

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** CE001117/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR061287/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13624.203019/2024-04  
**DATA DO PROTOCOLO:** 24/10/2024

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

FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, CNPJ n. 04.088.777/0001-00, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FRANCISCO DE CASTRO CARDOSO;

E

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;

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 novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **hotéis e meios de hospedagem e seus empregados**, com abrangência territorial em **Amontada/CE, Ararendá/CE, Barroquinha/CE, Catunda/CE, Croatá/CE, Granja/CE, Hidrolândia/CE, Ibaretama/CE, Ipueiras/CE, Irauçuba/CE, Miraima/CE e Poranga/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 novembro de 2024, o piso salarial dos trabalhadores em estabelecimentos comerciais representados, assim identificados pelo Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ/MF, será de R\$ 1.436,50 (hum mil, quatrocentos e trinta e seis reais e cinquenta centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A partir de 01 de janeiro de 2025, sem qualquer retroatividade à data base de 1º de novembro de 2024, o piso salarial dos trabalhadores em estabelecimentos comerciais representados, assim identificados pelo Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica – CNPJ/MF, será no valor correspondente ao salário mínimo nacional, acrescido de R\$ 27,00 (vinte e sete reais), valor concedido a título de antecipação salarial compensável na próxima negociação coletiva (01/10/2025).

**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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica estabelecido que o salário normativo não será, nem poderá ser considerado, sob

qualquer hipótese e por quem que seja, como salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal.

#### **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 2025 e sem qualquer retroatividade a 1º de novembro de 2024, de 5,00% (cinco por cento) a incidir sobre o salário base praticado em 1º de janeiro de 2024, 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 novembro de 2023.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O salário dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até 31 de outubro de 2024, ficando definido que as empresas poderão praticar variações superiores ao acima estabelecido.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Aos empregados admitidos após 1º de novembro de 2023 até 31 de outubro de 2024, será concedida uma variação salarial proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 avos da taxa de variação salarial fixada no *caput* parágrafo primeiro desta cláusula, observando a faixa salarial de cada empregado, 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 31 de outubro de 2024, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais previstos nesta cláusula formarão base em 01 de novembro de 2024, 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 novembro de 2024. São compensáveis todas as majorações nominais de salário, concedidos entre 1º de novembro de 2023 e 31 de dezembro de 2024, limitados aos percentuais estabelecidos na cláusula anterior (5,0%) 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 dos concedidos na cláusula quarta, praticados a partir de 1º de novembro de 2024 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 - DOS 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 - DO 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 a Entidade 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 - DOS DESCONTOS**

Fica estabelecido que as empresas descontarão dos empregados sindicalizados, mensalmente, a quantia referente a mensalidade associativa devida ao sindicato profissional, valor que deverá ser repassado integralmente até o dia 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, desde que autorizado pelo referido associado.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS 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 SEGUNDA - DAS 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, salvo as exceções previstas na presente norma quanto a escalas de trabalho e banco de horas.

**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) dias de folga compensatória no mesmo mês.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO 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 QUARTA - DA 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.

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PRÊMIO DE ASSIDUIDADE

Observada a regra excepcional do parágrafo segundo da presente cláusula, fica pactuado entre as partes que todo empregado que no período de dois anos 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 um piso salarial da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica ratificado entre as partes que após 1º de novembro de 2025, voltará a ser observada a contagem de 01 (um) ano para a concessão do prêmio nesta cláusula negociado e que será pago, na data que se configurar o citado tempo (um ano após 1º de novembro de 2025), uma cesta básica no valor de meio piso salarial da categoria.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

A Participação nos Resultados instituída pela Lei nº 10.101/2000 fica compensada pela implementação e manutenção de diversas conquistas econômica – financeiras, ficando a mesma devidamente quitada desde a sua instituição até 31 de outubro de 2025.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE COMBUSTÍVEL

Os empregadores poderão optar por conceder o valor equivalente ao vale transporte legal 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 OITAVA - DAS 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, 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\$ 122,00 (cento e vinte e dois reais).

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - DA RESCISÃO CONTRATUAL

Por inobservância do prazo estabelecido 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 será feito 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 com mais de 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.

**PARÁGRAFO QUARTO** - No que se refere aos títulos fundiários não depositados em tempo hábil durante o contrato de trabalho, deverá o homologador no ato da homologação consignar no TRCT a respectiva ressalva, para que os mesmos sejam recolhidos com juros, multa e correção monetária.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

Quando das homologações das 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, 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - DO 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 encontrar outro emprego fica desobrigado do seu cumprimento, recebendo do empregador somente os dias trabalhados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – O aviso prévio previsto nesta 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.

## **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 - DOS UNIFORMES**

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 GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ESTABILIDADE**

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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA 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, 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 QUARTA - DO TRANSPORTE**

Fica convencionado entre as Entidades 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 QUINTA - DA 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 de 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 2 (duas) horas no período de almoço ou de jantar do empregado, conforme o disposto no quadro de horário da empresa, se por força de 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.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

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

Fica convencionado que as despesas pagas mediante cheques e cartões de crédito adotados por cada empresa só serão descontadas da remuneração dos empregados, quando não forem observadas as condições seguintes:

- a) Cheques: deverão ser personalizados e do próprio responsável pela empresa, e o valor estar dentro do limite de garantia oferecido pelo banco sacado, 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, 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 - DA 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 para esse fim com Sindicato Profissional e com a anuência da Entidade Patronal, sem qualquer ônus para a empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na forma dos Enunciados 290 e 354 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 as Entidades Profissional e Patronal.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A taxa de entrega cobrada aos clientes pelas empresas que adotem o sistema de entrega domiciliar e que não tenham referidos serviços executados por empresas terceirizadas, serão repassadas aos entregadores que trabalhem com veículos próprios como reembolso de todas as despesas decorrentes da utilização do veículo, tais como: combustível, lavagem, lubrificação, reparos, aquisição de peças e seguro contra acidentes e roubo. Por possuírem natureza específica de ressarcimento do desgaste e proteção da motocicleta, tais verbas não servem de base para o cálculo de qualquer parcela trabalhista, ou previdenciária.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DAS 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 hoteleiro, bares, restaurantes e similares”, 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA 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:** A empresa que comprovara sua regularidade junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE através de certidão individual emitida pelas referidas Entidades Sindicais, 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:** A empresa que comprovar a sua regularidade junto ao SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE através de certidão individual emitida pelas referidas Entidades Sindicais, poderá 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.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Qualquer descumprimento das condições estabelecidas nesta cláusula, implica na nulidade da prorrogação autorizada no parágrafo primeiro e na nulidade da redução do intervalo autorizado no parágrafo terceiro, amos da presente cláusula, com a consequente autuação pelos órgãos fiscalizadores, além da aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula que trata DAS PENALIDADES da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 8<sup>a</sup>. diária e 44<sup>a</sup>. 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 terceira.

**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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE implica na nulidade da compensação das horas praticadas pela Empresa e consequente pagamento como extra das horas eventualmente já compensadas, além de autuação pelos órgãos fiscalizadores e aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula DAS PENALIDADES da presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor dos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE e por empregado envolvido.

## **CONTROLE DA JORNADA**

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

Os empregadores poderão, na forma do permissivo estabelecido na Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, ou substitutas, 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;

**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 QUINQUAGÉSIMA - DO 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 consecutivos 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 consecutivos 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 - DAS 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os cursos de aperfeiçoamento, desde que haja aquiescência do empregado, poderão ser realizados fora de seu expediente normal de trabalho, ficando a empresa isenta do pagamento de horas extras.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 quinta.

## FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA 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 comissionados terão a sua remuneração de férias, bem como a gratificação natalina e direitos rescisórios calculados pela média da remuneração dos quatro últimos 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

## 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, implica na nulidade das previsões contidas nesta mesma cláusula, com aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula DAS PENALIDADES da presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor do SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, 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 FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE, implica na nulidade das previsões contidas nesta mesma cláusula, com aplicação da multa por descumprimento prevista na cláusula DAS PENALIDADES da presente Convenção Coletiva de Trabalho em favor dos SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM NO ESTADO DO CEARA e FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE e por empregado envolvido.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA 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 - DO 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 ASSISTENCIAL PARA CUSTEIO DO SISTEMA CONFEDERATIVO**

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 17 de outubro de 2024, 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 estabelecida a taxa para custeio do sistema confederativo aprovada em assembleia e que será de 1,5% (um e meio por cento) do piso salarial vigente, que será descontado mensalmente de todos os empregados, sindicalizados ou não, e recolhido ao sindicato profissional até o 10º (décimo) dia útil de cada mês na conta número 2000-9, operação 003, agência 0554, da Caixa Econômica Federal, ou 0085X-5.259-0 Banco do Brasil ou diretamente no sindicato mediante recibo, ficando desde já entendido que essa taxa substituirá a mensalidade associativa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O recolhimento em atraso será corrigido 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 empregado que não concordar com o desconto supra mencionado ficará obrigado a manifestar a sua oposição, pessoalmente no Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO QUARTO:** 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, podendo até mesmo reter de repasses futuros, o valor que eventualmente a Empresa tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Empresa autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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 17 de outubro de 2024, 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 -, as empresas ficam obrigadas a descontar de todos os seus empregados, associados ou não, uma única vez por ano, a importância de 3% (três por cento) do salário a ser recebido pelos mesmos, após a assinatura desta Convenção.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado que não concordar com o desconto supramencionado ficará obrigado a manifestar a sua oposição pessoalmente no Sindicato Laboral a qualquer tempo, ficando assegurado ao mesmo a devolução pelo Sindicato Profissional do valor descontado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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, podendo até mesmo reter de repasses futuros, o valor que eventualmente a Empresa tenha sido obrigada a devolver por decisão judicial ou administrativa, pelo que fica, desde já, a Empresa autorizada pelo Sindicato Profissional signatário da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 1.327,00 (hum mil e trezentos e vinte e sete reais), a ser pago em 04 (quatro) parcelas trimestrais de R\$ 331,75 (trezentos e trinta e um reais e setenta e cinco centavos), 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 2025, 30 de maio de 2025, 30 de julho de 2025 e 30 de setembro de 2025, sob pena de multa de 2% (dois por cento) além de juros legais e correção monetária.

**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.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO**

A eficácia da presente Convenção 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 SEXTA - DAS 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 da Entidade representativa do prejudicado a Entidade adversa e passados 10 (dez) dias sem que tenha sido a infração corrigida, quando houver possibilidade para tanto.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMINAÇÕES**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - EFICÁCIA - APLICAÇÃO**

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 novembro de 2024.

}

**FRANCISCO DE CASTRO CARDOSO  
PROCURADOR  
FEDERACAO DOS TRABALHADORES DO SETOR HOTELEIRO DE TURISMO E HOSPITALIDADE E GASTRONOMIA  
DO NORDESTE - FETRAHNORDESTE**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA PROFISSIONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - PROCURAÇÃO FEDERAÇÃO**

[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>.