 de novembro e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro do mesmo ano, com o salário da época do pagamento.

### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA ADICIONAL**

As horas extras prestadas serão remuneradas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), calculadas sobre o valor da hora normal.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ABONO DECENAL**

As empresas concederão aos trabalhadores a cada 10 (dez) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, um abono equivalente a 01 (um) salário contratual vigente na época.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUENIO**

Será concedido a todo empregado um adicional por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) de seu salário base mensal, para cada cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

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

## **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO NOTURNO ADICIONAL**

O trabalho noturno será pago com o adicional de 30% (trinta por cento), sobre a hora diurna.

## **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INSALUBRIDADE**

As empresas pagarão o adicional de insalubridade aos trabalhadores que exclusivamente em razão da função manuseiam lixo, em percentual de acordo com laudo pericial idôneo, incidente sobre o salário base.

## **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

As empresas que desejarem implantar o programa de participação de seus empregados nos lucros e/ou resultados, deverão atender os requisitos da Legislação Vigente, e receberão a anuência de ambos Sindicatos signatários da presente.

## **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AJUDA DE CUSTO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores, que não forneçam alimentação, ou ainda, nos contratos que não permitam que os empregados se alimentem da refeição que os mesmos produzem, concederão a todos os seus empregados uma ajuda de custo alimentação, que será distribuída sob forma de vale refeição (tickets), no valor diário de **R\$ 16,07 (dezesseis reais e sete centavos)** a partir de **01/01/2020**, por dia trabalhado do mês, valor que será corrigido na data base da categoria.

**§1º** A ajuda alimentação seja ela fornecida na forma in natura ou através de vale refeição (tickets), será concedida mediante desconto no salário do empregado correspondente no máximo de 2% (dois por cento), não se incorporando para qualquer efeito ao salário do trabalhador.

**§2º** Ficando assegurado como verdadeira alimentação a refeição costumeira do brasileiro tais como: arroz, feijão, salada, carnes (boi, porco, frango), macarrão, ovos e etc, de forma nutritiva e variada, para fins do *caput* desta cláusula.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRANSPORTE**

As empresas ficam obrigadas a fornecer condução própria ou contratada aos seus empregados que cumpram jornada de trabalho fora de horários de circulação das linhas de ônibus regulares.

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

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

As empresas somente poderão efetuar o desconto de vale transporte no índice de 3% (três por cento) sobre o valor do salário base do empregado.

**Parágrafo único** – Ficam autorizadas as empresas, a efetuarem o pagamento dos valores correspondentes ao vale transporte em espécie, em caso de solicitação do empregado.

### Auxílio Saúde

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas oferecerão obrigatoriamente, até o mês subsequente ao vencimento do contrato de experiência, plano de assistência médica hospitalar aos seus empregados e dependentes legais até 16 anos, devidamente consignados perante a Previdência Social, em conformidade com as Leis 9.656 de 03/11/98 e 9.961 de 28/01/2000, ficando estabelecido o limite de idade para os filhos de até dezesseis anos.

§ 1º - Fica facultado ao empregador migrar ou contratar a abrangência do plano de assistência médica hospitalar para a modalidade ambulatorial;

§ 2º - Fica facultado ao empregado, optar ou não pela sua exclusão no plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial.

§ 3º - Para manutenção do plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial., as empresas poderão solicitar a participação financeira do empregado, ficando consignado o teto de até no máximo 35% (trinta e cinco por cento) sobre o custo individual da assistência médica limitado ao teto máximo de desconto em **R\$ 30,00 (trinta reais)** por empregado, ou desconto fixo de **R\$ 22,00 (vinte e dois reais)** com fator moderador em todas as consultas no valor unitário de **R\$ 17,00 (dezesete reais)** com aplicação em todas as faixas salariais.

§ 4º - Fica estabelecido que, para os planos com direito a coberturas diferenciadas, o trabalhador assumirá o custo da diferença entre os planos. Sendo que os empregados que desejarem manter o plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial para os filhos que completarem 16 (dezesseis) anos, poderão fazê-lo desde que assumam o pagamento do valor total referente à participação do filho.

§ 5º - As empresas obrigam-se a exibir formalmente o valor que está sendo pago a título de plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial, sempre que solicitado pelo sindicato suscitante.

§ 6º - Comprovado pelo empregado (a) que se submeterá à cirurgia marcada anteriormente à comunicação de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, a empresa manterá o pagamento do plano de Assistência Médica Hospitalar até a realização da cirurgia.

§ 7º – Os empregados afastados por auxílio doença ou acidente do trabalho continuarão no plano do plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial até 12 (doze) meses sem custo para os mesmos. Após os (12) meses de afastamento, a empresa deixa de ter a obrigatoriedade de mantê-lo no plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial. Para tanto a empresa deverá comunicar o empregado afastado, que poderá continuar no plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial, desde que assumam o custo total do benefício.

§ 8º – Para aplicação do parágrafo sétimo desta cláusula o empregado deverá ser comunicado por

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

correspondência registrada pela empresa e terá uma carência de 60 (sessenta dias), a partir de sua ciência, caso não queira continuar no plano de assistência médica hospitalar ou ambulatorial autorizará a empresa a proceder a sua exclusão.

§ 9º – De acordo com a Lei 9.656/98, em seus artigos 30 e 31 e ainda em conformidade com o que dispõe a Resolução Normativa 279, da Agência Nacional de Saúde, os empregados dispensados sem justa causa, terão direito à manutenção do benefício por um período equivalente a um terço do tempo em que foram beneficiários dentro da empresa, respeitando o limite mínimo de seis meses e máximo de dois anos. Para os aposentados que contribuíram por mais de dez anos, estes podem manter o plano pelo tempo que desejarem. Quando o período for inferior a dez anos, cada ano de contribuição dará direito a um ano no plano coletivo depois da aposentadoria. Todas as regras a serem cumpridas para a manutenção do benefício estão previstas na referida Lei e Resolução Normativa citadas.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHE**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não possuem creches próprias ou contratadas, reembolsarão os trabalhadores com filhos (as) de até 06 (seis) anos de idade, em 30% (trinta por cento) do salário base por mês, para salário limitado ao valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais), acima deste valor as empresas reembolsarão 20% (vinte por cento), do salário base, por mês, para manutenção de cada filho (a) em creche de livre escolha.

Parágrafo primeiro: As empregadas com interesse neste reembolso, deverão comprovar tal situação através de certidão de nascimento do filho e declaração da creche.

Parágrafo segundo: Para recebimento do reembolso previsto no caput desta cláusula a empregada deverá apresentar recibo de pagamento da creche no prazo máximo de 30 dias do respectivo pagamento.

Parágrafo terceiro: Os signatários da presente Convenção Coletiva de Trabalho convencionam que as concessões das vantagens contidas no caput e parágrafo primeiro desta cláusula atendem as empresas que se enquadram no disposto nos parágrafos, primeiro e segundo do Art. 389 da CLT.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

As empresas, ao contratarem seus empregados, além de registrarem na CTPS o cargo e o salário, anotarão a contribuição sindical recolhida para o Sindicato profissional firmatário.

§ 1º. A não anotação na Carteira Profissional do empregado ou a oposição na data de admissão que não corresponda à época efetiva de início do contrato de trabalho, sujeitará o pagamento da multa aplicada pelo INSS / SRT-ES, recolhimento do FGTS retroativo, com multa e correção, recolhimento das parcelas referentes ao INSS com juros e correção, férias proporcionais, 1/3 das férias, 13º salário proporcional e demais penalidades previstas em Lei.

§ 2º. As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS da função efetivamente exercida

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

pelo empregado, de acordo com o CBO (Código Brasileiro de Ocupações), anotando também, os percentuais de comissões recebidos.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIENCIA**

Fica estabelecido que o contrato de experiência a vigorar durante a presente Convenção Coletiva de Trabalho não poderá exceder 90 (noventa) dias, podendo ser fracionado em dois períodos de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único** - Fica vedada a celebração de Contrato de Experiência com o trabalhador readmitido na empresa para a mesma função.

### **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões de contratos de trabalho serão feitas preferencialmente perante o Sindicato Profissional.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica instituído na vigência da CCT 2020 a contratação por prazo determinado de acordo com a Lei 9601/98.

**Parágrafo Único** - As empresas que atenderem os requisitos da Lei 9601/98, receberão a anuência de ambos Sindicatos signatário da presente.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Plano de Cargos e Salários**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE CARGOS E SALARIOS**

As empresas, representadas pelo Sindicato da Categoria econômica se comprometem a estudar a viabilidade de implantação do plano de cargos e salários, durante a vigência da presente Convenção.

#### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

O fornecimento de uniforme de trabalho para o empregado, inclusive, calçados, quando exigidos pela empresa, ficará a cargo do empregador, no mínimo em número de dois ao ano.

#### **Estabilidade Mãe**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DE GESTANTES**

Independentemente da garantia constitucional prevista na letra “b”, do inciso II, do art. 10 do ADCT, CF/88, as empregadas gestantes gozarão da garantia de emprego a partir da constatação da concepção até 60 (sessenta) dias após a referida garantia Constitucional.

### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO PARA ACIDENTADO**

Fica assegurado ao empregado vítima de acidente de trabalho, 45 (quarenta e cinco) dias de garantia de emprego, contado a partir do término da estabilidade prevista na Lei 8213/91 (Lei de Benefícios da Previdência Social).

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE DE EMPREGO PARA APOSENTADO**

Fica assegurado a garantia de emprego e salário para os trabalhadores que na vigência do presente instrumento estiverem a 12 (doze) meses para aquisição da aposentadoria de forma integral.

### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE IDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO APOS TERM BENEF PREVIDENCIARIO**

Fica assegurado a garantia de emprego pelo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para os trabalhadores após o término do benefício previdenciário superior a 15 (quinze) dias.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica estabelecida a jornada semanal de 44 horas ou 220 mensais, sendo facultado o trabalho aos domingos, respeitada a legislação vigente.

§ 1º. Fica facultado para as empresas abrangidas nesta convenção a prorrogar a jornada diária em até 02 (duas) horas de seus empregados, art. 59 da CLT, sem prejuízo das folgas e descanso semanal remunerado devendo, no entanto, o empregador que utilizar-se da prorrogação compensar as respectivas horas laboradas em até 90 (noventa) dias a contar do dia em que as mesmas foram realizadas.

§ 2º. O empregador que utilizar-se da prorrogação e compensação de jornada de trabalho deverá proceder a comunicação por escrito ao Sindicato profissional.

§ 3º. Expirando o prazo para compensação e se essa não se realizar, deverá o empregador efetuar o

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

pagamento das horas prorrogadas como extraordinárias, obedecendo o percentual estipulado na norma coletiva de trabalho.

§ 4º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos para os controles de ponto, seja manual, mecânicos ou eletrônicos, mais simplificados e adequados a realidade laboral de cada empresa.

§ 5º. Para as empresas que optarem pelo uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, ficam as mesmas facultadas a emitir relatórios ou comprovante diário do ponto na forma impressa.

§ 6º. Fica facultada as empresas a concessão do intervalo intrajornada de 30 (trinta) minutos, devendo haver a compensação no início ou final do mesmo dia de trabalho, com a respectiva diminuição dos 30 (trinta) minutos;

§ 7º. Em havendo a necessidade de contratação em tempo parcial, deverá ser realizado na forma da legislação vigente, respeitando todos os direitos garantidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL**

As Empresas poderão adotar a Jornada Especial 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

§ 1º. Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será de 1(uma) hora, compreendido dentro das 12 horas trabalhadas.

§ 2º. Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 3º. Não é permitida a adoção da jornada 12x36 nos setores/funções que sejam insalubres, perigosas e/ou de risco e que envolvam menores de 18 (dezoito) anos;

§ 4º. As empresas que adotarem a jornada 12x36, devem observar:

- a) O pagamento do adicional noturno na forma prevista no inciso II, da Súmula 60/TST, isto é, “cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas”;
- b) Proibição da prática de horas extras e dobras, salvo o disposto no art. 61/CLT;
- c) Observância do intervalo interjornada e intrajornada (art. 66/CLT);
- d) Melhora do conforto do ambiente de trabalho para os trabalhadores que laboram em áreas externas (ex.: existência de proteção contra intempéries, banheiros, local para refeições etc, consoante o disposto na Norma Regulamentadora NR. 24/PORTARIA nr 3214/78/MTE).
- e) Garantia do piso salarial da categoria, sem diferença quanto à número da jornada mensal (Conforme TAC no 140/2014).

#### **Outras disposições sobre jornada**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FERIADOS NACIONAIS**

Os feriados nacionais laborados e não compensados deverão ser pagos com o adicional de 100% sobre a hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado.

§ 1º. Entende-se como feriados nacionais os dias: 1º de Janeiro (Confraternização Universal), 21 de abril (Tiradentes), 1º de Maio (dia do Trabalho), 7 de Setembro (Independência), 12 de outubro (Nossa Senhora Aparecida), 2 de novembro (Finados), 15 de Novembro (Proclamação da República) e 25 de Dezembro (Natal).

§ 2º Os demais feriados estadual e municipais serão respeitados de acordo com a sua decretação.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AUSENCIAS LEGAIS**

Serão consideradas ausências legais, portanto remuneradas, nos termos do Art.473 da CLT, as seguintes situações e períodos:

I - Até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por 1 (um) dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do serviço militar referidas na letra "c" do Art. 65 da Lei nº 4375/64;

VI - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer em juízo.

### **Férias e Licenças**

#### **Licença Remunerada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante no dia de provas escolares, desde que o empregador seja pré-avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, mediante a apresentação de calendário escolar fornecido pela escola ou declaração da secretaria.

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

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

As empresas aceitarão atestados médicos mantido pelo INSS - SUS, Sindicato e seus conveniados, ou de clínicas particulares estendendo-se também para as mães que levam seus filhos ou dependentes previdenciários de até dois anos ou incapazes ao médico.

**Parágrafo único:** O empregado afastado por doença deverá comunicar de imediato a Empresa (na data do afastamento) e terá o prazo de 48 horas para apresentar ao empregador o atestado médico do afastamento, entregando o documento original quando do seu retorno ao trabalho.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurado ao empregado que rescindir espontaneamente seu contrato de trabalho, antes de completar 01 (um) ano de serviço, o direito as férias proporcionais acrescidas de 1/3, desde que conte com o mínimo de 60 (sessenta) dias de trabalho.

### **Relações Sindicais**

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE**

Para permitir o desempenho das suas funções de dirigente sindical as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, que possuam mais de 150(cento e cinquenta) empregados, consentirão no afastamento de até três diretores, sendo um por empresa, a critério do Sindicato Profissional, sem prejuízo da remuneração.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DELEGADOS SINDICAIS**

Os delegados sindicais representantes diretos dos interesses da categoria junto as empresas, gozarão de estabilidade no emprego até de 01 (um) ano após o término do mandato, salvo para os casos de justa causa ou força maior.

**Parágrafo Único** - Esta cláusula só tem aplicação no caso de empresas que contem com no mínimo de 100 (cem) empregados, devendo a escolha ser feita mediante eleições convocadas e fiscalizadas pelo Sindicato Profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE MEMBROS DE COMISSÃO**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro de 2020 à dezembro de 2021, aos seguintes membros da comissão de negociação coletiva: Alex Sandro Ximenes Trabach, Antônio Marcos da Silva, Cleber Eustaquio Viana Rodrigues, Djenane Correia da Silva, Dulceni Pereira Silva, Edvaldo Oliveira e Oliveira, Izabel Lemos de Assis, Emanuel Martins da Silva, Joana Aparecida Miguel de Angelo, Lucinéia Renaldo Mendonça, Marinalva Barretto de Oliveira, Valcir

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

Alves Ferreira, Rayanne Batista Arariba, Maria da Graças Pereira, Aldete Vicente Ramos, Lazaro Luiz Zanni dos Reis e Silvana Fernandes Santos.

**Parágrafo Único** – Por se tratar de instrumento coletivo de trabalho, e pelas partes entenderem que não se trata de eleição sindical e tão pouco eleição de membro de CIPA, fica desobrigado pelo sindicato laboral a comunicação a empresa dos membros indicados à comissão de negociação.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

**Sindicato Profissional** - Por decisão da Assembleia Geral ficou deliberado que as empresas **descontarão dos salários dos empregados associados**, na primeira folha de pagamento do mês de Janeiro de 2019, devidamente corrigidos, após assinatura do presente instrumento, 1 (um) dia de salário de todos os seus empregados, mediante recolhimento, feito através de guias adquiridas através do SITE:WWW.SINDIFACIL.COM.BR/SINTRAHOTEIS-ES, até o dia 05/02/2019, em favor da entidade sindical de classe, ou depósito na conta nº 2305-5, da Caixa Econômica Federal, Agência: 0167, Vitória-ES, ficando as empresas obrigadas a fornecer relação nominal dos empregados e seus respectivos descontos, sendo certo que, no caso de eventuais atrasos no repasse, o empregador ficará sujeito a correção monetária de acordo com os índices oficiais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE SINDICAL**

Para o custeio da entidade sindical, os empregadores recolherão mensalmente e em folha o percentual de 2% (dois por cento), sobre o salário base **dos funcionários associados**, e repassarão ao sindicato profissional, até o 5º dia do mês subsequente, mediante recolhimento, feito através de guias adquiridas através do SITE:WWW.SINDIFACIL.COM.BR/SINTRAHOTEIS-ES, em favor da entidade sindical de classe, ou depósito na conta nº 2305-5, da Caixa Econômica Federal, Agência: 0167, Vitória(ES), ficando as empresas obrigadas a fornecer relação nominal dos empregados e seus respectivos descontos, sendo certo que, no caso de eventuais atrasos no repasse, o empregador ficará sujeito a correção monetária de acordo com os índices oficiais.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR**

Por está cláusula os trabalhadores pertencentes à Categoria Profissional subordinadas a esse instrumento Coletivo, sindicalizados ou não, deverão receber o serviço benefício em caso de nascimento de filhos, incapacitação permanente para o trabalho e/ou falecimento do trabalhador, conforme definição do Manual de Orientações e Regras, (anexo/parte integrante deste instrumento coletivo), que será implantada gerenciada e executada, por organização da gestora contratada pelo Sindicato Profissional.

**§ 1º.** Ficam as empresas obrigadas, a efetuar o pagamento mensal, através de guia própria, no valor de R\$ 14,00 (Quatorze Reais), por empregado, sem ônus para o mesmo, até o dia 10 de cada mês, à gestora do benefício social familiar, tomando como base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, à título de viabilizar financeiramente o benefício social.

**§ 2º.** Ajustam as partes que as empresas, desde que cumpram no prazo estabelecido e no valor fixado, o caput e parágrafo primeiro, ficarão isentas de qualquer responsabilidade civil, judicial ou extrajudicial

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

quanto aos benefícios acima.

§ 3º. O sindicato patronal não terá qualquer responsabilidade solidária e/ou subsidiária pelos conflitos envolvendo os beneficiários/empregados, empregadoras e a empresa gestora da assistência social sindical e familiar.

§ 4º. Ficam assegurados os benefícios e cláusulas sociais, em caso de nascimento de filhos, falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho conforme estabelecido no caput desta cláusula.

§ 5º. O empregador que estiver inadimplente será compelido ao pagamento da dobra dos benefícios pagos a família como penalidade a ser repassada a família do trabalhador beneficiado, através da Gestora do Benefício, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento de norma coletiva de trabalho.

§ 6º. Os eventos deverão ser comunicados formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, observando-se os itens I e seguintes do Manual de Orientação e Regras, (parte integrante deste instrumento).

§ 7º. O presente serviço social não tem natureza salarial nem se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, mas é eminentemente assistencial.

§ 8º. No ato da homologação deverá o empregador comprovar a o pagamento do benefício social familiar através do Certificado de Regularidade disponível no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br)

§ 9º. Os benefícios, requisitos, valores, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientações e Regras (anexo), parte integrante desta Convenção Coletiva.

§ 10º. O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência, da empresa, implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933 do Código Civil Brasileiro.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORUM DE ELEIÇÃO**

Elegem as partes o foro da Justiça do Trabalho, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas deste instrumento, observadas às normas legais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

As infrações relacionadas com o descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho serão notificadas ao infrator, formalmente, concedendo-se prazo de 05 (cinco) dias para entendimento entre as partes. Findo o prazo aplicar-se-á ao infrator multa de ½ (meio) piso admissional, por trabalhador em situação irregular, revertida ao sindicato profissional, corrigida monetariamente de acordo com os índices oficiais, apurados até a data do efetivo pagamento.

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

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA DESCONTO ASSISTENCIAL**

O empregador que descontar e não efetuar o repasse acima, até 30 (trinta) dias após a assinatura desta Convenção ficará caracterizado como devedor principal, além de ser obrigado ao pagamento de multa equivalente a 5% (cinco por cento) do valor originário, sem prejuízo da correção monetária e demais cominações legais.

### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REVISÃO/MANUTENÇÃO**

As partes retornarão à mesa de negociação em 03 de novembro de 2020 para revisão das cláusulas econômicas, permanecendo as cláusulas sociais inalteradas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Ficam assegurados aos trabalhadores abrangidos por esta norma coletiva todos os direitos já conquistados nas convenções coletivas de trabalho, firmadas entre Sindbares e Sintrahoteis desde 01/01/1991, não podendo ser suprimidas por qualquer das partes.

E, por estarem justos e acertados, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que entrará em vigor no ato de sua assinatura.

**ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS**

Presidente

**SINTRAHOTEIS SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRAB EM HOTEIS  
MOTEIS A H F P D P M H CI AFINS REF COL REF CONV FAST FOO**

**RODRIGO MIGUEL VERVLOET**

Presidente

**SINDICATO DOS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES  
NO ESTADO DO ESPIRITO SANTO**

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