

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE001453/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/10/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR065242/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.203484/2025-18  
DATA DO PROTOCOLO: 28/10/2025

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTEL, CNPJ n. 07.342.314/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ONOFRE CHAVES DE BRITO;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO , CNPJ n. 07.340.839/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANOEL CARDOSO LINHARES;

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 outubro de 2025 a 30 de setembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Pousadas, Flats, Hotéis Residência, Pensões, Hospedarias. EXCETO a Categoria Profissional dos trabalhadores nas empresas de Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Pousadas, Flats, Hotéis Residências, Pensões, Hotéis Fazenda, Campings e Hospedaria, no município de Fortaleza, Estado do Ceará** , com abrangência territorial em **Beberibe/CE**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

Fica acertado entre as partes aqui representadas pelos respectivos sindicatos que, a partir de 1º de outubro de 2025, o piso salarial dos trabalhadores em estabelecimentos comerciais representados, assim identificados pelo Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ/MF, obedecerão os seguintes valores:

I - R\$ 1.545,00 (hum mil, quinhentos e quarenta e cinco reais) para os hotéis ou meios de hospedagem com até 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o CAGED de cada estabelecimento;

II - R\$ 1.558,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e oito reais) para os hotéis ou meios de hospedagem com número de empregados igual ou superior a 51 (cinquenta e um), de acordo com o CAGED de cada estabelecimento;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A partir de 01 de janeiro de 2026, sem qualquer retroatividade à data base de 1º de outubro de 2025, o piso salarial dos trabalhadores em estabelecimentos comerciais representados, assim identificados pelo Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ/MF, obedecerão os seguintes valores:

I - R\$ 30,00 (trinta reais) a ser acrescido ao valor do salário mínimo vigente a partir de 1º de janeiro de 2026, para os hotéis ou meios de hospedagem com até 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o CAGED de cada estabelecimento;

II - R\$ 43,00 (quarenta e três reais) a ser acrescido ao valor do salário mínimo vigente a partir de 1º de janeiro de 2026, para os hotéis ou meios de hospedagem com número de empregados igual ou superior a 51 (cinquenta e um), de acordo com o CAGED de cada estabelecimento;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O empregador poderá contratar e remunerar o empregado por dia de trabalho, assegurando uma carga mínima de 04 (quatro) horas, mediante a divisão do piso salarial previsto no “*caput*” desta Cláusula, por 220 horas e multiplicando o valor encontrado pelo número de horas efetivamente trabalhadas, acrescido da repercussão financeira decorrente do repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL**

Aos salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos dos empregados da categoria profissional aqui representada e que percebem acima dos pisos salariais estabelecidos na cláusula imediatamente anterior (TERCEIRA), será concedido um reajuste salarial, em 1º de janeiro de 2026 e sem qualquer retroatividade a 1º de outubro de 2025, de 5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento) a incidir sobre o salário base praticado em 1º de janeiro de 2025, incluídos no percentual supra a correção salarial, aumento de produtividade e qualquer verba, seja a que título for, que tenha efeito de reajustamento salarial após 1º de outubro de 2024.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O salário dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 30 de setembro de 2025, ficando definido que as empresas poderão praticar variações superiores ao acima estabelecido.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2024 até 30 de setembro de 2025, será concedida uma variação salarial proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de variação salarial fixada no *caput* desta cláusula, por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias, sobre o salário base do mês de contratação.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas toda a legislação salarial aplicável até 30 de setembro de 2025, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos nesta cláusula formarão base em 01 de outubro de 2025, para eventual procedimento coletivo

futuro, respeitadas as datas de aplicação dos percentuais previstos na presente cláusula e a não retroatividade dos mesmos.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO/COMPENSAÇÃO**

As variações acima previstas serão pagas até e/ou juntamente com a folha de pagamento dos meses previstos nas cláusulas imediatamente anteriores (TERCEIRA E QUARTA), sem qualquer retroatividade, para quaisquer efeitos, a data base de 1º de outubro de 2025. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, concedidos entre 1º de janeiro de 2025 e 31 de dezembro de 2025, limitados aos percentuais estabelecidos na cláusula anterior (5,50%) e decorrentes de aumentos espontâneos e ou adiantamentos, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial e aqueles decorrentes da Convenção Coletiva anterior.

#### **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, exceção do concedido na cláusula quarta, praticados a partir de 1º de outubro de 2025 e na vigência da presente poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feitiço revisional ou ainda decorrentes de política salarial, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES PAGAMENTO**

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, contracheques onde constará com destaque: o salário, as gorjetas, se houver, horas extras, bem como os descontos das obrigações sociais e faltas.

#### **CLÁUSULA OITAVA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Na hipótese de comprovação pelo Sindicato Laboral de empresas que, costumeiramente, estejam atrasando o pagamento de salário de seus empregados, além das medidas legais pertinentes que poderão ser tomadas, será comunicado ao Sindicato Patronal para que o mesmo procure regularizar a situação.

#### **CLÁUSULA NONA - CONTRATOS INTERMITENTES**

Fica acordado que o pagamento dos valores devidos aos empregados contratados na modalidade de contrato intermitente, quais sejam: salário devido, férias, décimo terceiro salários e todos os demais títulos, poderão ser pagos até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte aquele em que houver trabalho de tais empregados.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DANOS EM EQUIPAMENTOS**

Os danos causados nos equipamentos das empresas poderão ser descontados no salário do empregado, desde que fique devidamente comprovada a má fé ou negligência deste no manuseio do referido equipamento, não podendo o citado desconto ultrapassar o limite de 15% (quinze por cento) do seu salário mensal.

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras serão pagas na forma seguinte:

- a) com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) quando trabalhadas nos dias úteis;
- b) com acréscimo de 100% (cem por cento) quando trabalhadas nos domingos, feriados ou nas folgas não compensadas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na hipótese de trabalho em dias de folgas e feriados pelo empregado, o pagamento das horas laboradas será efetuado com o adicional de 100% (cem por cento), salvo se a empresa conceder 01 (um) dia de folga compensatória no mesmo mês.

#### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno não será inferior a 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal para o trabalho realizado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 06 (seis) horas do dia seguinte.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As empresas poderão contar a hora do trabalho noturno dos homens e mulheres como de 60' (sessenta minutos), devendo ser observado, em contrapartida, o adicional de 22,8% (vinte e

dois vírgula oito por cento) para o trabalho noturno, assim considerado o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 6 (seis) horas do dia seguinte.

### **Outros Adicionais**

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

Aos empregados na função de “operador de caixa” fica assegurado, a título de quebra de caixa, a quantia mensal e equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial estabelecido nesta Convenção.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - A “quebra de caixa” não será devida aos empregados que, por liberalidade dos empregadores não descontarem as eventuais diferenças verificadas, devendo os empregadores comunicar a sua decisão ao sindicato profissional.

### **Prêmios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIOS**

Fica pactuado entre as partes que todo empregado que no período de um (01) ano não registrar nenhuma falta (abonada ou não) ao serviço, ressalvadas as faltas previstas no art. 473 da CLT, receberá, a título de prêmio, na data que se configurar o citado tempo, uma cesta básica no valor de meio (0,5) piso salarial da sua categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Ficam excluídas da aplicação da presente cláusula as empresas que adotarem programas de incentivos que apresentem benefícios iguais e/ou superiores aos nesta cláusula estabelecido.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A Participação nos Resultados instituída pela Lei nº 10.101/2000 fica compensada pela implementação e manutenção de diversas conquistas econômico–financeiras, ficando a mesma devidamente quitada desde a sua instituição até 30 de setembro de 2025.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE COMBUSTÍVEL**

Os empregadores poderão optar por conceder o valor equivalente ao vale transporte na forma de vale combustível, na hipótese de comprovado a utilização de transporte que não o público para o deslocamento residência trabalho e vice versa, procedendo a empresa ao desconto previsto na legislação em vigor, não tendo tal benefício natureza salarial para quaisquer efeitos e estando a empresa isenta de quaisquer responsabilidades no eventual acidente de trajeto ocorrido no deslocamento residência trabalho e vice versa, não havendo que se falar em indenização por quaisquer danos, inclusive extrapatrimoniais, por eventual acidente de trajeto.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CRECHES**

Nos estabelecimentos das empresas em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade, deverá ter local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

**PARÁGARFO PRIMEIRO** – A exigência acima poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, da LBA ou de entidades sindicais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - De forma a atender a legislação em vigor e pelo período da amamentação de até 6 (seis) meses (art. 396 da CLT), nos termos do *caput* desta cláusula, as empresas poderão, a seu exclusivo critério, optar por efetuar o pagamento à empregada que estiver amamentando, um auxílio-creche no valor mensal de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais).

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL EM CASO DE LICENÇA MÉDICA**

Ao empregado que por motivo de doença permanecer em licença previdenciária por período superior a 15 (quinze) dias, comprovando o não recebimento do benefício, a empresa garantirá o pagamento do seu salário pelo prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias, sendo-lhe resguardado o direito de ressarcimento dos valores adiantados, quando do retorno daquele ao trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BENEFÍCIOS NÃO INTEGRAÇÃO**

Fica estabelecido que eventuais benefícios concedidos pelas empresas a seus empregados, a exemplo de cesta básica de alimentos, refeições subsidiadas pelo empregador e outros benefícios de qualquer natureza não terão caráter remuneratório, não se integrando ao salário para quaisquer efeitos, devendo ser concedida nas condições e nos limites eventualmente definidos nesta convenção, não tem natureza salarial, e não se

incorpora a remuneração para quaisquer efeitos, também não se constituindo base de incidência de contribuição para Previdência Social ou do FGTS, conseqüentemente não se configurando rendimentos tributáveis do empregado, nos termos do parágrafo segundo, do Art. 457, da Consolidação das Leis do Trabalho, em razão de sua natureza indenizatória.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Na hipótese de constatada irregularidades formalmente registradas relativas a aplicação da presente cláusula, fica expressamente acordado a exclusão da mesma por meio de aditivo ao presente instrumento coletivo.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO PARA RECONTRATAÇÃO DE DEMITIDOS**

Em razão das características e a sazonalidade das atividades das empresas representadas, poderão ser feitas recontrações de empregados em período inferior a 90 (noventa) dias, sem que tal recontração possa vir a configurar qualquer nulidade ou fraude, tampouco possa ser considerado um contrato único, desde a primeira contratação, preservado na recontração para a mesma função já exercida anteriormente o mesmo salário da contratação anterior, sendo, portanto, vedada qualquer redução salarial.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Por inobservância do prazo estabelecidos no parágrafo 6º do art. 477 da CLT a empresa pagará, ao empregado, além da multa estabelecida no parágrafo 8º do citado artigo, por cada dia de atraso no pagamento das verbas rescisórias, 5,00% (cinco por cento) do valor do salário mensal deste, salvo a hipótese de a mora ocorrer por circunstâncias alheias à vontade do empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica acordado entre às partes convenientes que o pagamento das verbas rescisórias serão feitos em espécie sempre que a homologação ocorrer em período inferior a noventa minutos do término do expediente bancário, salvo quando não haja oposição do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As homologações das rescisões dos contratos de trabalho com vigência superior a 12 (doze) meses serão realizadas no sindicato da categoria profissional, inclusive de outras categorias profissionais compreendidas na atividade preponderante das empresas alcançadas por esta CONVENÇÃO, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A quitação passada pelo empregado, ao empregador, perante o representante sindical dos empregados ou pessoa por ele delegada, com observância dos parágrafos do art. 477 da CLT e demais disposições contidas nesta Convenção, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, assegurando-se ao despedido, o direito de apor ressalva à parcela ou parcelas impugnadas, nos termos do ENUNCIADO 330 do TST.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES**

As rescisões de contrato de trabalho dos(as) trabalhadores(as) a partir do 12º (décimo segundo) mês de trabalho prestados nas empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho, serão, obrigatoriamente, homologadas no Sindicato Profissional.

§ 1º - As homologações do Termo de Quitação do Contrato de Trabalho serão previamente agendadas através do website do Sindicato Profissional (passo a passo), devendo ser cumpridas as seguintes regras:

- a) Após a demissão do(a) trabalhador(a), a empresa deverá realizar o agendamento da homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho através do website do Sindicato Profissional, conforme o caput deste parágrafo;
- b) No ato da marcação de atendimento, a empresa deverá fornecer as informações e documentos referentes ao recolhimento de contribuições sindicais, assistenciais e mensalidades sindicais do último ano realizadas pelo(a) trabalhador(a);
- c) Após a marcação de atendimento, a empresa fica obrigada a fornecer previamente as informações ao(à) trabalhador(a) sobre a data, horário, local e, se for o caso, custo da homologação, o qual deverá assinar expressamente a declaração de ciência sobre o ato.

§ 2º - No ato da homologação da rescisão e quitação do contrato de trabalho, a empresa deve apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

- a) Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS devidamente atualizada ou comprovante de devolução do documento;
- b) Carimbo da Empresa;
- c) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho), em 05 (cinco) vias, carimbadas e assinadas pelo empregador;
- d) Aviso prévio assinado pelo(a) trabalhador(a);
- e) Formulário do seguro desemprego;
- f) Extrato analítico do FGTS;
- g) Última guia do recolhimento do FGTS (Multa Rescisória);
- h) Demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;
- i) Chave de conectividade (FGTS);
- j) 03 (três) últimos contracheques;
- k) Livro e/ou ficha de registro de empregado;



- l) Atestado de Saúde Ocupacional - ASO;
- m) Carta de preposto, em caso de representação;
- n) Extrato dos recolhimentos do INSS;
- o) Comprovante de recolhimento das contribuições sindicais, assistenciais e mensalidades sindicais, se for o caso, para o Sindicato Profissional (SINTRAHÓRTUR) dos últimos 05 (cinco) anos;
- p) Declaração de marcação da homologação assinada pelo(a) trabalhador(a), conforme previsto na alínea "c", parágrafo primeiro desta cláusula.

§ 3º - A empresa fica autorizada a efetuar os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques.

- a) Os cheques de que tratam este parágrafo não poderão ser cruzados;
- b) Em caso de pagamento com cheque, a empresa terá um período máximo para a homologação de até 01 (um) dia antes do fim do prazo legal de pagamento das verbas rescisórias;
- c) Só serão aceitos cheques emitidos pelo próprio empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador;
- d) A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque.

§ 4º - Nas rescisões de contrato de trabalho, o empregador fica obrigado a providenciar o depósito de valores e a respectiva homologação no prazo legal, sob pena de pagar a multa prevista no art. 477, §8 da CLT, entendendo-se que o mero depósito das verbas rescisórias não livrará a empresa de pagar a multa, ressalvadas as seguintes hipóteses:

- a) Recusar-se o empregado a assinar a comunicação prévia da data, hora e, local da homologação;
- b) Assinando, deixar de comparecer ao ato;
- c) Comparecendo, suscitar dúvidas que impeçam a sua realização, hipótese em, que a empresa reapresentará os novos cálculos, se for o caso, no dia útil imediato;
- d) Em outros casos, a serem analisados pelo Sindicato Profissional, quando comprovadamente não existir culpa da empresa.

§ 5º - Em ocorrendo quaisquer motivos apresentados nas alíneas do parágrafo quinto desta cláusula, o Sindicato Profissional, quando for o caso, se compromete a atestar a presença da empresa para cumprimento do ato, desde que a Empresa apresente documento hábil demonstrando que o empregado foi devidamente notificado do dia, hora e local em que se processaria a homologação.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

É facultado aos empregados e empregadores abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho e nas condições aqui pactuadas, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas filiadas ao Sindicato Patronal que manifestarem o interesse na realização do termo de quitação anual tem desconto de 50% (cinquenta por cento) e deverão requere-lo através do website do Sindicato Profissional ([www.sindhotelelaria.com.br](http://www.sindhotelelaria.com.br)), devendo cumprir as seguintes regras:

- a) Informações de todos os empregados e seus dados a serem contemplado pelo o termos de quitação anual;
- b) Informações das parcelas a serem adimplidas no último ano de vigência do(s) contrato(s) de trabalho(s);
- c) Comprovação de todos os documentos relacionados às parcelas a serem adimplidas no último ano de vigência do contrato de trabalho devidamente assinada pelo empregado;
- d) Após a apreciação das parcelas a serem adimplidas e devidamente comprovada o pagamento, o homologador perante ao empregado confirmará a quitação da verba aferida, dando-lhe o esclarecimento do que representa o termo de quitação;
- e) No ato do atendimento, a empresa deverá fornecer as informações e documentos referentes ao recolhimento de contribuições sindicais, assistenciais e mensalidades sindicais do último ano realizadas pelo(a) trabalhador(a).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após preenchidos todos os requisitos constantes nesta cláusula, o termo de quitação constará a qualificação das partes; a obrigação adimplida; o período da quitação; e dele constará a quitação anual da parcela dada pelo empregado, com eficácia liberatória devidamente assinadas pelos o homologador, representante da empresa e do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O termo de quitação se dará na sede do Sindicato Profissional ou na sede da Empresa, mediante o pagamento de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento) do piso base da categoria por empregado a ser custeado pelo empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DEMISSÃO ANTES DA DATA BASE**

O empregado que for avisado ou receber aviso prévio indenizado no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, somente terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei 7.238/84, c/c art. 9º da Lei 6.708/79, se não receber as diferenças resultantes da aplicação do reajuste salarial negociado pelos Sindicatos representativos de sua Categoria, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a homologação da Convenção Coletiva de Trabalho, através de rescisão complementar.

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

Fica convencionado entre as partes aqui representadas que o Aviso Prévio, para os empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com 4 (quatro) anos na mesma empresa

será de 45 (quarenta e cinco) dias e para o obreiro com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 3 (três) anos de casa será de 39 (trinta e nove) dias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O empregado que no curso do Aviso Prévio recebido ou concedido que encontrar outro emprego fica desobrigado do seu cumprimento, recebendo do empregador somente os dias trabalhados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O aviso prévio de que trata a presente cláusula, quando for exigido o seu cumprimento pelo empregador, não poderá exceder a 30 (trinta) dias, conforme preconizado no inc. II do art. 487 da CLT, sendo considerado prêmio, a ser pago juntamente com as verbas rescisórias, os dias excedentes acordados no “caput” desta Cláusula pelas partes representadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**– Resta assegurado que em decorrência da aplicação da Lei nº 12.506/2011 que estabeleceu o aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, será observado em relação a presente cláusula o que for mais benéfico ao empregado, não havendo possibilidade de cumulação.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DESEMPREGO**

Fica acordado entre as partes que o empregador que, no prazo de 30 (trinta) dias, por negligência sua, não fornecer a documentação necessária para que o empregado possa gozar dos benefícios do seguro desemprego, na forma da Lei 8.900 de 30 de junho de 1994, pagará a título de indenização, seis pisos salariais da categoria.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O pagamento estipulado no “caput” desta Cláusula será efetuado em seis prestações mensais de um piso salarial, tendo a primeira vencimento no momento em que for configurado a perda do direito por parte do empregado.

#### **Portadores de necessidades especiais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COTAS PARA DEFICIENTES E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

Será considerado pessoa portadora de deficiência para fins de atendimento da quota estabelecida pelo art. 93 da Lei n. 8213/91, aquele empregado que possui limitação ou incapacidade para o desempenho normal de atividades, em qualquer nível, atestado por documento emitido por profissional de saúde na área da medicina.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO GRUPO ECONÔMICO**

A prestação de serviço a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, ficando autorizado o deslocamento dos empregados entre empresas do mesmo grupo econômico, desde que não haja prejuízo ao trabalhador e que as condições de trabalho sejam individualmente acertadas no ato da contratação dos empregados por escrito.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO EXAME MÉDICO DEMISSIONAL**

A ausência de Atestado de Saúde Ocupacional-ASO, demissional —, por decisão do próprio trabalhador de não realizá-lo, tendo sido convocado para o cumprimento dessa obrigação legal, e considerando que o empregador não dispõe de meios para obrigar um empregado em processo de demissão a cumprir as suas recomendações —, a supracitada ausência não invalida o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, bem como presumir-se-á que o colaborador está apto para a demissão.

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

Fica estabelecido que as empresas se responsabilizarão pelo fornecimento de uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de uso obrigatório por lei ou exigência da empresa, respeitadas as normas internas de cada empresa.

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - APOSENTADORIA**

Fica vedada a dispensa do empregado que tiver faltando 18 (dezoito) meses da aquisição do direito de aposentadoria, seja por tempo de serviço ou implemento de idade, desde que o empregado comunique e comprove, por escrito, tal fato. Adquirido o direito de aposentadoria findar-se-á, concomitantemente, a estabilidade prevista nesta Cláusula.

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

Fica convencionado entre os sindicatos representantes das categorias profissional e econômica que as empresas que encerram as suas atividades após 2 (duas) horas do dia seguinte, fornecerão o transporte aos seus empregados, pelo menos até o terminal rodoviário mais próximo.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Em caso de acidente de trabalho as empresas se obrigam a garantir o transporte gratuito, imediatamente após a ocorrência do acidente, até o local de efetivação do atendimento médico, bem como o transporte, quando da alta, até sua residência, se a situação clínica do empregado impedir sua normal locomoção.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO**

Fica convencionado entre as partes que as empresas que não fornecem o café da manhã se obrigarão a fornecer almoço e jantar gratuito ou cesta básica, se por necessidade do empregador ou por força da função o empregado estiver trabalhando durante o período do almoço ou jantar, conforme definido no quadro de horário da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As empresas que concederem o café da manhã poderão dispor de uma flexibilidade de até 02 (duas) horas no período de almoço ou de jantar do empregado, conforme o disposto no quadro de horário da empresa, se por força da função ou por necessidade da mesma o empregado permanecer trabalhando neste período.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Sempre que o empregado fizer pelo menos uma refeição na empresa ou receber o benefício constante do parágrafo terceiro da presente cláusula, fica esta autorizada a descontar do empregado, no referido mês, 0,5% (meio por cento) do Piso Salarial da Categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Aos empregados que não realizarem refeições no ambiente de trabalho, as empresas fornecerão auxílio refeição em forma de tickets ou similares, no valor de R\$ 16,00 (dezesesseis reais), por dia de trabalho efetivo, podendo as empresas optarem por pagar o referido valor na forma de ajuda alimentação em dinheiro ou cartão alimentação para ser utilizado em estabelecimentos diversos.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O auxílio refeição e/ou a refeição fornecida pelo empregador, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores da Portaria GM/MTB nº 1.156, de 17/09/93 (D.O.U. 20/09/93), ficando ratificado o desconto previsto no parágrafo segundo da presente cláusula.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Fica autorizado no ato da rescisão do contrato trabalho o desconto do saldo do cartão alimentação/refeição fornecido pelo empregador ao empregado, onde o valor excedente seja correspondente ao adiantamento de dias pelos quais não haverá mais labor, em função da demissão. Se o valor correspondente ao benefício é creditado no cartão em favor do empregado, logo após a data de sua demissão é cabível a sua dedução das verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO**

De acordo com a Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017 que alterou o art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, cobinado com a previsão contida no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho e por autorização expressa de assembleias regularmente convocadas pelo sindicato Profissional e Patronal, fica convencionado entre os convenientes que a gorjeta ou taxa de serviço ou o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados, seguirá as regras da presente cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O rateio e a distribuição dos valores arrecadados serão destinados de forma criteriosa de custeio para empregados da empresa ou na forma estabelecida na presente convenção ou em acordo coletivo de trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas que cobrarem a gorjeta ou taxa de serviço mencionada no caput da presente cláusula, deverão:

1. Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançar o valor cobrado na nota de consumo, retendo 30% (trinta por cento) da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, com o valor remanescente sendo destinado em favor do trabalhador;
2. Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançar o valor cobrado na nota de consumo, retendo 45% (quarenta e cinco por cento) da arrecadação correspondente, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, com o valor remanescente sendo destinado em favor do trabalhador;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Do valor retido pelas empresas constantes do parágrafo imediatamente anterior, as empresas destinarão 2% (dois por cento) da arrecadação para o SINDICATO DE TRABALHADORES EM HOTEIS ,MOTEIS,APART HOTEIS,POUSADAS,FLATS,HOTEIS RESIDENCIA,PENSOES DO MUNICIPIO DE FORTALEZA manter os benefícios concedidos aos seus representados e 1% (um por cento) para o SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA manter os serviços de assistência jurídica prestados aos associados, cuja obrigação ocorrerá a partir do mês de competência de outubro de 2020 ou daquele em que a empresa implantar a cobrança, com repasse no dia 10 do mês subsequente à apuração.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Os trabalhadores, por expressa deliberação tomada na assembleia geral extraordinária ocorrida em 06 de junho de 2017, nos termos do edital de convocação publicado no Jornal “O Estado”, edição de 02 de junho de 2017 e no Jornal do Sindicato, edição do dia 01 de junho de 2017, onde foram convocados todos os trabalhadores integrantes da Categoria Profissional ora representada, repassarão, na forma do estabelecido no parágrafo acima, 2% (dois por cento) da arrecadação para o SINDICATO DE TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTEIS, APART HOTEIS, POUSADAS, FLATS, HOTEIS RESIDENCIA, PENSOES DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA (SUCESSOR DO SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARÁ) para o fim de manter os benefícios a si concedidos, cuja obrigação de repasse ocorrerá a partir do mês de competência de outubro de 2020 ou daquele em que a empresa implantar a cobrança, com repasse no dia 10 do mês subsequente à apuração.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados, o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta ou taxa de serviço.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Sempre que o empregado receber diretamente do consumidor qualquer valor a título de gorjeta ou taxa de serviço ou qualquer outro título, deverá repassar o valor ao empregador, para que seja destinado a distribuição e rateio na forma estabelecida nesta cláusula ou em acordo coletivo de trabalho eventualmente formalizado, sob pena de não o fazendo, nada lhe ser devido a título de integração, além de sujeitar-se o empregado às penalidades legais.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social o salário fixo e a média dos valores das gorjetas ou taxa de serviço referente aos últimos doze meses.

**PARÁGRAFO OITAVO** – Fica criada a Comissão Intersindical, que terá a finalidade de acompanhar e fiscalizar a regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta ou taxa de serviço instituída pela presente cláusula, que será integrada por dois membros das Diretorias dos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO NONO** – Na forma dos Enunciados 290 e 314 do TST, as gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, desde que observado a regra do parágrafo sexto acima, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – As empresas que não cobram gorjeta ou taxa de serviço, deverão comunicar formalmente ao SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTEIS, APART HOTEIS, POUSADAS, FLATS, HOTEIS RESIDENCIA, PENSOES DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA tal consição, sob pena de presunção da cobrança de tal título.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ATIVIDADES COMPATÍVEIS**

Os Empregadores poderão designar tarefas e serviços aos seus trabalhadores, desde que compatível com a sua condição pessoal e profissional, não havendo que falar em pagamento de qualquer diferença de salário em razão da mudança de função.

### **Outras normas de pessoal**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO MEDIANTE CHEQUES E CARTÕES DE CREDITO**

Fica convencionado que as despesas pagas pelos clientes dos empregadores, mediante cheques e/ou cartões de crédito e não creditadas de maneira satisfatória, poderão ser descontadas da remuneração dos empregados, quando não tiverem sido observadas pelos mesmos as seguintes condições:

- a) Cheques Pessoa Jurídica: deverão ser personalizados e do próprio responsável pela empresa, e o valor estar dentro do limite de garantia oferecido pelo banco sacado, com apresentação da Cédula de Identidade para anotação do número e confirmação da assinatura;
- b) Cartão de Crédito: verificará se o cartão consta da relação de cartões roubados e/ou extraviados (lista negra) e confirmar o código de autorização. Conferir a assinatura através da Cédula de Identidade, consultar o limite do cartão;
- c) Cheque Pessoa Física: adota-se o mesmo procedimento da alínea “a”.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para que seja possível a aplicação do disposto nesta Cláusula, as empresas deverão fornecer condições para averiguação da possibilidade do recebimento ou não de cheques ou cartões de crédito, mantendo informações capazes de confirmar a idoneidade de tais documentos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O pagamento das despesas efetuadas com cheques ou cartões de crédito, após serem verificados pelo empregado, deverão ser confirmados pelo responsável legal da empresa, se presente, que aprovará ou não o recebimento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Após o recebimento pelo trabalhador com o cumprimento das formalidades estabelecidas nesta Cláusula e a confirmação pelo responsável da empresa, fica o empregado isento de qualquer problema posterior em referência ao citado recebimento.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS**

a) os serviços realizados por terceiros em banquetes extras e buffets, a contrapartida obedecerá a tabela expedida pelo Sindicato Laboral.

b) O dia 29 de julho, data consagrada a “Santa Marta”, padroeira da categoria, será considerado o “dia do empregado no comércio de hotéis e similares de Fortaleza”, podendo as empresas comemorarem em seus estabelecimentos com seus empregados.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE GARANTIA DE EMPREGO**

Mediante assistência sindical obrigatória, será expressamente facultado ao detentor de garantia provisória de emprego renunciar ou transacionar este direito.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRAZO PARA DEVOLUÇÃO DA CTPS**

As empresas terão o prazo de até 5 (cinco) dias úteis para fazer as anotações e devolver a CTPS de seus empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MUDANÇA DE RESIDÊNCIA - AVISO AO EMPREGADOR**

O Empregado que por qualquer motivo mudar de residência, fica obrigado a comunicar a Empresa sobre o atual endereço, de forma a possibilitar, em caso de necessidade, o contato pela Empresa.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DAS DIRETRIZES DA LGPD LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**



A partir da entrada em vigor da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD – lei nº 13.709/2018, BR) e nos limites previstos no art. 611-A da CLT, as partes comprometem-se a respeitar todas as disposições da LGPD no tratamento de dados pessoais, em especial os princípios da finalidade, adequação, necessidade e transparência previstos na referida lei.

**Parágrafo primeiro** - No contexto de suas atividades, a empresa trata dados pessoais, inclusive dados pessoais sensíveis, de empregados(as) e seus dependentes para concessão de benefícios, gratificações, incentivos, adicionais, assistências, auxílios, procedimentos administrativos, movimentações, promoção, desempenho das funções legais da empresa no contexto das relações sindicais aplicáveis e demais atividades. O(a) empregado(a) reconhece que o tratamento de seus dados pessoais é essencial a realização destas atividades, autorizando desde já seu tratamento nos limites legais, e que a ausência ou incorreção de seus dados poderá impossibilitar a concessão de alguns benefícios e cumprimento de obrigações legais.

**Parágrafo segundo** - Com relação aos benefícios concedidos e dependentes menores de 12 (doze) anos de idade, o(a) empregado(a) entende que o consentimento de um dos pais ou do responsável legal é essencial para possibilitar o tratamento de dados pessoais da criança e, conseqüentemente, a concessão do benefício.

**Parágrafo terceiro** - Em razão da relação sindical, a empresa quando solicitada deverá transferir os seguintes dados pessoais do(a) empregado(a) ao sindicato: dados relativos as contribuições aos sindicatos dos(as) empregados(as), relação nominal dos descontos aplicados, nome, matrícula, local de trabalho e valor descontado, bem como quando do exercício em atividades na modalidade de teletrabalho, o e-mail corporativo para fins de acesso a sua base. Fica autorizado pelos(as) trabalhadores(as) a transferência, à empresa, de dados pessoais fornecidos aos sindicatos, quando houver necessidade. Tanto o sindicato como a empresa tratarão os dados pessoais única e exclusivamente para a realização de suas atividades, respeitando as respectivas posições.

**Parágrafo quarto** - O sindicato tratará os dados pessoais recebidos da empresa única e exclusivamente para realização de suas atividades na posição de controlador, limitando as finalidades de tratamento aquelas estritamente necessárias ao cumprimento de suas atribuições legais, bem como aquelas decorrentes deste Acordo e se compromete a fazê-lo respeitando todos os requisitos e obrigações dispostos na legislação em vigor, em especial, na LGPD.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADES**

Fica assegurada a estabilidade no emprego:

- a) a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 06 (seis) meses depois do parto;

- b) a empregada que sofrer aborto não provocado, comprovadamente, até 90 (noventa) dias após o evento;
- c) aos empregados integrantes da CIPA, desde o registro da candidatura até o período após o mandato determinado pela legislação em vigor;
- d) ao empregado vitimado por acidente de trabalho na forma da Lei nº 8.213/91 ou outra norma que a esta vier substituir;
- e) ao jovem convocado para o serviço militar até 45 (quarenta e cinco) dias após a baixa ou desincorporação.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada máxima de trabalho da categoria, será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo consideradas horas extras todas aquelas que ultrapassem este quantitativo, desde que não compensadas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O estabelecimento poderá adotar, eventualmente, jornadas entre 10 (dez) e 12 (doze) horas diárias aos empregados, desde que limitadas a até 02 (dois) dias na semana.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica convencionado entre as partes que o intervalo para repouso e/ou alimentação poderá ser de no mínimo 1 (uma) hora e no máximo de 4 (quatro) horas podendo, em caso emergenciais o empregador flexibilizar o horário máximo em 1(uma) hora.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As EMPRESAS poderão adotar intervalo para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos, desde que a refeição seja fornecida pelo empregador no próprio estabelecimento e em local apropriado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O intervalo para repouso e alimentação superior a 30 (trinta) minutos, poderá ser fracionado, quando compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, não sendo considerado tempo de serviço tais intervalos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SISTEMA DE REVEZAMENTO**

Fica esclarecido entre as partes que a categoria profissional representada não está enquadrada como comércio e sim turismo e hospitalidade, conforme previsto no quadro a que se refere o art. 577 da CLT, desta forma, a escala de folgas ou sistema de revezamento deverão ser idênticas entre os homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo pelo menos de 07 (sete) em 07 (sete) semanas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O intervalo entre as folgas será aferido mensalmente, não podendo a referida média mensal ser superior a sete dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA 12X36**

Fica estabelecido que a EMPRESA poderá adotar para os seus EMPREGADOS jornada de trabalho obedecendo ao regime de 12x36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho com 1 (uma) hora de intervalo intrajornada, por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em face da adoção da jornada de 12x36, desde que cumprida a jornada pactuada, com direito a 1 (uma) hora diária para descanso e alimentação, não serão tidas como horas extras as excedentes a 8ª. diária e 44ª. semanal;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na eventual hipótese de não concessão do intervalo intrajornada, a EMPRESA deverá pagar, como parcela indenizatória, o tempo suprimido no valor da hora normal de trabalho acrescida de 50% (cinquenta por cento);

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Nas jornadas do regime 12x36, cumpridas em horário noturno, fica mantido o computo para a hora noturna de 00:52':30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) para cada hora laborada, garantindo-se o adicional noturno legalmente previsto ou a aplicação da regra prevista no parágrafo único da cláusula décima segunda.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* desta cláusula abrange os pagamentos devidos pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o parágrafo 5º do art. 73 da CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TEMPO DE SERVIÇO EFETIVO**

Visando a comodidade dos Empregados, a Empresa permitirá a marcação do ponto até 10 (dez) minutos antes do horário previsto para início de cada jornada de trabalho e até 10 (dez) minutos após o horário previsto para término da jornada de trabalho, sem que esta marcação antecipada ou posterior do cartão ponto possa ser considerada tempo à disposição do Empregador, estabelecendo que o tempo despendido pelo Empregado no percurso entre o local de entrada na portaria da Empresa e o relógio de ponto, não sejam computados como período extraordinário.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HORAS SUPLEMENTARES NA ALTA ESTAÇÃO**

Por autorização expressa da presente Convenção, nos períodos de alta estação, assim considerado o mês de julho e do dia 15 de dezembro até o dia 31 de janeiro, a duração normal do trabalho de até 8 (oito) horas diárias, poderá ser acrescida de horas suplementares em número excedente de 2 (duas), desde que a jornada diária não exceda a 12 (doze) horas e tal prorrogação não ultrapasse a 3 (três) dias na semana, de forma alternada.

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS**

Para os hotéis e meios de hospedagem que comprovarem a sua regularidade junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA através de certidão individual emitida pelas referidas Entidades Sindicais, fica autorizada a adoção da compensação extraordinária da jornada de trabalho (Sistema de débito e crédito de horas de trabalho, a teor do art. 59 do Diploma Consolidado - BANCO DE HORAS), nos termos da Legislação Vigente, ou seja, no período de um ano e observado o repouso semanal remunerado e a limitação da jornada em 12 (doze) horas diárias, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo primeiro - Para a implantação da compensação extraordinária da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, a Empresa deverá, além de comprovar, através de certidões de regularidade emitidas individualmente pelos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA, implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica, independentemente do número de empregados na Empresa, bem como afixar em local de fácil acesso para a fiscalização trabalhista e dos Dirigentes do Sindicato Profissional, o quadro de horários e/ou escalas de trabalho previamente estabelecido de todos os Empregados do estabelecimento, independentemente de sua condição fiscal.

Parágrafo segundo - As empresas fornecerão aos empregados envolvidos na compensação aqui prevista, a cada 180 (cento e oitenta) dias, uma relação das horas em compensação (créditos e débitos), bem como enviará cópia do mesmo documento ao Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro – Qualquer descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula, inclusive a inexistência das certidões de regularidade emitidas de forma individual pelos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA implica na nulidade da compensação das horas praticadas pela Empresa e conseqüente pagamento como extra das horas eventualmente já compensadas, além de autuação pelos órgãos fiscalizadores e aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula 64ª (sexagésima quarta) da presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor dos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA e por empregado envolvido.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE HORÁRIOS**

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, sem qualquer necessidade de outra formalidade, adotar sistemas alternativos de controle horários de seus empregados, na forma de registradores eletrônicos de horários que não devem admitir:

- a) restrições à marcação do ponto;

- b) marcação automática de ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado;

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- a) estar disponíveis no local de trabalho;
- b) permitir a identificação de empregador e empregado; e
- c) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

Parágrafo segundo - Ficam dispensadas as demais obrigações constantes da Portaria nº 1510, de 21 de agosto de 2009, mormente o mecanismo impressor em bobina de papel.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS**

Fica assegurado o abono de falta na forma seguinte:

- a) aos empregados estudantes nos dias de exames escolares obrigatórios ou exames vestibulares para o ingresso em instituições de ensino superior, mediante comprovação de sua realização em dia e hora incompatíveis com a presença do empregado e comunicado até dois dias úteis antes do evento;
- b) até 03 (três) dias em virtude de casamento;
- c) a mãe trabalhadora em caso de consulta médica a filhos até doze anos ou inválido, mediante a comprovação da citada invalidez;
- d) aos pais até cinco dias em caso de nascimento de filho;
- e) aos empregados que faltarem ao serviço em virtude de doença devidamente comprovada mediante atestado médico passado por profissional da Secretaria de Saúde ou outro serviço devidamente credenciado pelo SUS;
- f) até três dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente ou irmão;
- g) quando a empresa não possuir convênio para o depósito do PIS na conta do trabalhador, uma vez ao ano, pelo período máximo de quatro horas, para o recebimento da citada verba, mediante prévio pedido e posterior comprovação.

**PARAGRAFO ÚNICO** – Em qualquer hipótese, o atestado médico deverá ser apresentado pelo empregado no retorno ao trabalho e/ou no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após o evento.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - REUNIÕES**

Fica estabelecido que as reuniões de trabalho promovidas pela Empresas, quando de comparecimento obrigatório do empregado, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho, caso contrário, serão devidas horas extras nos termos do Ac. TST Pleno 1339, de 31/08/92.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas estão autorizadas a trabalhar em domingos e feriados, mediante o pagamento das horas laboradas com o adicional de 100% (cem por cento) ou a compensação anterior ou posterior das horas laboradas, salvo aqueles empregados que laboram em escalas de folgas ou sistema de revezamento, nos termos do previsto na cláusula quadragésima.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO AOS SÁBADOS**

Ressalvados os trabalhadores enquadrados no sistema de escalas de folgas ou sistema de revezamento, o sábado, mesmo que eventualmente compensado, é dia útil, não dia de repouso remunerado, devendo as horas eventualmente laboradas neste dia, na hipótese de já compensadas ao longo da semana, ser remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) ou compensados na forma do estabelecido na legislação ou neste instrumento coletivo.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS E GRATIFICAÇÃO NATALINA**

Fica acordado que a remuneração de férias será paga ao empregado, até 02 (dois) dias antes de sua concessão, acrescida do terço constitucional, sem prejuízo na percepção de eventuais reajustes que sejam concedidos durante o período respectivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados que recebem remuneração variável terão a sua remuneração de férias, bem como a gratificação natalina e direitos rescisórios calculados pela média da remuneração dos doze meses que antecederem ao gozo dos mesmos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Quando as férias não tiverem início no dia 1º de cada mês, é defeso ao empregador coincidir seu início com sábados, domingos ou feriados.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Sendo o interesse das partes, empregado e empregador, poderá converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, mediante requerimento do empregado por escrito.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - AVISO DE FÉRIAS**

A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 07 (sete) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CÂMERAS DE VIGILÂNCIA**

Excluídos os banheiros e vestiários, os demais ambientes poderão ser monitorados através do uso de câmeras de vigilância, utilizadas para fins de acompanhamento das atividades, estudo da segurança e saúde no trabalho e da melhoria dos processos produtivos no trabalho, ficando proibida a divulgação de imagens registradas, com exceção das hipóteses de apresentação em juízo ou em procedimentos investigatórios junto a órgãos públicos.

### **Insalubridade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - HIGIENIZAÇÃO DE BANHEIROS - INSALUBRIDADE**

Para os hotéis e meios de hospedagem que comprovarem a sua regularidade junto aos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA, através de certidão individual emitida pelas referidas Entidades Sindicais, fica convencionado que apenas a atividade, em tempo permanente, de limpeza e higienização de banheiros nas dependências dos hotéis e meios de hospedagem, inclusive unidades hoteleiras, é considerada insalubre em grau médio, devido a agentes biológicos, quando não forem empregados os meios e realizadas as práticas capazes de eliminar ou neutralizar tais agentes, consoante especificação no Programa de Prevenção de Riscos Ambientais-PPRA e/ou outro laudo técnico que cumpra as exigências legais para este fim, complementado pelas Instruções de Trabalho e pelos treinamentos. A referida atividade visa a prevenção de contaminação pelos supracitados agentes, não podendo ser equiparada à coleta de lixo urbano, onde a exposição se dá de forma intensa a uma variedade muito maior de agentes, sob condições severas e durante toda a jornada.

**Parágrafo primeiro:** Entende-se por tempo de atividade, consoante a classificação Eventual, Intermitente e Permanente, nos termos desta Convenção Coletiva de Trabalho, a seguinte proporcionalidade:

**a) Eventual** — aquele executado em período inferior a 1/4 (um quarto) do tempo de trabalho diário;

**b) Intermitente** — aquele executado em período superior 1/4 (um quarto) do tempo de trabalho diário, porém inferior a 3/4 (três quartos) do trabalho diário;

**c) Permanente** — aquele executado em período superior a 3/4 (três quartos) do tempo de trabalho diário.

**Parágrafo segundo:** Qualquer descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula, inclusive a inexistência das certidões de regularidade emitidas de forma individual pelos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA, implica na nulidade das previsões contidas nesta mesma cláusula, com aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula específica da presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor dos SINDICATOS SIGNATÁRIOS e por empregado envolvido.

### **Periculosidade**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - PERICULOSIDADE**

Para os hotéis e meios de hospedagem que comprovarem a sua regularidade junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA, através de certidão individual emitida pelas referidas Entidades Sindicais, fica estabelecido que é proibida a permanência dos empregados nas áreas de risco, regularmente sinalizadas, salvo aqueles empregados expressamente autorizados, sendo que o descumprimento implicará na adoção das penalidades cabíveis, podendo haver inclusive a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.

**Parágrafo Primeiro:** Para os hotéis e meios de hospedagem que comprovarem a sua regularidade junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA, através de certidão individual emitida pelas referidas Entidades Sindicais, fica convencionado que o adicional de periculosidade não será devido quando o Empregado permanecer na área de risco, sem autorização da Empresa, assim como será indevido ainda o adicional de periculosidade quando o contato ocorrer com energia elétrica em unidade consumidora, ou na hipótese de trabalho em caráter eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se de por tempo reduzido, assim considerado aquele executado em período inferior a 1/4 (um quarto) do tempo de trabalho diário.

**Parágrafo Segundo:** Qualquer descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula, inclusive a inexistência das certidões de regularidade emitidas de forma individual pelos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA, implica na nulidade das previsões contidas nesta mesma cláusula, com aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula específica da presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor dos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, E GASTRONOMIA NO ESTADO DO CEARA e por empregado envolvido.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - SINDICALIZAÇÃO**



Os representantes do sindicato laboral terão acesso às dependências das empresas, bem como nos locais onde as mesmas prestam serviços, para efetuar sindicalização, entrega de boletins e jornais da entidade, desde que realizem solicitação prévia ao proprietário da empresa e conte com a anuência do mesmo.

### **Acesso a Informações da Empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO DA RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Fica pactuado entre as partes aqui representadas que as empresas, desde que solicitado pelo sindicato profissional, fornecerão a esse a relação dos seus empregados no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA E ASSISTENCIAL MENSAL**

Nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput do art. 513, alínea “e”, c/c art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização em Assembleia Geral de Trabalhadores realizada no dia 25 de setembro de 2025, em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” - Considerando a convocação de toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma dos artigos 612 e 617, parágrafo 2º da CLT - Fica estabelecido que as empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, mensalmente, a quantia referente à contribuição assistencial no percentual de 1,5% (um vírgula cinco por cento) do piso base salarial, a qual é devida ao Sindicato Profissional, valor que deverá ser repassado integralmente até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica assegurado ao trabalhador filiado ou não que não compareceu à Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 25 setembro de 2025, devidamente convocada para os fins de discussão da presente cláusula, o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser entregue pessoalmente de livre e espontânea vontade, sem vício de coação, na sede da entidade sindical laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**- Os Trabalhadores ASSOCIADOS AO SINDICATO que pagam a contribuição associativa são isentos de pagamento de contribuição assistencial (caput).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A contribuição assistencial será descontada e recolhida ao Sindicato Profissional através de boletos gerados no website: [www.sindhotelaria.com.br](http://www.sindhotelaria.com.br)

**PARÁGRAFO QUARTO** - O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento).

**PARÁGRAFO QUINTO** – A contribuição assistencial é confederativa laboral e será rateada com as entidades de grau superior na seguinte forma:

- a) 75% (setenta e cinco por cento) para o Sindicato Profissional;
- b) 15% (quinze por cento) para a Federação representativa da categoria, conforme previsto no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES do Sindicato Profissional;
- c) 7% (sete por cento) para a Confederação representativa da categoria, conforme previsto no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES do Sindicato Profissional;
- d) 3% (três por cento) para a Central Sindical representativa da categoria, conforme previsto no Cadastro Nacional das Entidades Sindicais – CNES do Sindicato Profissional.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O Sindicato Profissional se responsabiliza por quaisquer ações, judiciais ou administrativas, que envolvam o desconto previsto na presente cláusula, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento, aos cofres das Empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados por meio de ação judicial.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Considerando o entendimento em recente julgamento do Supremo Tribunal federal (Tema 935) acerca da contribuição devida pelos integrantes da categoria aos seu Sindicato e que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Patronal com o específico fim de discutir sobre a contribuição das Empresas integrantes da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 513, letra "e" da CLT, com deliberação aprovando a contribuição ora especificada, as empresas representadas recolherão aos cofres do SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA o valor de R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais), a ser pago em 04 (quatro) parcelas trimestrais de R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta um reais), para fins de custeio do processo negocial que resultou na formalização da presente Convenção coletiva de Trabalho. O recolhimento da contribuição aqui prevista deverá ser feito até os dias 30 de março de 2026, 30 de maio de 2026, 30 de julho de 2026 e 30 de setembro de 2026, sob pena de multa de 2% (dois por cento) além de juros legais e correção monetária, na hipótese de atraso.

**Parágrafo único** - Visando assegurar o direito de oposição dos representados a contribuição nesta cláusula prevista e constante do citado recente julgamento do Supremo Tribunal Federal (Tema 935), as empresas não associadas poderão se opor ao recolhimento da contribuição

prevista nesta cláusula através de correspondência assinada por seu representante legal, juntamente com a cópia do seu documento de identidade e do contrato social da empresa, com aviso de recebimento, a ser encaminhada ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA no seu endereço na Avenida Dom Luis, 500 – salas 1914/1915, Shopping Aldeota Expansão, Bairro Aldeota, em Fortaleza/CE, CEP 60160-230, em até 30 (trinta) dias após o registro da presente convenção coletiva de trabalho no órgão competente.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL ANUAL**

Nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462 c/c art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização em assembleia geral realizada no dia 25 de setembro de 2025 e em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida pelo (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” - Considerando que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Profissional com o específico fim de discutir sobre a Contribuição Negocial Laboral dos(as) trabalhadores(as) da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 617, parágrafo 2º da CLT. – Fica decidido que as empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, anualmente, a quantia referente à contribuição negocial laboral no percentual de 2,0% (dois por cento) do piso base salarial, aferido no mês de março de 2026 e repassado ao Sindicato Profissional integralmente até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho e nas condições aqui pactuadas, se comprometem a descontar no mês de março de 2026, em folha de pagamento até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente de todos os(as) seus(as) trabalhadores(as) integrantes da categoria, sindicalizados ou não, a título de contribuição negocial, o percentual de 2,0% (dois por cento) do respectivo piso salarial da categoria, e repassar ao sindicato laboral até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária convocada especificamente para este fim, sendo anuído por todos os trabalhadores presentes na assembleia, o desconto da contribuição negocial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica assegurado ao trabalhador filiado ou não que não compareceu à Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 18 de setembro de 2024, devidamente convocada para os fins de discussão da presente cláusula, o direito de oposição ao desconto, o qual deverá ser entregue pessoalmente de livre e espontânea vontade, sem vício de coação, na sede da entidade sindical laboral na seguinte forma:

- a) Prazo de 30 (trinta) dias que antecede o referido desconto, dos(as) trabalhadores(as) com contrato de trabalho em vigor;
- b) Prazo de 30 (trinta) dias após a data da admissão, dos(as) trabalhadores(as) admitidos após março/2026.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** — A contribuição assistencial será descontada e recolhida ao Sindicato Profissional através de boletos gerados no website: [www.sindhotelaria.com.br](http://www.sindhotelaria.com.br)

**PARÁGRAFO QUARTO** — O atraso no recolhimento da contribuição assistencial sujeitará a empresa ao pagamento do valor principal acrescido de correção monetária com base na variação da TR, juros de 1% (um por cento) ao mês, além de multa equivalente a 2% (dois por cento).

**PARÁGRAFO QUINTO** — As empresas ficam obrigadas a permitir a presença dos representantes do Sindicato Profissional em suas matrizes e filiais, mediante prévio e expresse agendamento, afim de que sejam informados a todos os trabalhadores da categoria, previamente, sobre a contribuição prevista na presente cláusula, bem como sobre as vantagens da aplicação da contribuição revertida em benefícios à classe trabalhadora, os quais terão o direito de anuir expressamente sobre o seu desconto.

**PARÁGRAFO SEXTO** — A empresa, quando notificada, deverá apresentar no prazo máximo de 15 (quinze) dias, as guias de recolhimento da contribuição confederativa devidamente pagas e autenticadas, com a respectiva relação dos(as) trabalhadores(as) contribuintes.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** — O valor da contribuição confederativa se reverterá em prol do custeio financeiro de campanhas salariais, custeio financeiro da atividade sindical, custeio parcial dos serviços de saúde, lazer e educação promovidos pelo Sindicato Profissional e manutenção do sistema confederativo sindical.

**PARÁGRAFO OITAVO** — O Sindicato Profissional se responsabiliza por quaisquer ações, judiciais ou administrativas, que envolvam o desconto previsto na presente cláusula, devendo restituir de forma imediata e sem a necessidade de qualquer procedimento, aos cofres das Empresas eventuais valores que as mesmas forem obrigadas a devolver aos seus empregados e ex-empregados por meio de ação judicial.

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

As empresas repassarão ao SINDICATO DE TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTEIS, APART HOTEIS, Pousadas, Flats, HOTEIS RESIDENCIA, PENSOES DO MUNICÍPIO DE FORTALEZA, signatário da presente Convenção a importância mensal de R\$ 9,00 (nove reais) por empregado, a título de contribuição para o plano de assistência médica e odontológica, em favor da categoria dos empregados no comércio hoteleiro e similares de Fortaleza.

**Parágrafo primeiro:** Os serviços oferecidos aos trabalhadores serão os abaixo relacionados e mediante o agendamento de horários prévio junto ao Sindicato Profissional:

<b>QTD. DE PROFISSIONAIS</b>	<b>ESPECIALIDADES MÉDICAS / PROFISSIONAIS DE SAÚDE</b>
<b>02</b>	Clínicos Geral
<b>01</b>	Pediatra

02	Médicos do Trabalho
03	Ginecologistas
03	Obstetras
01	Cardiologista
01	Dermatologista
01	Urologista
01	Médica de Imagem
01	Clínico Patológico
01	Ortopedista
01	Traumatologista
01	Oftalmologista
01	Psicóloga
01	Nutricionista
01	Fonoaudióloga
05	Dentistas

**Parágrafo segundo:** Além das especialidades médicas acima nominadas, o Sócio Titular se beneficiará com exames gratuitos, quais sejam: Glicose, Hemograma completo, Triglicerídeos, Urina, Fezes e Colesterol, custeados integralmente pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo terceiro:** O Sócio Titular se beneficiará, ainda, com a abertura do túmulo em 27 gavetas, distribuídos em 9 jazigos nos cemitérios Parque da Saudade e Parque da Paz, custeado integralmente pelo Sindicato Laboral, obedecido o limite estabelecido pelos cemitérios.

**Parágrafo quarto:** Todas as empresas terão a obrigação de pagar o valor estabelecido na presente cláusula, mesmo que forneçam assistência médica e odontológica total ou parcial aos seus empregados, restando assegurado as partes convenientes a fiscalização e o emprego dos valores arrecadados e repassados a entidade gestora.

**Parágrafo quinto:** O não repasse do valor previsto na presente cláusula implicará na aplicação da penalidade prevista na cláusula quinquagésima nona da convenção coletiva de trabalho, multiplicada pelo número de empregados da empresa e limitada a 10 (dez) pisos salariais da categoria, a ser cobrada em ação de cumprimento na Justiça do Trabalho, multa esta que será revertida em favor do Sindicato Profissional.

**Parágrafo sexto:** As empresas ficam obrigadas a permitir a presença dos representantes do Sindicato Profissional em suas matrizes e filiais, mediante prévio e expresso agendamento, afim de que sejam informados a todos os trabalhadores da categoria, previamente, sobre o plano de assistência médica e odontológica disponibilizado pelo sindicato aos seus associados.

## Disposições Gerais

### Mecanismos de Solução de Conflitos

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIVERGÊNCIAS

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

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - EFICÁCIA**

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar da data base das categorias fixada, desde já, em 1º de outubro de 2024.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO**

A aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes se comprometem a fazer conjuntamente.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - PENALIDADES**

Na hipótese de violação de qualquer Cláusula desta Convenção, os que derem diretamente causa a infração, acordantes – empresas ou empregados – comprovada a sua culpa, ficam sujeitos a multa equivalente a um piso salarial da categoria, em favor de cada trabalhador prejudicado ou empresa prejudicada pela violação. Sendo o(s) Sindicato(s) conveniente(s) o(s) prejudicado(s), a multa se reverterá em favor do(s) mesmo(s). A presente multa somente terá aplicação após comunicação do Sindicato representativo do prejudicado ao Sindicato adverso e passados 10 (dez) dias sem que tenha sido a infração corrigida, quando houver possibilidade para tanto.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - COMINAÇÕES**

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

}

LUIZ ONOFRE CHAVES DE BRITO  
Presidente  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTEL

MANOEL CARDOSO LINHARES  
Presidente  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.