

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001420/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/10/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067245/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46205.015046/2015-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/10/2015

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

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

E

SINDICATO DOS TRAB DO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO CE, CNPJ n. 07.342.314/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ ONOFRE CHAVES DE BRITO;

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 2015 a 30 de setembro de 2016 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 em hotéis e meios de hospedagem**, com abrangência territorial em **Fortaleza/CE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS**

Fica acertado entre as partes aqui representadas pelos respectivos sindicatos que, a partir de 1º de outubro de 2015, 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\$ 830,00** (oitocentos e trinta reais) para os hotéis ou meios de hospedagem com até 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o CAGED de cada estabelecimento;

II - **R\$ 840,00** (oitocentos e quarenta 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 2016, sem qualquer retroatividade à data base de 1º de outubro de 2015, 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\$ 15,00** (quinze reais) a ser acrescido ao valor do salário mínimo vigente a partir de 1º de janeiro de 2016, para os hotéis ou meios de hospedagem com até 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o CAGED de cada estabelecimento;

II - **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) a ser acrescido ao valor do salário mínimo vigente a partir de 1º de janeiro de 2016, 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.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

Os salários fixos ou a parte fixa dos salários mistos dos empregados da categoria profissional aqui representada serão reajustados, em 1º de outubro de 2015, em 10% (dez por cento) sobre o salário base de 1º de outubro de 2014, incluídos no percentual supra a correção salarial, aumento de produtividade e qualquer verba, seja a que título for, que tenha efeito de reajustamento salarial na data base de 1º de outubro de 2015.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O salário dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 30 de setembro de 2015, ficando definido que as empresas poderão praticar variações superiores ao acima estabelecido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Aos empregados admitidos após 1º de outubro de 2014, será concedida uma variação salarial proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de variação salarial fixado no *caput* desta cláusula, por mês ou fração superior a 15 (quinze) dias, sobre o salário base do mês de contratação.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas toda a legislação salarial aplicável até 30 de setembro de 2014, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos nesta cláusula formarão base em 01 de outubro de 2015, para eventual procedimento coletivo futuro.

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO/COMPENSAÇÃO

As variações acima previstas serão pagas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de outubro de 2015 e/ou em até 30 (trinta) dias a contar do depósito da presente convenção no órgão competente. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, concedidos entre 1º de outubro de 2014 e 30 de setembro de 2015, decorrentes de aumentos espontâneos e ou adiantamentos, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

### CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, exceção dos concedidos na cláusula primeira, praticados a partir de 1º de outubro de 2015 e na vigência da presente poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de feito 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 DE 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.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA NONA - 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 - 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.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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) e as 05 (cinco) horas do dia seguinte.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE**

Fica pactuado entre as partes que todo empregado que no período de um 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 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 QUARTA - 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 2013.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CRECHES**

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

**PARÁGRAFO 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, ou seja, no período de até 06 (seis) meses após o parto, um auxílio-creche no valor mensal de R\$ 80,00 (oitenta reais).

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Por inobservância dos prazos 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** - Observadas as regras contidas no art. 477 da CLT, as homologações das rescisões dos contratos de trabalho 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 DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES**

Quando das homologações, deverão ser apresentados os seguintes documentos:

- a) Guias TRCT em 5 (cinco vias);
- b) CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- c) Registro do empregado em livro, fichas ou cópia dos dados obrigatórios, nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/91;
- d) Comprovante do Aviso Prévio quando for o caso, dado ou recebido;
- e) Comunicação de Dispensa (CD) e requerimento do Seguro Desemprego (SD), quando for o caso;
- f) As duas últimas guias do recolhimento do FGTS, ou extrato bimestral atualizado da conta vinculada;
- g) Atestado médico demissional, nos termos da NR-07;
- h) Demonstrativo de salário do trabalhador;
- i) Chave de liberação do FGTS;
- j) Cópia da multa rescisória;
- k) guias de contribuições, sindical e associativas, dos Sindicatos Econômico e Profissional, dos últimos 02 (dois) anos, devidamente quitadas;
- l) agendamento das homologações com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, através do telefone (85) 34855901 e/ou através do endereço eletrônico [sinrahortuhce@ig.com.br](mailto:sinrahortuhce@ig.com.br).

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 35 (trinta e cinco) 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO**

Fica convencionado entre as partes que as empresas que não fornecem o café da manhã se obrigarão a fornecer almoço e jantar gratuito, 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, fica esta autorizada a descontar do empregado, no referido mês, 0,5% (meio por cento) do Piso Salarial da Categoria.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GORJETA, TAXA DE SERVIÇO E TAXAS DE ENTREGA**

A gorjeta ou taxa de serviço prevista no § 3º do art. 457 da CLT, só poderá ser cobrada compulsoriamente pela empresa que firmar Acordo Coletivo de Trabalho nos termos da legislação em vigor e de acordo com as bases negociadas pelas partes envolvidas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na forma dos Enunciados 290 e 314 do TST, as gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes 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 SEGUNDO** – No caso da gorjeta manual/espontânea, o empregador só será responsabilizado pelo recolhimento dos encargos trabalhistas e previdenciários se o empregado proceder a entrega do valor pago pelo cliente; se o empregado não entregar a gorjeta, como o empregador não tomou conhecimento do recebimento, não será responsabilizado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As empresas poderão optar pelo acréscimo, redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas ou taxa de serviços, desde que comunicado previamente aos Sindicatos Profissional e Patronal.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO MEDIANTE CHEQUES E CARTÕES DE CRÉDITO

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 VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Fica acordado que:

- 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.
- c) as empresas pagarão auxílio funeral no valor de 02 (dois) pisos salariais da categoria ao representante legal do empregado que vier a falecer na vigência do contrato de trabalho.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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, no cômputo mensal das horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A compensação das horas poderá ser feita automaticamente até o limite da carga horária semanal do empregado, desde que não seja feito de uma só vez. Acima disso é obrigatório o acordo expreso entre empregados e empregadores.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica convencionado entre as partes que o intervalo para repouso e/ou alimentação será 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.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 e, 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a hora suprimida 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica convencionado entre as partes que as empresas poderão prorrogar a jornada normal de trabalho em até duas (02) horas diárias, sem o pagamento do adicional devido, desde que ocorra a diminuição das horas correspondentes em outro(s) dia(s), de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, a soma das jornadas normais semanais de trabalho previstas, excluída desta compensação as folgas dos empregados previstas nas escalas de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de não ser compensadas as horas eventualmente laboradas acima da jornada normal de trabalho dos empregados no período de 120 (cento e vinte) dias, as empresas deverão pagar as horas não compensadas juntamente com a folha de pagamento do mês de término do prazo de cento e vinte (120) dias, com o adicional convencionado no presente instrumento.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, 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;

**Parágrafo 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 TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA**

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.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS** **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - CUSTEIO DAS ENTIDADES SINDICAIS**

Fica estabelecido que na forma do que preceitua a letra “e” do art. 513 da CLT, a orientação nº 03 da CONALIS – Coordenadoria de Promoção e Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho tirada de sua segunda reunião realizado nos dias 04 e 05 de maio de 2010 em São Paulo, ao entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido nas decisões de sua Segunda Turma, onde por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nºs 189.960-3, de 10/08/2001 e 337.718-3, de 1º/08/2002, cujos Relatores foram respectivamente os Excelentíssimos Ministros Marco Aurélio e Nelson Jobim, ou seja, de que referida contribuição é devida por todos os trabalhadores da categoria independentemente da filiação ao Sindicato Obreiro, ressalvado o direito de oposição. Ficando certo e determinado que a contribuição assistencial, taxa de reversão salarial ou contribuição negocial, não se trata da Contribuição Confederativa (CF, art. 8º, IV), razão pelo qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula no 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, enquanto se cuida apenas da Contribuição Assistencial ou outra prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo art. 513, letra “e” da CLT e nos termos do mais recente entendimento editado pela Corte Suprema, acima transcritos, fica estipulado que as empresas descontarão de todos os seus empregados, mensalmente, a quantia referente de 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial da categoria a que o empregado estiver enquadrado, devida ao sindicato profissional, valor que deverá ser repassado integralmente até o dia 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, assegurando-se ao empregado o direito de oposição ao referido desconto, manifestado em até 10 (dez) dias após efetuado o primeiro desconto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento em atraso será acrescido em 2% (dois por cento) a título de multa e 1% (um por cento) ao mês a título de juros e correção.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os valores resultantes do desconto efetuado na forma do “caput” desta Cláusula serão destinados à manutenção da entidade e nos seus trabalhos sociais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O Sindicato Laboral assume, desde já, toda e qualquer responsabilidade pela cobrança da taxa em comento.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL PARA CUSTEIO DO PROCESSO NEGOCIAL**

As empresas sindicalizadas recolherão aos cofres do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Fortaleza o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte 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 o dia 30 de março de 2016, sob pena de multa de 2% (dois por cento) além de juros legais e correção monetária.

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA**

Exceptuado o repasse no mês de fevereiro de 2016, cada empresa repassará ao Sindicato Profissional a importância mensal de R\$ 3,50 (três reais e cinquenta centavos) 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, conforme julgamento do parecer do TST – ES 120.588/2004-000-00-00-8, publicado no Diário Oficial da Justiça, do dia 28/01/2004.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Ficam excluídas da obrigação prevista nesta cláusula as empresas que fornecerem assistência médica e odontológica total ou parcial aos seus empregados, devendo ser oportunizado ao empregado a opção pelo plano fornecido pela Empresa ou pela assistência prestada pelo Sindicato Profissional, com comunicação da Empresa ao Sindicato Laboral.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 2015.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 da parte atingida pela violação. 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.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMINAÇÕES**

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

**MANOEL CARDOSO LINHARES**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA**

**ADENAUER MOREIRA**  
**PROCURADOR**  
**SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA**

**LUIZ ONOFRE CHAVES DE BRITO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRAB DO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO CE**

## **ANEXOS**

### **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO IV - ATA ASSEMBLEIA TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO V - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL ASSINADA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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