

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001245/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/11/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR057505/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.237169/2024-18
DATA DO PROTOCOLO: 05/11/2024

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DO RECIFE, OLINDA, JABOATAO DOS GUARARAPES, CABO DE SANTO AGOSTINHO, IPOJUCA E GRAVATA, CNPJ n. 48.723.893/0001-20, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA CAROLINA DE CASTRO OLIVEIRA;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS, FLATS, PENSOES, POU. MOT. APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANC, CNPJ n. 10.055.044/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE DE ARAUJO GOMES;

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 setembro de 2024 a 31 de julho de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores das empresas que participam da atividades Econômica de Meio de Hospedagem em Geral, de Hotéis, de Condomínios Hoteleiros, de Pousadas, de Albergues, de Hotéis, de Hotéis Residência, de Empreendimentos ou Estabelecimentos Empresariais que explorem ou administrem unidades em tempo compartilhado, serviços de hospedagem em unidades mobiliadas e equipadas, quaisquer que sejam suas denominações, inclusive as conhecidas como Flats, Apart-hotéis ou Condoteis, com abrangência territorial em Gravatá/PE, Olinda/PE e Recife/PE.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS PISOS SALARIAIS

1 - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de setembro de 2024, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada:

a) EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, POUSADAS E SIMILARES, COM ATÉ 100 (cem) APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS - **PISO SALARIAL no valor de R\$ 1.546,50 (hum mil quinhentos e quarenta e seis reais e cinquenta centavos);**

b) EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, POUSADAS E SIMILARES COM MAIS DE 100 (cem) e ATÉ 200

(duzentos) APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS - **PISO SALARIAL** no valor de **R\$ 1.551,74** (hum mil quinhentos e cinquenta e um reais e setenta e quatro centavos);

c) EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, POUSADAS E SIMILARES COM MAIS DE 200 (duzentos) APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS - **PISO SALARIAL** no valor de **R\$ 1.656,04** (hum mil seiscentos e cinquenta e seis reais e quatro centavos);

2 - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de janeiro de 2025, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada:

a) EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, POUSADAS E SIMILARES, COM ATÉ 100 (cem) APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS - **PISO SALARIAL** no valor de **R\$ 1.592,90** (hum mil quinhentos e noventa e dois reais e noventa centavos);

b) EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, POUSADAS E SIMILARES COM MAIS DE 100 (cem) e ATÉ 200 (duzentos) APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS - **PISO SALARIAL** no valor de **R\$ 1.598,29** (hum mil quinhentos e noventa e oito reais e vinte e nove centavos);

c) EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, POUSADAS E SIMILARES COM MAIS DE 200 (duzentos) APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS - **PISO SALARIAL** no valor de **R\$ 1.705,73** (hum mil setecentos e cinco reais e setenta e três centavos);

3 - Compreende-se como **PISO SALARIAL** o salário base recebido pelo empregado.

4 - A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, os **PISO SALARIAL** serão corrigidos na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários.

5 - Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nos **PISO SALARIAL** ora fixados;

6 - Ficam garantidos os **PISO SALARIAL** preexistentes, nas remunerações dos empregados, que serão irredutíveis, salvo descontos admitidos em lei ou convencional.

CLÁUSULA QUARTA - DAS REMUNERAÇÕES SUPERIORES

1 - As remunerações superiores aos valores correspondentes aos **PISO SALARIAL** por faixa de enquadramento por estabelecimento, vigente em 01 de janeiro de 2024 serão reajustados a partir de 01 de Setembro de 2024, mediante a aplicação do percentual de **4,06%** (quatro virgula zero seis por cento);

2 - As remunerações superiores aos valores correspondentes aos **PISO SALARIAL** por faixa de enquadramento por estabelecimento, vigente em 01 de setembro de 2024 serão reajustados a partir de 01 de janeiro de 2025, mediante a aplicação do percentual de **1%** (hum por cento), facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção;

3 - Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de janeiro de 2024, serão atualizados proporcionalmente, tomando-se por base de cálculo o número de meses contados

da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção ou por merecimento;

4 - Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no reajuste aqui fixado.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas poderão conceder de maneira espontânea, ou por solicitação do empregado adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal do trabalhador, ficando o restante de 60% (sessenta por cento) a serem pagos até o 5º dia útil do mês subsequente.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA SEXTA - DAS HORAS EXTRAS

1 - As horas extras laboradas serão devidas com acréscimo de 50% sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas acima da 8ª (oitava) hora diária e da 44ª (quadragésima quarta) hora semanal;

2 - As horas extras laboradas aos domingos, feriados e dias santificados serão pagas sempre com acréscimo de 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais, salvo se o empregado determinar outro dia de folga de acordo;

3 - Serão consideradas horas extras todas aquelas laboradas acima da 8h diária ou 44h semanais. Salvo na jornada de 12 x 36 e em outras jornadas específicas definidas em Acordo Coletivo de Trabalho;

4 - Fica convencionado e expressamente facultado a autoaplicabilidade da implantação do BANCO DE HORAS, através de acordo individual, com vigência de até 6 (seis) meses, ou, através de Acordo Coletivo de Trabalho, caso a vigência seja superior a este prazo.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAIS NOTURNOS

O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7, IX, CF/88.

COMISSÕES

CLÁUSULA OITAVA - GORJETA

DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO OU NÃO E DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O PRINCÍPIO DA LIVRE NEGOCIAÇÃO.

1 GORJETA é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.

2 GORJETA não constitui receita própria dos empregadores e está isenta de obrigação fiscal tributária municipal, estadual ou federal de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recaindo sobre a gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados. Art. 1º, § 4º, da Lei 13.419/2017.

3 Para as Microempresas, Eireli, EPP-Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento. O montante do percentual das gorjetas restantes, após a retenção supra, será rateada da seguinte forma: 60% (sessenta por cento) das gorjetas serão distribuídas **igualmente** aos empregados da frente de serviço (garçons, cumins, maitre, etc.); e, 40% (quarenta por cento), distribuídos **igualmente** para retaguarda (cozinheiro, auxiliar de cozinha, etc). **Qualquer distribuição diferente da presente cláusula somente será permitida através de acordo coletivo de trabalho.**

4 Para as empresas não diferenciadas, com opção de lucro presumido ou real, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento. O montante do percentual das gorjetas restantes, após a retenção supra, será rateada da seguinte forma: 60% (sessenta por cento) das gorjetas serão distribuídas **igualmente** aos empregados da frente de serviço (garçons, cumins, maitre, etc.); e, 40% (quarenta por cento), distribuídos **igualmente** para retaguarda (cozinheiro, auxiliar de cozinha, etc).

5 Faculta-se para as empresas com mais de sessenta empregados, a constituição de comissão de empregados, com o Máximo de 3(três) integrantes, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA, cujos membros serão eleitos em AGE, **convocada pelo Sindicato laboral e com participação deste**, para esse fim, exclusivo, os quais gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções.

6 - As GORJETAS ESPONTÂNEAS administradas exclusivamente pelos empregados, sem nenhuma gerência e retenção da EMPRESA, recebidas em espécie pelos funcionários, não integrará os salários e não terá repercussão de FGTS, INSS e nas Verbas Rescisórias, e deverá ser rateada de acordo com a autonomia dos trabalhadores e com intervenção do sindicato para dirimir, em assembleia a forma de distribuição, homologados em acordo coletivo de trabalho.

7 PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta Convenção Coletiva e nos acordos coletivos.

8 O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, entre os empregados, a título de GORJETAS, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, na forma prevista nos acordos coletivos.

9 As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, e mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, pelo acréscimo, redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas, alteração da distribuição dos Pontos, e mudança da natureza jurídica de compulsória para exclusivamente espontânea e administrada pelos trabalhadores.

10 As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado, na forma da Sumula 354, do Colendo TST; servindo de base de cálculo de férias e 13º salário, pela média do somatório dos últimos 12 (doze) meses.

11 O empregador anotará na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de GORJETA COMPULSORIA.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO

1 - O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário "In natura", não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c portaria 87 de 28/01/97).

2 - Para as empresas que optarem em não fornecer nenhum lanche ou refeição ao trabalhador, será obrigatório o pagamento de um ticket refeição no valor mínimo de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), mensais, para quem tiver jornada diária acima de 6h, os quais poderão ser pagos em contrache ou cartão alimentação, não se constituindo tal benefício salário in natura.

3 - Às Empresas que aderirem ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) poderão descontar até 20% sobre o valor total da alimentação gasta com o trabalhador, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário "In natura".

4 - Fica facultado o fornecimento de alimentação aos empregados de forma terceirizada utilizando-se a "quentinha" adquirida de empresas especializadas.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

1 - As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte aos seus trabalhadores desde que por eles solicitado, com a devida retenção percentual, conforme a Lei 7.418/85. Em caso da empresa repassar o valor do Vale Transporte em espécie, em vez dos Créditos no Cartão VEM Trabalhador, o mesmo não se incorporar à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios.

2 - Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresso acordo entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário "In natura", bem como, o percurso de ida e vinda em jornada "*In tinere*", na forma da norma consolidada.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO PLANO DE SAÚDE

1 - Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Plano de Saúde. Fica assegurado aos empregados que percebem Piso Salarial, de acordo com o grupo a que pertença a empresa, sua participação em no Máximo 50% (cinquenta por cento) do custo cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Quanto aos demais empregados que percebem remuneração acima de um Piso Salarial, ficará a critério do empregador o percentual de participação do valor cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Essa faculdade convencional não constituirá em salário de qualquer espécie, nem se configurará em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado somente eventualmente usará o Plano de Saúde, não se constituindo, portanto, em salário "utilidade" ou "In natura";.

2 - Fica ressalvado que a qualquer tempo poderá ser rescindido o Convênio por incompatibilidade técnica ou financeira da empresa.

3 - Igualmente ficam ressalvadas as condições preexistentes dos Convênios Médicos de Plano de Saúde, praticado e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (E. 342 C. TST).

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL

As Empresas concederão, a título de "Auxílio Funeral", ao representante legal de seu empregado falecido, que tenha trabalhado na Empresa mais de 1 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a um Salário-mínimo regional vigente, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio não tem natureza salarial.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS, COMPRAS NA PRAÇA E DESCONTOS AUTORIZADOS

1 - Será facultada a Empresa o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados, ou ainda, a concessão, pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

2 - Na forma do art. 462 da CLT e Enunciado 342, do C. TST ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos e despesas farmacêuticas, óticas, de seguros em geral, de associações recreativas da empresa e de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador e de empréstimos contraídos na rede bancária, decorrentes de projetos de Governo ou pessoal, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado juntando cópia do contrato que gerou a obrigação de pagar mediante desconto em folha de pagamento.

3 - Também pode ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

1 - As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de doze meses, de serviços prestados na mesma empresa, deverão necessariamente ser assistidas e homologadas no Sindicato dos Empregados, para maior garantia e segurança das partes envolvidas, observadas as regras contidas no Art. no 477 da CLT e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

2 - Fica garantido ao empregado a devida baixa em CTPS, quando, dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovar, por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do início e do término do Aviso Prévio, principalmente quanto ao prazo legal, previsto no art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO

As Empresas fornecerão, quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES PRÉ-NATAL

1 - A empregada gestante poderá ser liberada em até uma jornada diária de trabalho, por mês, para se submeter ao exame pré-natal, devidamente provado por atestado fornecido por médicos conveniados, através de planos de saúde das Empresas, do Projeto Saúde Trabalhadores ou do INSS.

2 - Desde que inexistente a proximidade entre o local de trabalho e a residência da amamentante, e de acordo com a conveniência dessas, a empregada poderá optar, mediante declaração de próprio punho, entre iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrá-la uma hora antes, respeitando-se o intervalo previsto no art. 396 da CLT.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

1 - Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver há um ano de se aposentar, desde que venha laborando continuamente na empresa há mais de cinco anos, ressalvada a demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

2 - A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo para aposentar-se, impreterivelmente.

3 - O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa deverá no mesmo ato comunicar por escrito ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

1 - A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de trinta minutos e no máximo de três horas, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Caso seja necessário estender o intervalo máximo o mesmo será realizado por meio de Acordo Individual de Trabalho.

2 - O intervalo para repouso e alimentação acima clausulado será de livre utilização do empregado podendo afastar-se do local de trabalho, se e somente se, for obrigado a permanecer na empresa, esse tempo será considerado como a disposição do empregador, sendo considerado como hora extra, exclusivamente, o período de descanso, efetivamente trabalhado.

3 - Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2º da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, mediante Acordo Individual de Trabalho, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações, conforme faculta o Art. 59-A, da CLT:

I - Para os atuais empregados a adoção do regime de revezamento será feita mediante opção manifesta perante a empresa, mediante Acordo Individual de Trabalho.

II - Para os empregados admitidos posteriormente à homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento.

4 - Com o intuito de manter o equilíbrio e contratações entre homens e mulheres, que quando por ocasião da folga dominical, o trabalhador, independente do gênero ou sexo, a critério da empresa terá uma folga a cada 6 (seis) domingos laborados, recaiando a folga no 7º (sétimo) domingo, podendo, a critério da empresa serem estabelecidos as seguintes condições:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 5 (cinco) domingos trabalhados o 6º (sexto) será folgado, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 6 (seis) domingos trabalhados o 7 (sétimo) será folgado, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior.

III – Em caso de falta injustificada nos Domingos em que o trabalhador deveria ter trabalhado, considerar-se-á como folga antecipada do Domingo, voltando à contagem a estaca zero, ou seja, cada 6 (seis) domingos trabalhados o 7 (sétimo) será folgado, desde que esta falta seja considerada como folga.

5 - Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, não restará configurada a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUTORIZAÇÕES PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

A Empresa poderá se utilizar de meios eletrônicos para controle da jornada de trabalho, ficando autorizada a utilização de quaisquer sistemas de registro eletrônico de ponto, seja REP-C ou outros sistemas alternativos, como REP-A ou REP-P, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA - UNIFORME, FARDAMENTOS, EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO.

1 - As Empresas assegurarão o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho, sempre que exigidos ou de uso obrigatório.

2 - Obrigar-se-ão os empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a restituírem os uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, indenizando os equipamentos individuais quando danificados por culpa ou dolo.

3 - Os empregados responderão pelo consumo indevido de alimentos e bebidas, bem como, pelos prejuízos decorrentes de culpa, dolo ou omissão no desempenho de suas atividades, devidamente comprovados, podendo ser descontado de seus haveres salariais, em parcelas não excedentes a 10% do valor de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual,

quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez, obedecendo-se o limite legal de um salário do trabalhador.

4 - Caracterizado o dolo ou o ato culposos na perda de materiais ou na confecção de serviços, terá direito à empresa em proceder ao desconto do prejuízo sofrido junto ao salário do empregado, obedecendo-se o limite desse desconto a 30% do salário.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se a eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais da empresa SIM e conveniadas ao sindicato, para fim de abono de faltas ao serviço, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado, conforme Precedente Normativo do C. TST n. 81.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR

1 - O Sindicato obreiro, seja através da empresa conveniada "CLINICA SIM" ou outras empresas parceiras de saúde, prestará indistintamente a todos os trabalhadores da categoria representada por esta Convenção Coletiva de Trabalho e seus dependentes, estes últimos, que assim optarem, serviço específico de **Assistência à Saúde** por força do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR**, conforme as condições abaixo da empresa Conveniada que aqui integra para todos os fins.

2 - A prestação dos serviços iniciará 30 (trinta) dias após o pagamento da primeira fatura, pela empresa ao qual o trabalhador esteja vinculado.

3 - Para a consecução financeira do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR – Assistência à Saúde**, **todas as empresas do setor hoteleiro situadas em Recife, Olinda e Gravatá** que seus trabalhadores não possuam plano de saúde pago pela empresa ou pelo trabalhador, **deverão recolher mensalmente**, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)** por trabalhador que não tenha plano de saúde, mediante boleto bancário emitido por empresa gestora do Projeto Saúde Trabalhador, tomando-se como base o número de empregados indicados em relação própria, a entidade sindical obreira que repassará a Empresa Conveniada CLINICA SIM.

4 – A gestora responsável para administrar o **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR** é a empresa Assessoria e Administração de Cobrança Sindical Ltda, inscrita no CNPJ 43.390.714/0001-66.

5 – As empresas do setor deverão encaminhar sempre que solicitado pelos sindicatos, planilha em Excel com toda a movimentação dos colaboradores (**Inclusão e exclusão**) com o nome e CPF, exclusivamente através do e-mail: a2cosin@gmail.com com cópia para saude@sintrahpe.com.br.

6 – Por força do presente **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR – Assistência à Saúde**, todos os trabalhadores das empresas que estiverem em dias com o pagamento do projeto, terão o direito sem qualquer custo adicional aos serviços correlatos de: **Assistência à Saúde**, abrangendo o **atendimento ambulatorial para casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente**, com as seguintes especialidades: **Clinico Geral, Cardiologia, Ginecologista, Dermatologia, Endocrinologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Reumatologia, Urologia**, bem como os seguintes exames clínicos: **Hemograma completo, uréia, creatinas, triglicerídeos, fezes, sumário de urina, glicose**,

colesterol total e colesterol LDL e HDL. O Colaborador terá direito ao atendimento após 30 (trinta) dias que a empresa que trabalhe efetuar a devida contribuição ao **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR** e mantê-las em dia.

7 – Em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o respectivo recolhimento mensal até 06 **(seis) meses**, contados do início do afastamento. Caso o afastamento ultrapasse o prazo de 06 (seis) meses, o empregador ficará desobrigado ao recolhimento mensal a partir do sétimo mês.

8 – Eventual inadimplência ou mora do empregador quanto ao recolhimento mensal correspondente ao presente Projeto Saúde do Trabalhador – **Assistência à Saúde, impedirá que o trabalhador tenha os atendimentos que lhe são devidos, devendo a entidade sindical adotar as posturas de cobrança que julgar adequadas, ficando autorizado a empresa gestora Assessoria e Administração de Cobrança Sindical Ltda, inscrita no CNPJ 43.390.714/0001-66 a realização das cobranças.**

9 - Os sindicatos convenientes fiscalizarão a concessão dos benefícios concedidos aos trabalhadores, bem como as receitas previstas no parágrafo primeiro, se comprometendo, conjuntamente, a promover as ações necessárias objetivando o repasse dos recursos por parte das empresas, não respondendo, contudo, em caso de eventuais falhas na prestação dos serviços e/ou descumprimento por obrigações financeiras eventualmente inadimplidas.

10 - Em caso de descumprimento dessa obrigação por parte das empresas, os sindicatos se comprometem a não fornecer Declaração de Regularidade Sindical e Convencional-

11 - O presente benefício social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

12 - Sempre que necessário à comprovação do cumprimento do Convenção Coletiva de Trabalho, o Sindicato obreiro poderá solicitar a comprovação do pagamento da obrigação estabelecida nessa cláusula.

13 - O sindicato obreiro obriga-se a denunciar aos tomadores de serviços, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da data prevista para cumprimento da obrigação, o descumprimento da norma por parte da empresa prestadora, bem como promover as ações necessárias ao recebimento do valor devido. No caso de descumprimento dessa regra, a representação dos trabalhadores responderá diretamente perante a empresa contratada pelos valores inadimplidos pelas empresas.

14 - O sindicato obreiro promoverá ação de cumprimento, na hipótese de descumprimento da presente avença, ficando desde já acordado que, nesse caso, incidirá multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, contados da data do inadimplemento, devendo a entidade laboral repassar esse valor no prazo de 72 (setenta e duas) horas à empresa gestora do plano de assistência.

15 - Na hipótese de descumprimento do parágrafo primeiro da presente avença, a empresa gestora da prestação dos serviços estabelecidos no caput, adotará medidas de proteção ao crédito, ações cartoriais e judiciais necessárias, independentemente das medidas judiciais ajuizadas pela representação laboral, autorizando-se a contratação de empresas de cobrança para esse fim específico. Sendo certo que os convenientes não respondem perante a operadora, por nenhuma obrigação porventura inadimplidas pelas empresas.

16– Em face ao estipulado no parágrafo décimo terceiro, a empresa contratada obriga-se a entregar mensalmente relatório das medidas tomadas e da prestação de serviços realizados, inclusive, comunicando aos convenientes, no prazo de 10 (dez) dias do vencimento da obrigação, qualquer irregularidade no pagamento por parte das empresas.

17 – A empresa Conveniada no prazo de 30 (trinta dias), após o envio das relações dos trabalhadores pelas empresas, emitirá e entregará a carteira de identificação aos beneficiários

do sistema, a qual poderá ser carteira de identificação virtual.

18 - Objetivando um melhor controle e estatística do absenteísmo, a empresa gestora fornecerá ao Sindicato Patronal a relação, por empresa, de todos os atendimentos realizados e da concessão de atestado médico com os respectivos dias de dispensa ao trabalho. A empresa, por sua vez, poderá solicitar ao sindicato patronal cópias dos documentos a ela relativos.

19 - A empresa gestora poderá suspender o atendimento dos empregados da empresa que esteja inadimplente para com o sistema, por prazo superior a 30 (trinta) dias contados da data estabelecida para o cumprimento da obrigação prevista nessa cláusula. Fica garantido ao empregado o direito de buscar atendimento particular dos idênticos benefícios fornecido pelo sistema, arcando a empresa devedora com os pagamentos decorrentes desses atendimentos, desde que preço esteja compatível com os praticados pelas clínicas populares, sem prejuízo das parcelas vencidas e vincendas devidas em favor da empresa gestora.

20 - O sindicato laboral promoverá ação de cumprimento, em caso de inadimplemento desta cláusula, independente das medidas administrativas e judiciais que venham a ser tomadas pela empresa gestora.

21 - As empresas que concederem plano de assistência médica hospitalar ou os funcionários que tenham plano por conta própria, ficam desobrigadas ao pagamento do valor estipulado no caput, mediante comprovação ao sindicato dos trabalhadores que tenham plano de saúde. Os demais trabalhadores que não tiverem optado por plano de saúde deverão as empresas incluírem no PROJETO SAÚDE TRABALHADOR.

22 - Os usuários do **PROJETO SAÚDE TRABALHADOR**, serão:

a) Usuário Titular (Empregado pertencente a Categoria Profissional representada pelo **SINDICATO**, Associados e não Associados);

b) O trabalhador titular associado poderá incluir até 02 dependentes, autorizando a empresa por escrito a descontar em folha de pagamento o valor de **R\$ 43,00 (quarenta e três reais)**. **Caso queira acrescentar mais dependentes deverá autorizar o desconto de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), por cada dependente a ser incluído**, para que utilize os benefícios do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR**, desde que a empresa seja adepta do Projeto Saúde Trabalhador.

23 – O valor mensal por trabalhador que será custeado pelas empresas do setor para a consecução do presente **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR – Assistência à Saúde**, será reajustado em negociação coletiva, respeitando-se a data base da categoria.

24 – A empresa Conveniada será a CLÍNICA SIM para atendimento presencial na Grande Região Metropolitana do Recife e os locais de Atendimento serão informados às empresas e nos sites e sedes dos sindicatos convenientes, com ampla divulgação.

25 – As entidades sindicais, através da empresa Assessoria e Administração de Cobrança Sindical Ltda, inscrita no CNPJ 43.390.714/0001-66, poderão contratar clinicas particulares ou operadoras de saúde para ampliar a oferta de atendimentos de saúde para o trabalhador e integrantes da categoria, não se limitando apenas a clínica CLINICA SIM, com intuito de atender as demandas em locais onde não tenham fisicamente a CLINICA SIM, estendendo o projeto saúde trabalhador para os trabalhadores nas regiões do Agreste, Mata Norte, Sertão, interior do estado e para o arquipélago de Fernando de Noronha.

26 – Nas regiões de GRAVATÁ os atendimentos poderão ser através de clínica conveniada, resguardando a esses trabalhadores a opção de quando estiverem na capital ou grande região metropolitana o atendimento presencial na CLÍNICA SIM.

27 – As entidades negociarão em primeiro de setembro de cada ano a manutenção ou reajuste do valor previsto no parágrafo segundo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SAÚDE COMPLEMENTAR DO TRABALHADOR

1 - Com o objetivo de complementar, e ampliar, a saúde ofertada ao seu colaborador, as empresas do ramo hoteleiro abrangidas por este instrumento coletivo de trabalho deverão recolher mensalmente, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de **R\$ 10,00 (dez reais)**, por empregado, por mês, para que os mesmos, possam ter acesso a atendimento fisioterapêutico, psicológico e odontológico presenciais, em clínicas conveniadas a entidade sindical, a exemplo da MEDICAL SIM.

2 - O pagamento previsto item 1 será realizado com início da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho, com vencimento até o dia 10, de cada mês, por meio de boleto emitido pela empresa gestora A2 COSIN.

3 - Caberá unicamente aos sindicatos signatários a correta destinação dos valores recolhidos e repassados a empresa gestora ou clínica médica.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGAD

1 - Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial e, ainda, encaminhados à administração da empregadora com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, do Sindicato dos Empregados nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas.

2 - Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu “ciente” em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

A ausência ao trabalho de dirigente sindical, para o desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador com antecipação mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de correspondência enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores, na qual deverão ser expostos os motivos da ausência do dirigente. Aceita a solicitação, considerar-se-á o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2º do Art. 543 da CLT.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS PATRONAL

1 - As Empresas, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher ao SINDHOSPEDAGEMPE, nos meses de novembro de 2024 e fevereiro de 2025, a

título de retribuição operacional, os valores que se destinam ao apoio e fomento das estruturas administrativa, representacional e promocional do SINDHOSPEDAGEMPE, os valores indicados conforme o números de apartamentos, mediante guia de recolhimento específica e a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, seja de forma espontânea ou compulsória:

I - Para as EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, PENSÕES, POUSADAS E SIMILARES, por unidade, segundo a categoria e o número de apartamentos:

a) PEQUENOS HOTÉIS, POUSADAS, ALBERGUES, PENSÕES E APART- HOTÉIS (UNIDADES PADRÃO ECONOMICO)

estabelecimentos com 001 a 050 unidades.....R\$	3,60 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com 051 a 100.unidades.....R\$	4,04 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com 101 a 150.unidades.....R\$	4,50 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com mais de 150.unidades..... R\$	4,94 .por cada quarto ou apartamento

b) UNIDADES HOTELEIRAS DE PADRÃO TURISTICO

estabelecimentos com 001 a 050 unidades.....R\$	4,50 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com 051 a 100.unidades.....R\$	4,94 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com 101 a 150.unidades.....R\$	5,47 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com mais de 150.unidades..... R\$	6,06 por cada quarto ou apartamento

c) UNIDADES HOTELEIRA DE PADRÃO SUPERIOR

estabelecimentos com 001 a 050.unidades..... R\$..	5,47 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com 051 a 100.unidades.....R\$	6,06 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com 101 a 150.unidades.....R\$	6,74 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com mais de 150.unidades..... R\$	7,49 por cada quarto ou apartamento

d) UNIDADES HOTELEIRA DE PADRÃO LUXO

estabelecimentos com 001 a 150 unidades.....R\$	8,98 por cada quarto ou apartamento
estabelecimentos com mais de 150.unidades.....R\$	9,73 por cada quarto ou apartamento

e) o valor mínimo cobrado por empresa é de R\$ 123,00, independentemente de sua categoria (econômica/turística/superior/luxo).

f) Associados e adimplentes do Sindhospedagempe e da ABIH-PE possuem desconto de 60% no pagamento da referida cobrança.

2 - Os valores acima estabelecidos, a título de retribuição operacional, destinar-se-ão aos procedimentos de assistência social, apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional e promocional do SINDHOSPEDAGEMPE, devendo o seu pagamento ser efetuado até o dia 15 de novembro de 2024 e 15 de fevereiro de 2025, após esse prazo, o valor a ser recolhido será acrescido de multa, no percentual de dois por cento (2%), e de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA

1 - As EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, PENSÕES, POUSADAS E SIMILARES, alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE TRABALHO, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do SINDHOSPEDAGEMPE, a título de Contribuição Negocial da Categoria Econômica, a importância de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado, exclusivamente nos meses de outubro de 2024 e fevereiro de 2025. Esse recolhimento será efetuado até o dia 10 de novembro de 2024 e 10 de março de 2025.

2 - A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas com esta Convenção, Administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical.

3 - O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

Fica instituída por deliberação soberana das assembleias dos Sindicatos convenientes, a partir de primeiro de setembro de 2024, a Taxa Confederativa das respectivas Entidades, para custeio do Sistema Confederativo Sindical, conforme facultam os artigos 7º e 8º, Inciso IV da Constituição Federal e artigos 513, Alínea “e”, combinado com o artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, conforme disposto na Clausula – Taxa confederativa, da vigente Convenção Coletiva de Trabalho aos Empregados e Empregadores, abrangidos por esta Convenção Coletiva, na forma das condições e disposições incluídas nas Clausulas seguintes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

1 - O Sindicato Profissional deliberou e ficou estabelecido por sua Assembleia Geral Extraordinária, a contribuição única, anual para todos os integrantes empregados da categoria profissional, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais), esse valor será descontado em folha de

pagamento, no mês de julho de 2025 e recolhido até o décimo dia útil do mês seguinte, ao Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Bufetts e Similares de Pernambuco.

2 - O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

- a) SINTRAH/PE - 80%(oitenta por cento) = R\$24,00 (vinte e quatro reais)
- b) Confederação - 5%(cinco por cento) = R\$ 1,50 (um real e vinte e cinqüenta centavos)
- c) Central Sindical-5%(cinco por cento)= R\$ 1,50 (um real e cinqüenta centavos)
- d) Federação - 10%(dez por cento) = R\$ 3,00(três reais)

3 - Fica assegurado aos Empregados, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. Inclusive, para os admitidos durante a vigência da presente convenção, para os quais será observado o mesmo prazo a contar da data de admissão, implicando esta oposição na isenção de todos os descontos previstos nesta cláusula. A oposição somente será aceita se formalizada pelo empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

4 - O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de dois dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

5 - Os empregados filiados ao Sindicato em dias com as Contribuições Sociais, ficam facultados do pagamento da Contribuição confederativa.

6 - As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos. Sendo nulos de pleno direito o envio pelo correio de abaixo assinados, e-mails, correspondências ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

7 - O recolhimento fora do prazo das contribuições implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial..

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

1 - As EMPRESAS DE HOSPEDAGEM, HOTÉIS, APART-HOTÉIS, ALBERGUES, PENSÕES, POUSADAS E SIMILARES, incidindo, em todas as empresas, quer estejam em regime de tributação diferenciada ou não, inclusive, as empresas administradoras de condomínios de hotéis: alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do SINDHOSPEDAGEMPE, a título de Contribuição Confederativa da Categoria Econômica e que servirá para o custeio do Sistema Confederativo, exclusivamente no mês de novembro de 2024, o valor correspondente à tabela de taxa Confederativa, considerando o numero de apartamentos, como a seguir ordenado:

- a) empresa com até 100 apartamentos - R\$ 500,00
- b) empresa com mais de 100 até 200 apartamentos - R\$ 750,00

c) empresa com mais de 200 apartamentos - 1.000,00

2 - O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

a) SINDHOSPEDAGEMPE - 85% (oitenta e cinco por cento);

b) CNC - 5% (cinco por cento);

c) FERCOMERCIO -10% (dez por cento);

3 - Fica assegurado aos hotéis, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição deverá ser formalizada através do e-mail administrativo@sindhospedagempe.com.br;

4 - O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAS DOS EMPREGADOS

1 - As empresas que participam da atividade econômica de meios de hospedagem em geral, de hotéis, de condomínios hoteleiros, de pousadas, de albergues, de hotéis, de hotéis residência, de empreendimentos ou estabelecimento empresariais que explorem ou administrem unidades em tempo compartilhado, serviços de hospedagem em unidades mobiliadas e equipadas, quaisquer que sejam suas denominações, inclusive as conhecidas como flats, apart-hotéis, hotéis ou condotéis, nos municípios de Gravatá, Olinda e Recife, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados de forma expressa, a importância de R\$ 43,00 (quarenta e três reais), a título de Contribuição Associativa Mensal.

2 - O recolhimento à Entidade sindical profissional do importe descontado deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre montante retido, sem prejuízo da multa prevista nesta convenção e no art. 553 da CLT, incorrendo, ainda, nas cominações penais, relativas à apropriação indébita. (ART. 545 DA CLT E SEU PARÁGRAFO ÚNICO).

3 - Fica convencionado que as empresas da categoria econômica, por ocasião da contratação de novos empregados, a partir de 1º de setembro de 2022 e em seguida ao registro desta CCT, no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a apresentação espontânea da proposta associativa do Sindicato Profissional, desde que por esse solicitado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

1 - As empresas obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados filiados ou não filiados, desde que por eles autorizados o valor correspondente a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), a título de Contribuição Negocial e a recolher em favor do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart- Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets e Similares de Pernambuco, a

Contribuição Negocial da Categoria profissional, a ser pagas até o dia 30 de novembro de 2024, conforme artigos 462, 545, 578, 579, 582, 583, 602, 61-B, da CLT.

2 - Fica assegurado aos trabalhadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, até 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura do mesmo.

3 - O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

As Empresas se obrigam a envidar esforços com o objetivo de viabilizar o gozo dos benefícios prestados pelo SESC e SENAC aos seus empregados, respeitadas, todavia, as disposições legais dessas entidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

Fica mantida a data de 29 de julho, dia consagrado à Santa Marta, para comemoração do Dia da Categoria Profissional, considerado feriado para categoria, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver, ou uma 1 (uma) folga compensatória a mais no período de até 30 dias compreendido antes ou depois do feriado.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

A inobservância do ora ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no percentual de 10% (dez por cento) do valor do maior piso salarial deste instrumento coletivo, por trabalhador, em favor do sindicato profissional.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE A DATA-BASE, VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

1 - A data base dos empregados da empresa acordanter é fixada em 1º de setembro de cada ano;

2 - A presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigorará pelo prazo de 23 (vinte e tres) meses a contar de 1º de setembro de 2024 e com termo final em data de 31 de julho de 2026, a exceção das cláusulas 3ª (DOS PISOS SALARIAIS), 4ª (REMUNERAÇÕES SUPERIORES), 12ª (PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR), 27ª (RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS PATRONAL), 28ª (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL CATEGORIA ECONOMICA), 30ª

(CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS), 31ª (CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL), 32ª (CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVAS MENSAS DOS EMPREGADOS) e 33ª (CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL), e demais de natureza econômica, cujas vigências serão pelo prazo de apenas 01 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2024 e com termo final em data de 31 de agosto de 2025.

3 - As Cláusulas salariais, econômicas ou outras instituídas por Lei, serão negociadas entre os Sindicatos das Categorias profissional e econômica no prazo de 60 (sessenta) dias que antecederem a data de 1º de setembro de 2025, obrigatoriamente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contraproposta pela Entidade dos Empregadores, nos exatos limites de suas responsabilidades.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS

Compete a Justiça Especializada do Trabalho dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive para julgamento das ações de cumprimento decorrentes, com fundamento nos Artigos 7º, Inciso XXVI, e "Caput" do Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

1 - As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre a lei, na forma prevista no art. n.º 611-A, da CLT.

2 - Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participem o Sindicato da categoria profissional, conforme previsto no "Caput" do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobreporem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da República Federativa do Brasil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que, abrangidos nas representações sindicais de empregados, trabalham para as Empresas cuja Categoria Econômica é representada pelo Sindicato Conveniente Empregador, e, ainda, os que, embora laborando para elas, pertençam a categorias profissionais diferenciadas ou nelas exerçam, ainda que, como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal ou integrem categorias profissionais representadas por outras entidades sindicais, em função da atividade preponderante das empresas convenientes. Assim como, os empregados terceirizados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS

1 - Esta Convenção Coletiva de Trabalho, está sendo editada em duas vias, extraindo-se tantas cópias quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenientes, uma das quais será depositada no Sistema Mediador do MTE;

2 - As relações de trabalho adotarão as determinações editadas pela presente CCT, segundo o princípio de que o acordado prevalece sobre o legislado, trazido pela lei 13.467/17, da reforma trabalhista, a fim de valorizar as relações da autonomia privada coletiva, visando permitir que as partes, mediante processo negocial, estabeleçam as normas que regerão as suas relações de trabalho.

3 - E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenientes, por seus Representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho decorrente de negociação coletiva, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

}

MARIA CAROLINA DE CASTRO OLIVEIRA
PRESIDENTE

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DO RECIFE, OLINDA, JABOATAO DOS GUARARAPES, CABO DE SANTO AGOSTINHO, IPOJUCA E GRAVATA

ANDRE DE ARAUJO GOMES
PRESIDENTE

SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS,FLATS, PENSOES,POU.MOT.APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANC

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE PATRONAL

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA DO SINDICATO PROFISSIONAL. [Anexo\(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA AGE LABORAL

ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA DO SINDICATO LABORAL. [Anexo\(PDF\)](#)

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