

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

MATA DE SÃO JOÃO

01/05/2021 A 30/04/2022.

SINDICATO DOS HOTÉIS E POUSADAS DE MATA DE SÃO JOÃO – SINDIHMAT – CNPJ: 04.736.065/0001-50, com sede em AV DO FAROL, S/N PRAIA DO FORTE – Mata de São João – Bahia e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, APART-HOTÉIS, RESIDENCE-HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA CIDADE DO SALVADOR E DOS MUNICÍPIOS DE LAURO DE FREITAS, SIMÕES FILHO, CAMAÇARI, DIAS D'ÁVILA, MATA DE SÃO JOÃO, CATU, ALAGOINHAS, ITANAGRA, ENTRE RIOS, CARDEAL DA SILVA, CONDE, ESPLANADA E JANDAIRA/BA – SINDHOTÉIS –BA, CNPJ: 14.760.631/0001-13, sito na Rua da Faisca nº 31 – Largo 2 de Julho – Centro, Salvador – Bahia, neste ato representados, respectivamente, por seus Presidentes AILTON TEIXEIRA BARBOSA, CPF 257.222.715-00 e ALMIR PEREIRA DA SILVA, CPF 427.372.575-49, devidamente autorizados pelas Assembléias Gerais das categorias que representam, celebram o presente instrumento legal, denominado **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, fixando regras e condições de trabalho para o período de 01.05.2021 a 30.04.2022, conforme cláusulas abaixo elencadas:

CLÁUSULA 1ª: CORREÇÃO SALARIAL

Aos trabalhadores em estabelecimentos integrantes da Categoria econômica, localizados no Município de Mata de São João, os empregadores concederão:

- a) Para os trabalhadores que recebam até 3 pisos, em 01/05/21 um reajuste salarial equivalente a 1,55% sobre os salários de abril de 2021 e, em 01/01/22, um reajuste salarial equivalente a 1% sobre os salários de dezembro de 2021.
- b) Para os trabalhadores que recebam acima de 3 pisos, em 01/05/21 um reajuste salarial equivalente a 1,2% sobre os salários de abril de 2021 e, em 01/01/22, um reajuste salarial equivalente a 1% sobre os salários de dezembro de 2021.

Para efeito exclusivo da base de cálculo prevista nesta cláusula para o reajuste salarial, serão considerados como salários vigentes os imediatamente em vigor antes da eventual adoção de qualquer medida, pela empresa, de qualquer mecanismo que reduza ou suspenda salários previsto em instrumento coletivo ou em qualquer programa do governo para preservação de emprego e renda.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não serão compensados os aumentos concedidos a título de promoção, antiguidade, merecimento, término de aprendizado, transferência de cargo ou de função, equiparação

salarial, reclassificação, enquadramento, acesso ou assemelhado, ou decorrentes de sentença transitada em julgado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As diferenças salariais decorrentes da aplicação dos índices de reajuste das cláusulas econômicas deste instrumento coletivo relativas aos meses de maio e junho de 2021 deverão ser quitadas integralmente até o 5º (quinto) dia útil do mês de agosto.

CLÁUSULA 2ª: PISO SALARIAL

A partir de 1 de maio de 2021, nenhum empregado em unidade hoteleira localizada em MATA DE SÃO JOÃO poderá perceber mensalmente salário inferior ao piso de:

- a) Para unidades hoteleiras com até 99 empregados:
 - a.1) a partir de maio de 2021 o valor de R\$ 1.117,00.
 - a.2) a partir de janeiro de 2022 o valor de R\$ 1.128,00
- b) Para unidades hoteleiras que possuam mais de 99 empregados:
 - b.1) a partir de maio de 2021 o valor de R\$ 1.205,00.
 - b.2) a partir de janeiro de 2022 o valor de R\$ 1.217,00.

CLÁUSULA 3ª: QUEBRA DE CAIXA

A partir de 1 de maio de 2021 será paga aos trabalhadores que exercem a função de caixa uma gratificação por quebra de caixa correspondente a R\$ 93,90, em 1 de janeiro de 2022 tal valor será reajustado para R\$ 94,84.

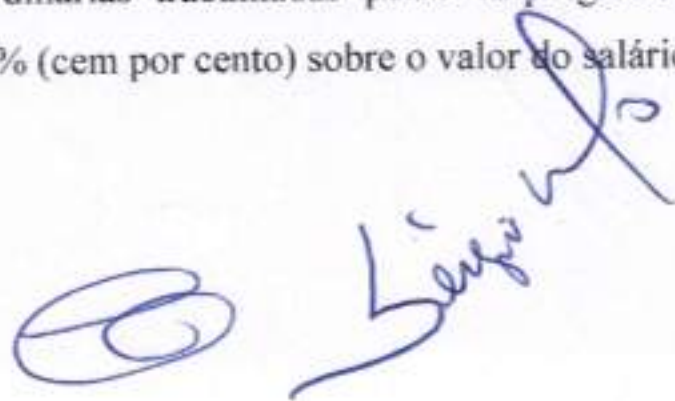
CLÁUSULA 4ª: FOLGAS SEMANAIS

Os empregadores concederão aos seus empregados as folgas previstas em Lei, coincidindo uma das folgas mensais, obrigatoriamente, com o domingo, sem prejuízo da garantia legal concedida às mulheres.

PARÁGRAFO ÚNICO: Mediante sistema compensatório, as empresas poderão conceder aos seus empregados folgas em dias úteis.

CLÁUSULA 5ª: REALIZAÇÃO, REMUNERAÇÃO E PAGAMENTO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias trabalhadas pelos empregados serão remuneradas pelo empregador com acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor do salário/hora normal.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Não será devido o pagamento de horas extraordinárias quando o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado com a correspondente redução em outro dia, de maneira que não exceda, no período de **120 (cento e vinte) dias**, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas para tal período, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias, ficando limitada esta compensação até o dia 30/06/2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas se comprometem a fornecer aos seus empregados mensalmente os demonstrativos das horas compensadas e ou a compensar até o 28º dia útil do mês subsequente, ficando obrigadas, ainda a comunicar ao empregado os dias de folgas a compensar com 48 horas de antecedência.

CLÁUSULA 6ª: ADICIONAL NOTURNO

Aos trabalhadores que prestarem serviço entre as 22:00 horas de um dia e as 05:00 horas do dia imediato, será devido o adicional noturno de 40% (quarenta por cento) sobre o salário hora normal, observado o disposto no Artigo 73 Parágrafo 1º da CLT.

CLÁUSULA 7ª: ALIMENTAÇÃO

Os estabelecimentos da categoria econômica que possuam cozinha própria ou terceirizada, fornecerão aos seus trabalhadores café da manhã composto de café, leite, suco, pão, manteiga e fruta, no mínimo, servido exclusivamente até 08:00 horas (àqueles que se apresentem com pelo menos 15 (quinze) minutos de antecedência ao início da jornada de trabalho) e uma refeição a cada jornada de trabalho, ficando estabelecido que esse fornecimento gratuito não caracterizará salário "*in natura*", não integrando assim a remuneração dos empregados para fins trabalhistas e previdenciários.

CLÁUSULA 8ª: TROCAS DE TURNO

É assegurado aos empregados matriculados em cursos de ensino formal, oficial ou reconhecido, o direito de realizarem, nos dias de prova, trocas de turnos com outro(s) colega(s) que exerçam a mesma função, condicionado à prévia comunicação escrita ao empregador, através de formulário próprio fornecido pela empresa, com antecedência mínima de setenta e duas horas.

PARÁGRAFO ÚNICO: As trocas de turno, tal como disposto nesta cláusula, não implicam em modificações dos eventuais roteiros de transporte quando fornecido pelas empresas, concessão de transporte especial, tampouco pagamento de qualquer tipo de indenização a seus empregados.

CLÁUSULA 9ª: TRANSPORTE

Num eventual término de jornada de trabalho em horário em que o transporte público nas imediações da empresa seja insuficiente, compromete-se ela a providenciar a condução dos seus empregados a local de fácil acesso aos pontos de transporte ou às suas residências.

CLÁUSULA 10ª: SUBSTITUIÇÕES

É assegurada ao empregado substituto, nas substituições de caráter não eventual, a percepção do salário contratual do substituído, desconsideradas as vantagens de caráter pessoal.

CLÁUSULA 11ª: DESVIOS DE FUNÇÃO

Assegura-se ao empregado deslocado para o exercício de função superior àquela para qual foi contratado o direito de receber integralmente o salário da nova função, observado o disposto no artigo 460 da CLT.

CLÁUSULA 12ª: PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

Os empregadores efetuarão o pagamento dos salários quinzenalmente, sendo a primeira parcela, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário-base, até o dia 20 do mês de competência, e o saldo restante da remuneração até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

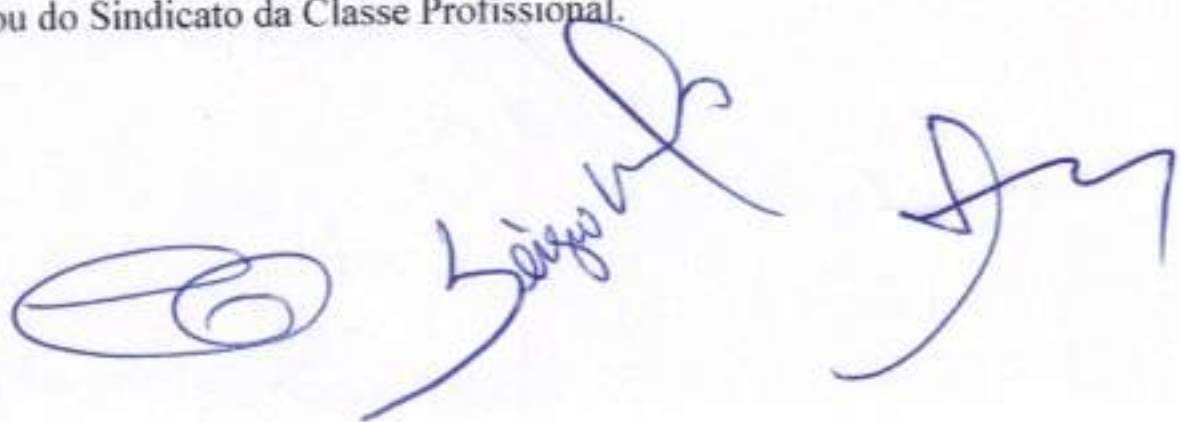
PARÁGRAFO ÚNICO – Faculta-se ao trabalhador, mediante requerimento assinado entregue à empresa, a oposição ao adiantamento salarial de 40% descrito no caput desta cláusula, reversível a qualquer tempo mediante novo requerimento com idênticas formalidades.

CLÁUSULA 13ª: DESCONTOS SALARIAIS

Somente poderão ser deduzidos dos vencimentos dos empregados os valores dos cheques devolvidos ou de cartões de crédito não resgatados quando não forem observadas pelo empregado responsável as normas determinadas pelos empregadores para o seu recebimento, as quais deverão ser comunicadas por escrito, contra recibo.

CLÁUSULA 14ª: AUXÍLIO DO ACIDENTÁRIO.

Exclusivamente nos casos de acidentes de trabalho, e por período de 60 (sessenta) dias os empregadores arcarão com as despesas de aquisição de medicamentos para o trabalhador acidentado, mediante a apresentação de receituário devidamente visado por médico da empresa e na sua ausência da Previdência Social ou do Sindicato da Classe Profissional.



CLÁUSULA 15ª: PLANO DE SEGURO DE VIDA EM GRUPO

As empresas envidarão esforços para manter o Plano de Seguro de Vida em Grupo, abrangendo morte acidental, morte natural e invalidez permanente, de acordo com a sua política de benefícios.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que não possuírem o plano mencionado nesta cláusula obrigam-se a conceder ao dependente legal, devidamente habilitado, do trabalhador falecido na vigência do contrato de trabalho, um auxílio funeral no valor equivalente a 3 (três) salários mínimos vigentes na data do óbito, por morte acidental, morte natural; quando ocorrer invalidez permanente o mesmo receberá o valor citado acima.

CLÁUSULA 16ª: PLR

Os Sindicatos se comprometem em envidar esforços para que a classe econômica faça a distribuição da Participação dos Lucros e Resultados (PLR) para seus trabalhadores, com fundamento legal nas disposições contidas no Art. 7º Inciso XI, da Constituição da República Federativa no que dispõe a Lei Nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000.

CLÁUSULA 17ª: AUXÍLIO CRECHE

As Empresas que possuam mais de 40 (quarenta) empregados e que não disponham de creche própria pagarão à sua empregada ou empregado viúvo, a partir de 01 de Maio de 2021, um auxílio-creche de R\$ 169,05, sendo reajustado tal valor em 01/01/22 para R\$ 170,75, por mês e por filho, até que o seu filho complete 60 meses de idade.

CLÁUSULA 18ª: CONVÊNIO FARMÁCIA

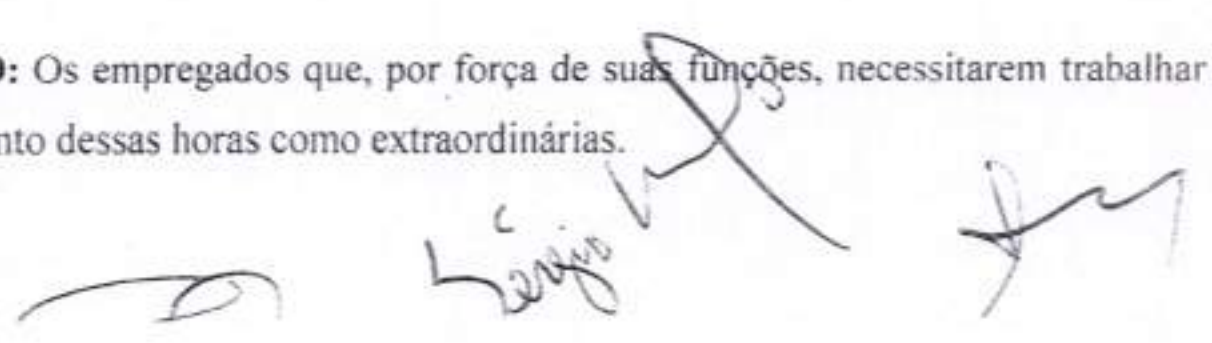
As empresas com mais de 40 (quarenta) empregados obrigam-se a firmar convênios com farmácias, para atendimento aos seus empregados, limitando o valor mensal das compras em 20% (vinte por cento) do salário-base do trabalhador, com desconto integral dessa despesa em folha de pagamento.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os empregados que se encontrem afastados do trabalho farão jus ao benefício desta cláusula desde que seu afastamento não supere 60 dias.

CLÁUSULA 19ª: DIA DO TRABALHADOR EM HOTÉIS E POUSADAS

É reconhecido o dia 11 de agosto como comemorativo do “Dia do Trabalhador em Hotéis e Pousadas do Município de Mata de São João – Bahia”.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que, por força de suas funções, necessitarem trabalhar nesse dia, farão jus ao pagamento dessas horas como extraordinárias.



CLÁUSULA 20ª: TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA

Os empregadores somente poderão acrescentar importância às notas de despesas dos seus usuários, a título de taxa de serviço ou gorjeta, quando amparados por acordo celebrado individualmente pela empresa com o Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 21ª: ANOTAÇÕES E REGISTROS NA CTPS

A entrega das CTPS, para registros e anotações, deverá ser feita sempre contra recibo, comprometendo-se ainda os empregadores a devolvê-las aos seus empregados no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, ressalvadas as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) acerca do registro e anotação do documento por meio eletrônico.

CLÁUSULA 22ª: QUADROS DE AVISOS

Os empregadores facultarão ao Sindicato profissional a manutenção, nos quadros de avisos das empresas, de comunicados de interesse dos trabalhadores, a serem afixados em locais de fácil acesso, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária, ofensiva a quem quer que seja ou que viole disposições legais, devendo o material ser encaminhado às empresas, sob protocolo, para afixação pelo período solicitado.

CLÁUSULA 23ª: CARTA DE REFERÊNCIA

Os empregadores obrigam-se a fornecer carta de referência ao empregado demitido, salvo nos casos de dispensa por justa causa.

CLÁUSULA 24ª: RESCISÕES CONTRATUAIS.

As empresas ficam obrigadas a comparecer ao sindicato profissional para homologação das rescisões dos contratos de trabalho que contem com 12 meses ou mais de serviço para o mesmo empregador no prazo de 10 (dez) dias contados do término do contrato de trabalho respectivo, comprometendo-se expressamente o sindicato a manter um posto do SINDHOTÉIS-BA no município de Mata de São João para atender essa demanda das empresas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fica convencionado que as rescisões de contrato homologadas pelo sindicato profissional importam em quitação exclusivamente dos valores efetivamente pagos no ato da homologação em dinheiro, comprovante de depósito bancário ou cheque visado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregadores deverão arcar com o valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por cada homologação, por empregado, a serem pagos ao SINDHOTÉIS no ato do procedimento, contra recibo, ou mediante depósito identificado em conta a favor do sindicato ao final de cada mês de apuração do montante das homologações feitas pela empresa, visando cobrir os gastos administrativos e

custos operacionais do procedimento realizado, obrigação essa que passará a valer a partir da assinatura da presente convenção.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A não observância do disposto no caput da presente cláusula sujeitará a empresa infratora à multa equivalente ao valor do piso salarial da categoria e, ultrapassados 60 (sessenta) dias, multa adicional equivalente ao salário diário do trabalhador, por dia de atraso, salvo quando o retardamento ocorrer por motivos alheios à vontade do empregador ou por culpa do trabalhador, valores tais por empregado e em benefício do mesmo.

PARÁGRAFO QUARTO – As multas discriminadas no parágrafo terceiro da presente cláusula, quando cabíveis, deverão ser pagas no ato da homologação, sob pena de inviabilização da mesma no sindicato laboral.

CLÁUSULA 25ª: PARCELAS VARIÁVEIS NAS RESCISÕES CONTRATUAIS

Será obrigatória a discriminação, nos termos de rescisão dos contratos de trabalho, das parcelas variáveis que integram a remuneração do trabalhador, relativas aos últimos doze meses trabalhados.

CLÁUSULA 26ª: COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO (CAT)

Em caso de acidente do trabalho, a empresa remeterá ao Sindicato cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho (CAT), no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ocorrência.

CLÁUSULA 27ª: SINDICALIZAÇÃO

As empresas facilitarão a sindicalização dos seus trabalhadores, fornecendo local apropriado para que o Sindicato Profissional realize sua filiação, comprometendo-se ainda a descontar em folha de pagamento as contribuições associativas e sindicais (assistencial, confederativa, negocial, legal e outras) recolhendo aos cofres do Sindicato Profissional os valores descontados, até cinco dias após a sua efetivação.

PARÁGRAFO ÚNICO – Em se tratando de contribuição associativa, para que a empresa possa descontar em folha de pagamento, o Sindicato Profissional obriga-se a enviar-lhe comunicação relacionando os nomes dos empregados associados.

CLÁUSULA 28ª: TAXA DE CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Os empregadores deduzirão dos salários dos seus empregados no primeiro pagamento do salário subsequente ao arquivamento na Superintendência Regional do Trabalho da presente Convenção, correspondente ao ano vigente, o valor equivalente à taxa de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL - Contribuição para o custeio de despesas do Sindicato Profissional aprovada em Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 25/08/20, correspondendo ao valor de 2,5% (dois e

meio por cento) no mês de setembro de 2021 e 2,5% (dois e meio por cento) no mês de janeiro de 2022, ou, alternativamente, no caso do empregado admitido após as referidas datas, no mês subsequente à sua admissão, ficando limitados a soma dos referidos valores ao máximo de R\$ 100,00 (cem reais), recolhendo-se a importância total arrecadada ao Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart-Hotéis, Residence-Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da Cidade do Salvador e dos Municípios de Lauro de Freitas, Simões Filho, Camaçari, Dias D'Ávila, Mata de São João, Catu, Alagoinhas, Itanagra, Entre Rios, Cardeal da Silva, Conde, Esplanada e Jandaira /BA, até o 10º dia útil do mês subsequente, na Caixa Econômica Federal, Agência 0061 Operação 003; Conta Corrente 471.2, ou solicitar um boleto através de email financeiro@sindhoteis.org.br ou pelo fone 71 33220333, ou ainda efetuar o referido pagamento na sede do sindicato de trabalhadores, devendo ser enviados os respectivos comprovantes de pagamento da citada taxa ao sindicato laboral, destinando-se essa taxa à manutenção e ampliação dos serviços assistenciais prestados pela entidade à categoria, admitindo-se a oposição do trabalhador ao referido desconto, formulada individualmente e por escrito de próprio punho em três vias, pessoalmente, na sub-sede do Sindicato Profissional, localizado na Praia do Forte, município de Mata de São João (BA), até 10 (dez) dias após assinatura da presente Convenção, ficando uma via no Sindicato, uma via na empresa e uma com o trabalhador.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregadores que deixarem de efetuar o recolhimento no prazo previsto no *caput* da cláusula, arcarão com multa de 10% (dez por cento) do valor total, corrigido pelo índice oficial de atualização monetária vigente na data do efetivo recolhimento.

CLÁUSULA 29ª: ESTABILIDADE DOENÇA PROFISSIONAL

Fica assegurada a estabilidade nos primeiros 12 (doze) meses, quando do retorno do empregado licenciado por acidente de trabalho ou doença profissional nos termos da Lei em vigor.

CLÁUSULA 30ª: DISPENSA

Os trabalhadores dispensados no período de 30 (trinta) dias, que antecederem a data base de cada ano terão direito à indenização equivalente a mais um salário mensal em vigor.

CLÁUSULA 31ª: MULTAS

Impõe-se aos empregadores a multa no valor equivalente a 5% (cinco) por cento do salário base do empregado pelo descumprimento de qualquer obrigação de fazer prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertida em favor do empregado prejudicado pela inadimplência.

CLÁUSULA 32ª: INDENIZAÇÃO

Fica assegurado aos trabalhadores dispensados, desde que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador e idade superior a 48 (quarenta e oito) anos, a indenização de

um salário adicional pago na rescisão, independentemente do aviso prévio previsto na legislação trabalhista.

CLÁUSULA 33ª: DIRETOR SINDICAL

É assegurada a liberação da prestação de serviços ao trabalhador eleito membro efetivo da Diretoria do Sindicato Profissional, sem prejuízo do salário e demais vantagens, limitada a liberação a apenas 02 (dois) Diretores para Mata de São João - Bahia.

PARÁGRAFO ÚNICO Os demais membros não abrangidos pelo *caput* da Cláusula terão abonadas um máximo de duas faltas mensais ao serviço, não cumulativas, e limitadas a um dirigente por empresa, quando a ausência for decorrente da participação em eventos de natureza sindical, devidamente comprovada mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional ao empregador, com 72 horas de antecedência, considerando-se justificadas as ausências que excederem esse limite, em razão da participação em eventos de duração contínua superior.

CLAUSULA 34ª: RECOLHIMENTO CONTRIBUIÇÕES

As empresas deverão efetuar o recolhimento das contribuições sindicais, patronal e profissional, em conformidade com o artigo 580 da CLT e encaminhar as respectivas guias de recolhimento aos sindicatos representativos das categorias patronal e profissional, até 30 dias após o efetivo recolhimento.

PARÁGRAFO ÚNICO: A falta de comprovação do recolhimento das contribuições sindicais devidas, patronal e profissional, ensejará o encaminhamento de denúncia dos entes sindicais à Superintendência Regional do Trabalho, para adoção das providências fiscalizatórias da sua competência, sem prejuízo de outras medidas pertinentes que possam vir a ser tomadas pelos Sindicatos, com vistas à cobrança dos seus créditos, salientando-se, ademais, que a retenção sem o respectivo recolhimento das contribuições sindicais, por parte das empresas, caracteriza crime de apropriação indébita.

CLÁUSULA 35ª: ANUÊNIO

A partir de 01 de maio de 2021, o adicional por tempo de serviço na forma de anuênio será pago mensalmente, à razão de R\$ 15,85 e em 01 de janeiro de 2022 tal valor será reajustado para R\$ 16,01, por ano completo de serviços prestados ao mesmo empregador, contados a partir de 30 de abril de 2010.

CLÁUSULA 36ª: DELEGADO SINDICAL

É assegurada ao trabalhador eleito para o exercício do cargo de delegado sindical, efetivo ou suplente, na proporção de um para cada empresa com 50 (cinquenta) trabalhadores ou mais, garantia prevista no Artigo 543, parágrafo 3º da CLT.

CLÁUSULA 37ª: GESTANTE

É assegurada a estabilidade provisória da gestante de até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade.

CLÁUSULA 38ª: PRÊMIO

O trabalhador terá direito a uma folga especial no dia do seu aniversário, sem prejuízo do seu salário, condicionada à ausência de faltas injustificadas dentro do mês da concessão, e excepcionado o período de experiência.

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados que, por força de suas funções, necessitarem trabalhar nesse dia, farão jus ao pagamento dessas horas como extraordinária.

CLÁUSULA 39ª: FÉRIAS DO DEMISSIONÁRIO

O trabalhador que venha a pedir demissão, antes de completar um ano de serviço na empresa, fará jus à indenização das férias proporcionais aos meses trabalhados e respectivo abono de um terço.

CLÁUSULA 40ª: TRANSPORTE DE ACIDENTADOS DOENTES

Obriga-se o empregador a transportar o trabalhador com urgência para local apropriado em caso de acidente, mal súbito, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência do percurso do trabalho.

CLÁUSULA 41ª: AUXÍLIO CESTA BÁSICA/TICKET REFEIÇÃO.

Os empregadores fornecerão gratuitamente, a partir de 01/05/21, uma cesta básica no valor de R\$ 80,00, sendo reajustado tal valor em 01/01/22 para R\$ 80,80, podendo tal benefício ser substituído pelo fornecimento de tickets refeição ou vale compras no valor equivalente a critério do empregador, com a concordância do trabalhador da categoria que perceba até 03 (três) pisos salariais, excepcionando o período de experiência.

CLÁUSULA 42ª - JORNADA 12 X 36.

Nos termos da CLT, as empresas que desejarem poderão estabelecer adoção do regime de compensação de Jornada de 12 x 36 horas, aplicável exclusivamente ao setor de segurança, desde que observado o limite semanal de 36 horas de trabalho.

CLÁUSULA 43ª – REGISTRO DE PONTO.

Fica proibida, por parte dos empregadores, a utilização de registro de ponto por exceção em relação aos trabalhadores da categoria, exceto aqueles que exercem serviços externos para os quais poderá ser criado pela empresa um sistema próprio de controle.

CLÁUSULA 44ª - DISPOSIÇÕES ESPECIAIS.

Integra esta convenção coletiva o anexo único nela presente que prevê disposições excepcionais e transitórias tendo em vista o cenário de pandemia de Covid-19.

Fica ajustado desde já entre os sindicatos que, durante a vigência do presente instrumento coletivo, na hipótese de serem editadas pelo poder público medidas diversas daquelas nesta data em vigor que impliquem restrições do regular funcionamento de estabelecimentos da categoria econômica ou de outras que impactem no daquela, as partes elaborarão, de comum acordo, mediante termo aditivo, normas destinadas à busca da retomada econômica e preservação e recuperação de empregos diante da vulnerabilidade de trabalhadores, risco de exposição, impactos financeiros e sociais para o setor levando-se em conta a excepcionalidade do contexto diante da pandemia de Covid-19, normas tais baseadas naquelas previstas no anexo único desta convenção coletiva de trabalho.

Fica assegurada a garantia de emprego a 80% dos trabalhadores com vínculo empregatício em cada empresa da categoria econômica na data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, estendendo-se tal garantia até 31/12/21.

CLÁUSULA 45ª: ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

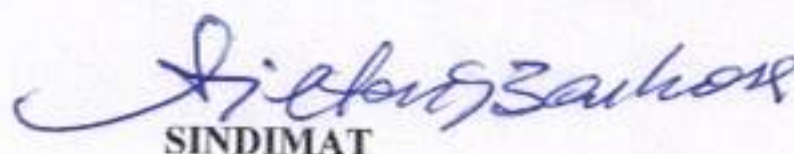
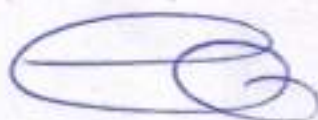
A presente Convenção Coletiva de Trabalho, firmada pelos sindicatos representantes dos trabalhadores e empresas localizadas em MATA DE SÃO JOÃO, vigorará pelo prazo de 12 meses, com início em 01/05/21 e término em 30/04/22.

Mata de São João, 8 de julho de 2021.



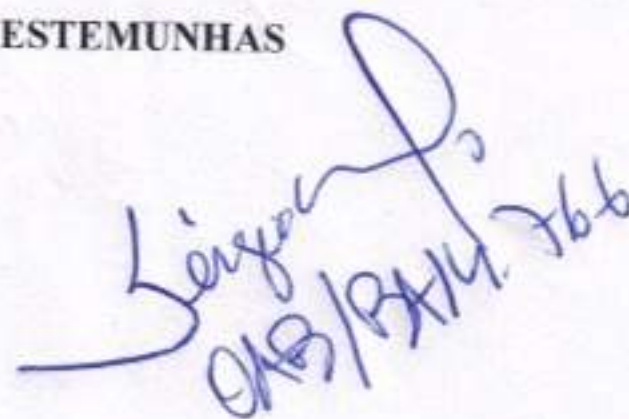
SINDHOTÉIS

TESTEMUNHAS



SINDIMAT

TESTEMUNHAS



013/344.766

ANEXO ÚNICO.

I - O empregador está autorizado, sem necessidade de formalizar aquiescência do empregado, uma vez que independe de sua autorização, a suspensão temporária do contrato de trabalho por um período de um a cinco meses, podendo optar entre realizar uma destas alternativas:

a) Desobrigar o trabalhador de suas atividades, mediante pagamento de um abono-subsistência-emergencial de caráter indenizatório, que não integram a remuneração do empregado e não incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário, previdenciário, a quem permanecer sem efetivar prestação de serviços. Durante o período da suspensão não há trabalho, nem pagamento de salários, devendo para tanto comunicar o trabalhador desta condição, atendendo aos valores econômicos mínimos:

- a.1) Para os que recebem o Piso, valor não inferior ao equivalente a 50% do salário base;
- a.2) Para quem recebe até 03 Pisos, valor não inferior ao equivalente a 40% do salário base;
- a.3) Acima de 03 Pisos, valor não inferior ao equivalente a 30% do salário base;
- a.4) O valor limite do abono-subsistência-emergencial corresponde a 05 Pisos (R\$ 6.025,00)

b) Aplicar curso de qualificação profissional ou Lay-off, podendo ser feita suspensão em prazos menores, sendo que no período da suspensão não há trabalho, nem pagamento de salários, observando-se as disposições do presente anexo e mediante fornecimento, por parte da empresa, de ajuda de custo compensatória para fins educacionais, para formação profissional, que não integram a remuneração do empregado e não incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência qualquer encargo trabalhista, fundiário, previdenciário, com valores mínimos abaixo especificados:

- b.1) Para os que recebem o Piso – 50% do salário base;
- b.2) Para quem recebe até 03 Pisos – 40% do salário base;
- b.3) Acima de 03 Pisos – 30% do salário base;

Valor limite da ajuda de custo compensatória 05 – Pisos (R\$ 6.025,00)

Parágrafo primeiro - Inobstante das regras a serem editadas a respeito da suspensão contratual, a nível nacional, fica de logo autorizada a realização curso de qualificação profissional no período da suspensão, a critério do empregador, incumbindo ao trabalhador frequentar o mesmo. É permitida a modalidade à distância, para celular, tablet, computador, ou até ofertados gratuitamente pelo mercado.

Parágrafo Segundo: Inobstante o curso venha a durar no período em que ocorrer a suspensão contratual, caberá ao empregador, que detém *expertise* no treinamento da mão-de-obra da hotelaria, definir a quantidade de horas semanais para a realização do curso de cada setor, importando tão somente a comprovação de que o curso foi aplicado de acordo com a capacidade de cada empresa e objetivando agregar valor à qualidade dos serviços profissionais, levando-se em conta inclusive as limitações ligadas ao caráter de excepcionalidade da medida.

Parágrafo Terceiro: Em relação à alínea "a" e à alínea "b" do presente inciso, considerando o caráter de urgência e imprescindibilidade da medida quando adotada, fica ajustado que a empresa está dispensada de cumprir o prazo de antecedência para envio de comunicação ao sindicato prevista no § 1º do artigo 476-A, bem como, a suspensão do contrato de trabalho não dependerá do consentimento do empregado.

II - É facultado ao empregador aplicar o sistema de licença remunerada, que poderá ser usada para abater eventuais despesas com férias, nos termos do artigo 133, III, da CLT, não tendo direito a férias, cujo período aquisitivo esteja em curso, o empregado que deixar de trabalhar, recebendo salário, em virtude de paralisação parcial ou total da empresa.

Parágrafo único: Quando a situação regularizar, a empresa poderá solicitar a reposição dos dias parados, conforme artigo 61, § 3º da CLT, aplicável no caso de interrupção do trabalho por "força maior", que impossibilite a sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 02 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda 10(dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, devendo, neste caso, ser aplicado o adicional de horas extras.

III - Ficam autorizadas, além da redução de até 25% (vinte e cinco por cento) do salário proporcionalmente a diminuição da jornada, as reduções considerando as horas diárias e/ou a quantidade de dias do mês, seja por escalas calculadas mensalmente ou semanalmente, a depender do setor, nos seguintes percentuais:

- a) 50% (cinquenta por cento) de redução de jornada e remuneração para todas as faixas salariais nos termos previstos na MP 1.045/2021.
- b) 50% (cinquenta por cento) de redução da jornada e remuneração para todas as faixas salariais quando não haja mais vigência da MP 1.045/21 concedendo benefício emergencial ou edição de novas condições ou recursos estatais concedendo auxílio financeiro ao trabalhador.
- c) 60% (sessenta por cento) de redução de jornada e remuneração somente para as faixas salariais superiores a 03 (três) pisos para quando não haja mais vigência da MP 1.045/21 concedendo benefício emergencial ou edição de novas condições ou medidas governamentais concedendo auxílio financeiro ao trabalhador
- d) 70% (setenta por cento) de redução de jornada e remuneração para todas as faixas salariais superiores a 04 (quatro) pisos salariais, enquanto estiver vigorando a MP 1.045/21, concedendo benefício emergencial ou edição de novas condições ou medidas governamentais concedendo auxílio financeiro ao trabalhador.

Parágrafo primeiro - As reduções salariais com diminuição de jornada proporcionalmente nos valores de 60% (sessenta por cento), somente poderão ocorrer de forma que fique garantido o recebimento mínimo de 01 piso salarial da categoria em favor do trabalhador, observando-se a cláusula 2ª desta convenção coletiva da categoria, sendo que no período de alcance do benefício emergencial previsto na MP 1.045/21 este patamar poderá ser atingido considerando a soma dos valores pagos pela empresa e o benefício emergencial, diferentemente das hipóteses de suspensões contratuais, para todas as faixas, que seguem as outras regras ajustadas nesta convenção coletiva, e diferentemente das reduções de até 50%(cinquenta por cento), para todas as faixas salariais, onde não haverá o recebimento mínimo de 01 piso salarial, mas a redução salarial proporcional à jornada efetivamente trabalhada.

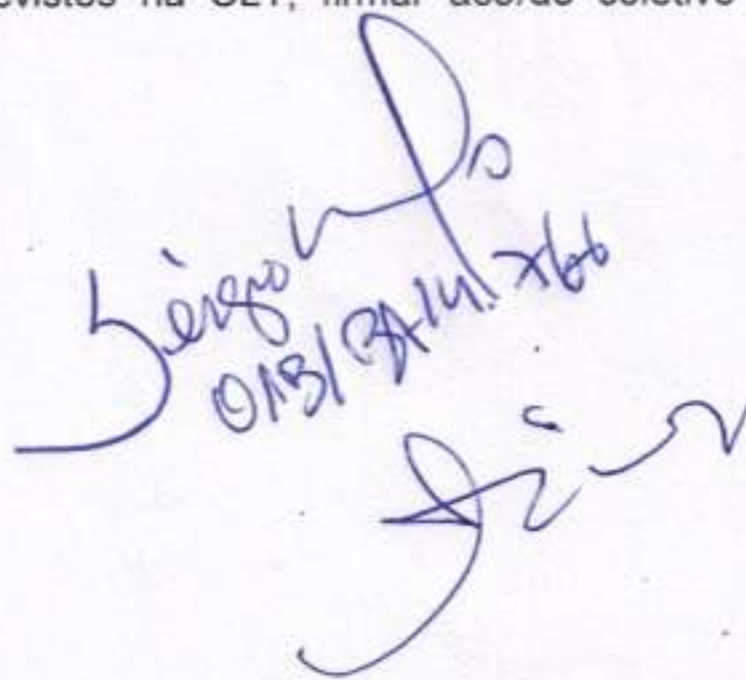
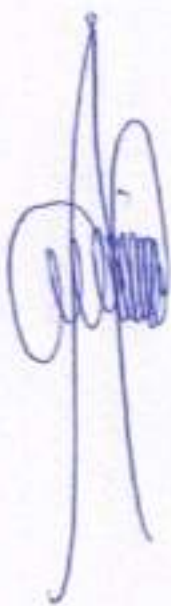
Parágrafo segundo - A adoção das medidas de redução de jornada e remuneração previstas neste inciso ensejará a aplicação das disposições do Art. 4º desta convenção coletiva da categoria em relação ao trabalhador por elas atingidos.

Parágrafo terceiro - Caberá à empresa comunicar ao trabalhador cujo contrato esteja incidido nas hipóteses previstas neste inciso, em razão do poder diretivo, e manter o controle de jornada sem adoção do registro de ponto por exceção, assegurada a tal trabalhador garantia de emprego, nos termos do Art. 611-A, §3º, durante a vigência da presente convenção coletiva.

As regras previstas na MP 1.045/21 atingirão o prazo em que ocorrer o Benefício Emergencial em harmonia com as previstas nesta convenção coletiva, enquanto as regras coletivas firmadas entre os sindicatos neste anexo somente podem ser adotadas pelas empresas até 31/12/21, podendo ser restabelecidos os parâmetros ajustados na Convenção Coletiva para quem se utilizar do inciso IV deste anexo.

IV - Na hipótese de serem promulgados atos governamentais e/ou legislativos após a assinatura do presente instrumento coletivo, firmado em caráter extraordinário, que estipulem/determinem novas regras que acrescentem alternativas ao enfrentamento da crise decorrente do corona vírus voltadas à prática de Lay-off, licença não remunerada, Suspensão de Contratos de Trabalho, bem como medidas que incluam a liberação de recursos oriundos do FAT e/ou seguro desemprego e/ou demais medidas econômicas relacionadas, a empresa, a seu critério, poderá utilizar destas alternativas legais em acréscimo ou substituição dos termos e/ou cláusulas dispostas no presente anexo, desde que a soma dos valores pagos pela empresa e concedidos pelo governo não sejam inferiores às estipulados nas cláusulas econômicas presentes nesta convenção, visando sempre verificar e atender o binômio possibilidade econômica - manutenção de empregos e/ou crise decorrente do Corona Vírus.

V - As empresas que desejarem estipular disposições diversas e contrárias daquelas previstas neste anexo deverão, nos termos previstos na CLT, firmar acordo coletivo de trabalho com o sindicato.



01/03/2021