

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000072/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/02/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR005179/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.212255/2024-31  
DATA DO PROTOCOLO: 02/02/2024

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

FED.DOS TRAB.EM TURISMO E HOSPITALIDADE NO E.ESP.SANTO, CNPJ n. 36.009.868/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS;

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;

SINTRANORTE-SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRAB EM HOT MOT APART-HOT POUS FLAT COND HOT FLAT-HOT HOT-RES LOFTS HOT MARIT APART SERV COND E MEIO, CNPJ n. 26.248.568/0001-10, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS;

E

SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DO E DO E S, CNPJ n. 30.963.136/0001-68, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ATILA MIRANDA BARBOSA;

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 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Flat, Pensões, Dormitórios, Pousadas e Meios de Hospedagem**, 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, Governador Lindenberg/ES, Ibirapu/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 PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO ADMISSSIONAL

Os pisos salariais admissionais serão reajustados em 7,7% (sete vírgula sete por cento), correspondente a variação do INPC acumulada entre 01/01/2023 a 31/12/2023 acrescida de ganho real, e passam a vigorar a partir de 1º de

janeiro de 2024, obedecendo aos seguintes valores:

a) Camareiras/arrumadeiras de Meios de Hospedagem nas categorias 4 ou 5 estrelas ..... **R\$ 1.870,23 (um mil oitocentos e setenta reais e vinte e tres centavos);**

b) Outros Trabalhadores de Meios de Hospedagem nas categorias 4 ou 5 estrelas... **R\$ 1.878,00 (um mil oitocentos e setenta e oito reais);**

c) Camareiras/arrumadeiras dos Demais Meios de Hospedagem (abaixo de 04 estrelas) .... **R\$ 1.558,86 (um mil quinhentos e cinquenta e oito reais e oitenta e seis centavos);**

d) Outros Trabalhadores dos Demais meios de hospedagem .....**R\$ 1.565,34 (um mil quinhentos e sessenta e cinco reais e trinta e quatro centavos);**

§ 1º. Caso o salário mínimo seja igual ou superior aos pisos acima estabelecidos, obriga-se as partes retornarem a mesa de negociação.

§ 2º. Ocorrendo mudanças nos critérios para classificação dos meios de hospedagem, permanecerão as classificações atuais para efeito dos pisos salariais.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Em 1º de janeiro de 2024, as empresas reajustarão os salários de até R\$ 1.743,73 no percentual de 7,7% (sete vírgula sete por cento) e os salários acima deste valor serão reajustados no percentual de 6% (seis por cento), considerando-se o salário de dezembro de 2023 para aplicação do referido reajuste, que corresponde a variação do INPC acumulada entre 01/01/2023 a 31/12/2023 acrescida de ganho real.

§ 1º. É facultado às empresas a compensação dos aumentos espontâneos e/ou antecipações concedidas no período de 01 de janeiro de 2023 à 31 de dezembro de 2023.

§ 2º. Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2023 terão como limite o salário reajustado do empregado que exerça a mesma função e que tenha sido admitido dentro dos 12 (doze) meses anteriores à data-base. Inexistindo paradigma ou em se tratando de empresa constituída após a data-base, será adotado o critério da proporcionalidade ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) do percentual de reajustamento por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, com adição ao salário da época da contratação.

§ 3º. O critério da proporcionalidade supracitado não poderá fazer com que empregado mais novo receba salário superior ao do mais antigo na mesma função, em respeito ao Art. 461 da CLT.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS**

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a todos os trabalhadores, bem como recibos de quaisquer outros atos pertinentes aos contratos de trabalho de seus empregados.

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

As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários aos seus empregados até o 5º dia útil do mês subseqüente ao mês trabalhado.

**Parágrafo único.** Fica estabelecida multa de 15% (quinze por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento do salário, sem motivo de força maior e quando a culpa for do empregador.

## **ISONOMIA SALARIAL**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO**

O empregado chamado a exercer, em substituição, a função de outro cujo salário seja superior ao seu, terá direito, enquanto perdurar a substituição, a igual salário do substituído, excetuadas as vantagens pessoais deste.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTO POR INADIMPLEMENTO DE CLIENTES**

Não serão descontados do salário do empregado os prejuízos decorrentes do não pagamento de contas por parte de clientes, da devolução de cheques por insuficiência de fundos ou da glosa de administradoras de cartões de crédito e de débito em desfavor da empresa, inclusive por preenchimento incorreto do comprovante de utilização do cartão, desde que não haja dolo ou culpa do empregado, ou mesmo qualquer descumprimento das normas específicas do seu empregador.

### **CLÁUSULA NONA - DESCONTO POR QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL**

Não serão descontados do salário do empregado eventuais prejuízos decorrentes da quebra ou extravio de material (chaves, chaveiros, controles, cartão de acesso), ou ainda de equipamento de trabalho, salvo hipótese de culpa ou dolo do empregado responsável pelo uso ou guarda do material ou equipamento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

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

Os empregadores, nos termos da legislação em vigor, efetuarão o pagamento do 13º salário, efetuando o adiantamento de pelo menos 50% (cinquenta por cento) do 13º salário até o dia 30 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 E TRABALHO EM FERIADOS**

As horas extras prestadas deverão ser acrescidas, as duas primeiras, em 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal e as demais em 100% (cem por cento).

§ 1º. 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.

§ 2º. 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), 25 de dezembro (Natal).

§ 3º. Os demais feriados Estaduais e Municipais serão respeitados de acordo com a sua decretação.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ficam as empresas obrigadas ao pagamento do adicional de insalubridade para as camareiras/arrumadeiras em grau Médio, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

§ 1º. Aos demais trabalhadores(as) e auxiliares que exerçam a atividade equivalente a da camareira/arrumadeira ou que exerçam atividades de higienização nas instalações sanitárias e/ou de coleta de lixo sanitário, especificamente nas unidades habitacionais de quartos, chalés, suítes e apartamentos dos segmentos Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Flat, Pensões, Dormitórios, Pousadas e Meios de Hospedagem abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, também farão *jus* ao adicional previsto no *caput* desta cláusula.

§ 2º. Ficam obrigadas as empresas a fornecerem os EPI's, conforme previsto na NR 6 /MTE, e tal como, realizarem os programas de saúde e segurança do trabalho conforme previsto na NR 7 e NR 9 /MTE.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE 10% SOBRE A DESPESA

As empresas que acrescerem às notas de despesas dos consumidores qualquer percentual a título de taxa de serviços e/ou gorjetas deverão repassar o valor de forma integral e igualitária aos empregados, bem como as gorjetas espontâneas.

**Parágrafo único.** Em caso de supressão da cobrança por parte dos estabelecimentos, ficam as empresas obrigadas a incorporarem a média dos últimos 12 meses de gorjetas/ taxa de serviços recebidas nos salários de seus empregados.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas que fornecerem alimentação a seus empregados só poderão descontar mensalmente a tal título o percentual de 3% (três por cento) do salário mínimo.

**Parágrafo Único.** O fornecimento de refeições elaboradas pela cozinha do empregador ou de terceiros, mesmo sem desconto no salário, não caracterizará tal benefício como salário *in natura*.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GARANTIA DE CONDUÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente condução para os trabalhadores que encerrarem suas jornadas de trabalho em horários não atendidos por transporte coletivo regular.

§ 1º. As empresas que dispuserem de instalações adequadas poderão optar pelo fornecimento de acomodações aos empregados, gratuitamente, no mínimo até o horário de reinício do fluxo de transporte coletivo local necessário a cada empregado, não se considerando tal permanência como horas extraordinárias, respeitando-se o direito do empregado de não ser importunado.

§ 2º. Em se tratando de motéis, os empregados poderão recusar o fornecimento de acomodações e exigir condução por conta do empregador, sempre que a jornada de trabalho for encerrada em horários não atendidos por transporte coletivo regular.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE

As empresas somente poderão descontar a título de vale-transporte o percentual máximo de 3% (três por cento) sobre o salário base dos empregados.

## AUXÍLIO CRECHE

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHE**

As empresas garantirão aos trabalhadores, conforme legislação em vigor, creche, convênio ou reembolso creche, para os filhos com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) anos.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - SEGURO DE VIDA OPTATIVO**

Fica facultado aos empregadores, sem prejuízo do Benefício Social Familiar aqui pactuado, a contratação de seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, sem qualquer ônus para o trabalhador, sem também se caracterizar tal benefício como salário *in natura*.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - MULTA POR ATRASO NA ANOTAÇÃO DA CTPS**

A não anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado, além das penalidades impostas por lei, sujeitará o empregador ao pagamento de multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo por dia de atraso na anotação, reversível ao empregado prejudicado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica estabelecido que o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, podendo nesta hipótese, ser fracionado: a) em dois períodos de 45 (quarenta e cinco) dias; b) ou em dois períodos, sendo um de 30 (trinta) e outro de 60 (sessenta) dias. Fica vedada a celebração de contrato de experiência com o trabalhador readmitido na empresa para a mesma função.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pelo empregador de alguma das cláusulas deste instrumento, será facultado ao empregado o direito à rescisão indireta de seu contrato de trabalho, com base no Art. 483 da CLT.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO**

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

Parágrafo Único – Fica instituída a taxa de homologação, no valor de R\$ 100,00 (cem reais), a ser custeada pelo empregador, por cada homologação de rescisão contratual de empregado não associado. No ato da homologação a empresa deverá apresentar comprovante de pagamento da referida taxa ou o comprovante de repasse da mensalidade sindical.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

Fica instituído na vigência da CCT 2024/2025 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 os sindicatos signatários da presente.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DE GESTANTE**

Fica estabelecida a garantia de emprego à gestante até 90 (noventa) dias após o término do auxílio-maternidade, salvo a hipótese de justa causa comprovada.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Nos termos do Art. 118 da Lei 8.213/91, o trabalhador que sofrer acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do emprego, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

**Parágrafo Único.** Sempre que for o caso, o empregador deverá emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho - visando possibilitar ao segurado a percepção de auxílio-doença acidentário e/ou auxílio-acidente para implemento da estabilidade acidentária, podendo o Sindicato ou o próprio acidentado fazê-lo ante a inércia patronal.

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA APÓS PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA**

Os empregados com mais de 3 (três) meses de emprego, acometidos de qualquer mal que ensejar a percepção de auxílio-doença por período superior a 30 (trinta) dias, e que forem demitidos sem justa causa dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem à alta médica, terão direito a uma indenização equivalente a um mês de remuneração, mesmo em caso de aviso prévio indenizado ou trabalhado.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR**

Aos empregados que contem com pelo menos 6 (seis) anos no emprego, e que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição ou na modalidade especial, podendo ser de forma parcial ou integral, fica garantida a relação de trabalho pelo referido período, desde que comuniquem o implemento da condição.

**§ 1º.** Os empregadores ficam obrigados a comunicar o Sindicato Profissional, por escrito, a condição do trabalhador que está nas vias de se aposentar por idade;

**§ 2º.** Os empregados ficam obrigados a comunicar por escrito ao empregador a possibilidade e intuito de aposentar por tempo de contribuição ou na modalidade especial, de forma a garantir a manutenção do emprego (estabilidade), quando optarem por exercer a estabilidade para esta modalidade de aposentaria. O empregador enviará nos 30 dias subsequentes ao recebimento da comunicação, cópia desta ao sindicato profissional.

§ 3º. Na ausência de comunicação do empregado, presume-se a aposentadoria por idade, devendo a estabilidade no emprego ser calculada e garantida com base nesta modalidade de aposentadoria.

§ 4º. Nas demissões por justa causa não prevalecem as prerrogativas desta cláusula.

§ 5º. A interpretação e aplicação do direito estabelecido nesta cláusula será feita sempre de forma a que o empregado garanta tal benefício apenas uma vez perante seu empregador, nunca ultrapassando o prazo de 24 (vinte e quatro) meses de proteção e nem de forma a estabelecer uma dupla estabilidade. Também será interpretada de forma a garantir o direito e opção do trabalhador quanto ao momento do exercício da garantia.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

A duração do trabalho normal da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 1º. A marcação do ponto nos intervalos para descanso e alimentação é dispensada, porém, para as empresas com mais de 10 (dez) trabalhadores será obrigatória a pré-assinalação do intervalo, nos termos do art. 74, § 2º da CLT.

§ 2º. A extrapolação da jornada convencional em um dia poderá ser compensada com a correspondente diminuição das horas de trabalho em outro dia, sem a obrigatoriedade de pagamento do adicional de horas extras e sem prejuízo da folga semanal.

§ 3º. As horas extraordinárias laboradas serão compensadas no prazo de até 90 (noventa) dias, contados da data da realização das mesmas, sob pena de serem pagas exatamente como horas extraordinárias, sem prejuízo das folgas normais e do descanso semanal remunerado.

§ 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.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. (Conforme Acórdão proferido no processo 43100-31.2008.5.17.0000 que validou a cláusula 32ª da CCT 2008/2009)

§ 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. É devida remuneração em dobro do trabalho em todas as escalas que o dia trabalhado for prestado nos dias destinado às folgas e feriados (acórdão do TRT da 17ª Região - 00052.2009.000.17.00.0).

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DIA DOS EMPREGADOS EM HOTELARIA**

As partes instituem o “Dia dos Empregados em Hotelaria e Demais Meios de Hospedagem”, que coincidirá sempre com o primeiro domingo do mês de agosto e assegurará ao empregado o recebimento em dobro do trabalho realizado nesta data, com possibilidade de folga compensatória, na forma da legislação vigente.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA PARA ESTUDANTE**

Será abonada a falta do empregado estudante nas horas necessárias à realização de prova escolar, desde que o empregador seja avisado previamente com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA COM ATESTADO MÉDICO**

As empresas aceitarão atestados médicos de seus empregados mantido pelo INSS - SUS, particulares, Sindicato e conveniados, estendendo-se também para as mães/pais e/ou representantes legais que levem seus filhos e/ou dependentes previdenciários incapazes ao médico.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Será abonada a ausência de um dia por quadrimestre ao pai ou à mãe que levar o filho de até 6 (seis) anos de idade ao médico, mediante apresentação de atestado médico emitido por profissionais do SUS, do serviço médico da empresa ou conveniado, que será apresentado ao empregador em até 02 (dois) dias subsequentes à ausência, sob pena da falta não ser abonada.

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE PARA MEMBROS DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro 2024 a dezembro de 2026, aos membros da comissão de negociação coletiva, a saber: Odeildo Ribeiro dos Santos, João Batista da Silva, Cidenir da Fonseca Carvalho, Marinalva Barretto de Oliveira, Andressa do Sacramento Silva, Maria Aparecida Samora da Silva, Selma Santos da Silva, Heloisa Rosalia Silva Beltrame, Dizely Fernandes da Silva, Heloisa Rosalia Silva Beltrame, Nilciane Vieira da Silveira, Janderson José Marques da Silva, Jessé Adriano Rozemberg da Silva, Eliana Mendes Damasceno, Alessandra Pereira Vilar, Lorraine Tinelli, Cleidemara Barbosa, Marineri Ferreira Loyola, Maria das Graças Pereira, Delma Oliveira da Silva, Maria das Graças Pereira, Mend dos Santos Busatto, Stanley Jorge Rios dos Santos, Marcos Roberto Fontoura, José Inácio Neto, Marcos Valério Marques e Sidney Borges.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PARA O SINDICATO PROFISSIONAL**

Por decisão da Assembleia Geral dos Trabalhadores e a luz do que dispõe o art. 8º, inciso IV da CRFB/1988 e Estatuto Social, e conforme sedimentado pela REP. GERAL TEMA: 935 pelo STF e determinado nas ações de cumprimento de nº 0000402-94.2019.5.17.0009 e 0000389-86.2019.5.17.0012 e no mandado de segurança nº 0000223-90.2019.5.17.0000, e proferido nos autos do PAJ 000468.2007.17.000/6, as empresas **descontarão em folha dos salários dos empregados associados ou não** ao ente sindical 01 (um) dia de salário, referente ao

trabalho prestado no mês de janeiro, já corrigido, mediante recolhimento feito através de guias obtidas junto ao endereço eletrônico: [www.sindifacil.com.br/sintrahoteis-es](http://www.sindifacil.com.br/sintrahoteis-es), até o quinto dia do mês de fevereiro de cada ano, ou por depósito nominal ao SINTRAHOTÉIS-ES, junto a Caixa Econômica Federal, agência 0167, conta corrente 2305-5, ficando as empresas obrigadas, até o dia 10 de cada mês, a fornecer relação nominal dos empregados e seus respectivos descontos, bem como comprovar o pagamento dos valores mediante envio dos comprovantes por e-mail ([financeiro@sintrahoteis.com.br](mailto:financeiro@sintrahoteis.com.br)).

**Parágrafo Único.** O empregador que descontar e não efetuar o repasse acima ficará caracterizado como devedor principal, além de ser obrigado ao pagamento de multa equivalente a 5% (cinco por cento) do valor originário, revertido em favor do sindicato dos empregados, sem prejuízo da correção monetária e demais cominações legais.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL**

Para o custeio do sindicato profissional, os empregadores descontarão e recolherão mensalmente da folha de pagamento o percentual de 2% (dois por cento) sobre o salário base dos **empregados associados** e repassarão ao sindicato profissional, até o dia 10 de cada mês, a fornecer relação nominal dos empregados e seus respectivos descontos, bem como comprovar o pagamento dos valores mediante envio dos comprovantes por e-mail ([financeiro@sintrahoteis.com.br](mailto:financeiro@sintrahoteis.com.br)), nos termos do Art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, Convenção nº. 87, de 04/7/1948, da OIT - Organização Internacional do Trabalho, c/c o Art. 110 do Estatuto do sindicato profissional, e arts. 513, alínea "e", e 462, ambos da CLT, e conforme determinado nas ações de cumprimento de nº 0000402-94.2019.5.17.0009 e 0000389-86.2019.5.17.0012 e no mandado de segurança nº 0000223-90.2019.5.17.0000.

**Parágrafo Único.** O empregador que descontar e não efetuar o repasse acima, no prazo de 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, revertida em favor do sindicato dos empregados, sem prejuízo da correção monetária e demais cominações legais.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas anotarão, na ficha ou na folha do livro de Registro de Empregados, a contribuição sindical (Art. 580 da CLT) recolhida para o sindicato profissional.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

Ficam os sindicatos laborais obrigados a repassar mensalmente até o dia 15 do mês respectivo o percentual de 5% (cinco por cento) dos valores arrecadados à título de contribuições confederativas (desconto assistencial e mensalidade sindical) à FETTHEES - Federação dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade no Estado do Espírito Santo, por meio de transferência bancária para a conta CAIXA, Agência 0167, Operação 003, Conta Corrente 2115-0, conforme estabelecido no art. 11, inciso II do Estatuto Social desta.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

Por esta 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 gestora contratada pelo Sindicato Profissional.

**§ 1º.** Ficam as empresas obrigadas, a efetuar o pagamento mensal, através de guia própria, no valor de **25,00 (vinte e cinco 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 no E-SOCIAL e GFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, à título de viabilizar financeiramente o benefício social.

§ 2º Obrigam-se as empresas a encaminhar até o dia 15 de cada mês o comprovante de pagamento dos boletos gerados e pagos junto a Gestora do benefício social familiar, para o Sindicato Profissional, através do e-mail([cumprimento.cct@sintrahoteis.com.br](mailto:cumprimento.cct@sintrahoteis.com.br)), para fins de comprovação de regularidade.

§ 3º. 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 quanto aos benefícios acima.

§ 4º. 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. Sendo vedada a interferência e a participação patronal na utilização dos recursos e/ou nos programas sociais em favor dos trabalhadores.

§ 5º. 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.

§ 6º. 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.

§ 7º. 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).

§ 8º. O presente serviço social não tem natureza salarial nem se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, mas é eminentemente assistencial.

§ 9º. 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)

§ 10º. Os benefícios, convênios, requisitos, valores, penalidades, e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientações e Regras (anexo), parte integrante desta Convenção Coletiva.

§ 11º. 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.

§ 12º - 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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIVULGAÇÃO**

As partes firmatárias da presente Convenção Coletiva do Trabalho darão publicidade e propugnarão pelo fiel cumprimento de todas as cláusulas ajustadas no presente instrumento normativo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORO 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 as normas legais.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As infrações relacionadas com o descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho serão notificadas ao infrator, formalmente, concedendo-se o prazo de 20 (vinte) dias para entendimento entre as partes. Findo o prazo, aplicar-se-á ao infrator multa de 1/2 (meio) piso admissional por trabalhador em situação irregular, revertida em favor do sindicato dos empregados.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

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

As partes retornarão à mesa de negociação no dia 04 de novembro de 2024, para revisão das Cláusulas Econômicas. As cláusulas Sociais permanecerão inalteradas, ficando assegurado aos trabalhadores abrangidos por esta norma coletiva todos os direitos já conquistados nas convenções coletivas de trabalho, firmadas entre Sindhotéis e Sintrahoteis desde 01/01/1991, não podendo ser suprimidas por qualquer das partes, respeitando os arts 7º, caput, 114, §2º da CR e o art. 6º da LINDB.

E, por estarem justos e acertados, celebram a presente Convenção Coletiva do Trabalho, que entrará em vigor sem prejuízo do arquivamento da mesma no órgão competente, nos termos do Art. 614, § 1º da CLT.

}

**ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS  
PRESIDENTE  
FED.DOS TRAB.EM TURISMO E HOSPITALIDADE NO E.ESP.SANTO**

**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**

**ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS  
PROCURADOR  
SINTRANORTE-SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRAB EM HOT MOT APART-HOT POUS FLAT COND HOT FLAT-  
HOT HOT-RES LOFTS HOT MARIT APART SERV COND E MEIO**

**ATTILA MIRANDA BARBOSA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DO E DO E S**

## **ANEXOS ANEXO I - AGE LABORAL**

[Anexo.\(PDF\)](#)

## **ANEXO II - AGE PATRONAL**

[Anexo.\(PDF\)](#)

## **ANEXO III - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS - BSF (PARTE 01)**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO IV - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS - BSF (PARTE 02)**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO V - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS - BSF (PARTE 03)**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO VI - MANUAL DE ORIENTAÇÕES E REGRAS - BSF (PARTE 04)**

[Anexo \(PDF\)](#)

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