

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: ES000014/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/01/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000465/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.204587/2026-88
DATA DO PROTOCOLO: 16/01/2026

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

FED.DOS TRAB.EM TURISMO E HOSPITALIDADE NO E.ESP.SANTO, CNPJ n. 36.009.868/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS;

SECOHTUH-SINDICATO DOS EMPREGADOS NO CH.R.B.S.RC.AT.C.T.H DE GUARAPARI E REG. SUL DO EST. ESP. SANTO, CNPJ n. 36.403.715/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ADILSON TEIXEIRA DA FONSECA;

E

SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DO E DO E S, CNPJ n. 30.963.136/0001-68, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ATTILA MIRANDA BARBOSA;

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 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Motéis, Pensões, Camping e Qualquer Meio de Hospedagem, EXCETO a categoria profissional dos trabalhadores de hotelaria embarcados em plataformas de petróleo**, no município de Anchieta , com abrangência territorial em **Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Atílio Vivacqua/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Castelo/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Dores do Rio Preto/ES, Guacuí/ES, Guarapari/ES, Ibatiba/ES, Ibitirama/ES, Iconha/ES, Irupi/ES, Itapemirim/ES, Iúna/ES, Jerônimo Monteiro/ES, Marataízes/ES, Marechal Floriano/ES, Mimoso do Sul/ES, Muniz Freire/ES, Muqui/ES, Piúma/ES, Presidente Kennedy/ES, Rio Novo do Sul/ES, São José do Calçado/ES, Vargem Alta/ES e Venda Nova do Imigrante/ES.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO ADMISSIONAL

Os pisos salariais admissionais serão reajustados em 8% (oito por cento), correspondente a variação do INPC acumulada entre 01/01/2025 a 31/12/2025 acrescida de ganho real equivalente ao PIB do ano anterior, e passam a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2026, obedecendo aos seguintes valores:

- a) Camareiras/arrumadeiras de Meios de Hospedagem nas categorias 4 ou 5 estrelas..... R\$ 2.133,13 (dois mil cento e trinta e três reais e treze centavos);**
- b) Outros Trabalhadores de Meios de Hospedagem nas categorias 4 ou 5 estrelas R\$ 2.139,75 (dois mil cento e trinta e nove reais e setenta e cinco centavos);**

c) Camareiras/arrumadeiras dos Demais Meios de Hospedagem (abaixo de 04 estrelas) R\$ 1.776,43 (um mil setecentos e setenta e seis reais e quarenta e três centavos);

d) Outros Trabalhadores dos Demais meios de hospedagem R\$ 1.795,00 (um mil setecentos e noventa e cinco reais).

§ 1º. Caso o salário mínimo seja igual ou superior aos pisos acima estabelecidos, obriga-se as partes retornarem a mesa de negociação.

§ 2º. Ocorrendo mudanças nos critérios para classificação dos meios de hospedagem, permanecerão as classificações atuais para efeito dos pisos salariais.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de janeiro de 2026, as empresas reajustarão no percentual de **8% (oito por cento)** os salários dos trabalhadores que recebam valor superior ao piso admissional, considerando-se o salário de dezembro de 2025 para aplicação do referido reajuste.

§ 1º. É facultado às empresas a compensação dos aumentos espontâneos e/ou antecipações concedidas no período de 01 de janeiro de 2025 à 31 de dezembro de 2025.

§ 2º. Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2026 terão como limite o salário reajustado do empregado que exerce a mesma função e que tenha sido admitido dentro dos 12 (doze) meses anteriores à data-base. Inexistindo paradigma ou em se tratando de empresa constituída após a data-base, será adotado o critério da proporcionalidade ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) do percentual de reajustamento por mês de serviço ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias, com adição ao salário da época da contratação.

§ 3º. O critério da proporcionalidade supracitado não poderá fazer com que empregado mais novo receba salário superior ao do mais antigo na mesma função, em respeito ao Art. 461 da CLT.

§ 4º. A Convenção Coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho terão prevalência sobre a Lei, nos termos do art. 611-A da CLT.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DA EQUIPARAÇÃO DOS PISOS SALARIAIS NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

As partes deliberaram pela implementação de política progressiva de equiparação salarial entre os pisos da categoria em todo o Estado do Espírito Santo, observando-se os seguintes critérios:

§ 1º. Os pisos salariais previstos na Cláusula Terceira já foram corrigidos pelo percentual de reajuste estabelecido na Cláusula Quarta, acrescido de 50% (cinquenta por cento) da diferença existente entre os pisos salariais (entre as CCT's vigentes em dezembro 2025). Assim, a partir de janeiro de 2026, será como referência os valores dos pisos previstos na Cláusula Terceira desta Convenção.

§ 2º. A equiparação total dos pisos salariais será concluída em janeiro de 2027, ocasião em que será implementado o percentual correspondente aos 50% (cinquenta por cento) remanescentes da diferença entre os pisos, completando-se a equalização integral dos valores em âmbito estadual.

§ 3º. A aplicação da equiparação não prejudicará o reajuste geral dos salários, previsto na Cláusula Quarta, que será aplicado de forma cumulativa e independente ao processo de equalização dos pisos.

Parágrafo único. O presente mecanismo de equiparação tem por finalidade promover isonomia remuneratória, reduzir distorções entre estabelecimentos de diferentes portes e regiões e assegurar equilíbrio econômico e jurídico entre as unidades de hospedagem do Estado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - FORNECIMENTO DE RECIBOS

As empresas fornecerão comprovantes de pagamento a todos os trabalhadores, bem como recibos de quaisquer outros atos pertinentes aos contratos de trabalho de seus empregados.

CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas deverão efetuar o pagamento dos salários aos seus empregados até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês trabalhado.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUIÇÃO

O empregado chamado a exercer, em substituição, a função de outro cujo salário seja superior ao seu, terá direito, enquanto perdurar a substituição, a igual salário do substituído, excetuadas as vantagens pessoais deste.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - DESCONTO POR INADIMPLEMENTO DE CLIENTES

Não serão descontados do salário do empregado os prejuízos decorrentes do não pagamento de contas por parte de clientes, da devolução de cheques por insuficiência de fundos ou da glosa de administradoras de cartões de crédito e de débito em desfavor da empresa, inclusive por preenchimento incorreto do comprovante de utilização do cartão, desde que não haja dolo ou culpa do empregado, ou mesmo qualquer descumprimento das normas específicas do seu empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTO POR QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL

Não serão descontados do salário do empregado eventuais prejuízos decorrentes da quebra ou extravio de material, ou ainda de equipamento de trabalho, salvo hipótese de culpa ou dolo do empregado responsável pelo uso ou guarda do material ou equipamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

Os empregadores, nos termos da legislação em vigor, efetuarão o pagamento do 13º salário, efetuando o adiantamento de pelo menos 50% (cinquenta por cento) do 13º salário até o dia 30 de novembro, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro do mesmo ano, com o salário da época do pagamento.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE 10% SOBRE A DESPESA

As empresas que acrescerem às notas de despesas dos consumidores qualquer percentual a título de serviços deverão repassar o valor de forma igualitária aos empregados, como no caso de gorjeta espontânea.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORA EXTRA E TRABALHO EM FERIADO

As horas extras prestadas deverão ser acrescidas, as duas primeiras, em 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal e as demais em 100% (cem por cento).

§ 1º. Os feriados nacionais laborados e não compensados deverão ser pagos com o adicional de 100% sobre a hora normal, sem prejuízo do pagamento do repouso remunerado.

§ 2º. Entende-se como feriados nacionais os dias: 1º janeiro (Confraternização Universal), 21 abril (Tiradentes), 1º maio (Dia do Trabalho), 07 setembro (Independência), 12 outubro (Nossa Senhora Aparecida), 02 novembro (Finados), 15 novembro (Proclamação da República), 20 de novembro (Consciência Negra) 25 dezembro (Natal).

§ 3º Os demais feriados, Estadual e Municipal serão respeitados de acordo com a sua decretação.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Ficam as empresas obrigadas ao pagamento do adicional de insalubridade para as camareiras/arrumadeiras em grau médio, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo.

§ 1º Aos demais trabalhadores (as) que exerçam atividades de higienização nas instalações sanitárias e/ou de coleta de lixo sanitário, especificamente nas unidades habitacionais de quartos, chalés, suítes e apartamentos dos segmentos Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Flat, Pensões, Dormitórios, Pousadas e Meios de Hospedagem abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, também farão jus ao adicional previsto no *caput* desta cláusula.

§ 2º Ficam obrigadas as empresas a fornecerem os EPI's, conforme previsto na NR 6 /MTE, e tal como, realizarem os programas de saúde e segurança do trabalho conforme previsto na NR 7 e NR 9 /MTE.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA ALIMENTAÇÃO

As empresas que fornecerem alimentação a seus empregados só poderão descontar mensalmente a tal título o percentual de 2% (dois por cento) do salário mínimo.

Parágrafo Único. O fornecimento de refeições elaboradas pela cozinha do empregador ou de terceiros, mesmo sem desconto no salário, não caracterizará tal benefício como salário *in natura*.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA DE CONDUÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente condução para os trabalhadores que encerrarem suas jornadas de trabalho em horários não atendidos por transporte coletivo regular.

§ 1º. As empresas que dispuserem de instalações adequadas poderão optar pelo fornecimento de acomodações aos empregados, gratuitamente, no mínimo até o horário de reinício do fluxo de transporte coletivo local necessário a cada empregado, não se considerando tal permanência como horas extraordinárias, respeitando-se o direito do empregado de não ser importunado.

§ 2º. Em se tratando de motéis, os empregados poderão recusar o fornecimento de acomodações e exigir condução por conta do empregador, sempre que a jornada de trabalho for encerrada em horários não atendidos por transporte coletivo regular.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas somente poderão descontar a título de vale-transporte o percentual máximo de 3% (três por cento) sobre o salário base dos empregados.

Parágrafo único. Como segunda opção, quando for solicitado pelo empregado, por escrito, os empregadores poderão fornecer outros meios de transportes ou poderá ser pago em espécie em substituição ao vale transporte (cartão). O valor será limitado ao valor do vale transportes mensal. Essa substituição não altera o enquadramento do benefício, que continua sendo considerado como verbas de natureza não salarial (13º salário, FGTS, Férias, INSS e demais encargos de natureza trabalhista). **DC 0000578-71.2017.5.17.000.**

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

As empresas garantirão aos trabalhadores, conforme legislação em vigor, creche, convênio ou reembolso creche, para os filhos com idade entre 0 (zero) e 6 (seis) anos.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA OPTATIVO

Fica facultado aos empregadores, sem prejuízo do Benefício Social Familiar aqui pactuado, a contratação de seguro de vida em grupo em prol de seus empregados, sem qualquer ônus para o trabalhador, sem também se caracterizar tal benefício como salário *in natura*.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO

Fica instituído na vigência da CCT 2026/2027 a contratação por prazo determinado de acordo com a Lei 9601/98.

Parágrafo Único. As empresas que atenderem os requisitos da Lei 9601/98, receberão a anuência de ambos os sindicatos signatários da presente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR ATRASO NA ANOTAÇÃO DA CTPS

A não anotação do contrato de trabalho na CTPS do empregado, além das penalidades impostas por lei, sujeitará o empregador ao pagamento de multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do salário mínimo por dia de atraso na anotação, reversível ao empregado prejudicado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica estabelecido que o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, devendo nesta hipótese, ser fracionado:

- a) em dois períodos de 45 (quarenta e cinco) dias;
- b) ou em dois períodos, sendo um de 30 (trinta) e outro de 60 (sessenta) dias. Fica vedada a celebração de contrato de experiência com o trabalhador readmitido na empresa para a mesma função.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de alguma das cláusulas deste instrumento, será facultado ao empregado o direito à rescisão indireta de seu contrato de trabalho, com base no Art. 483 da CLT.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMBATE À VIOLÊNCIA E AO ASSÉDIO CONTRA AS MULHERES TRABALHADORAS

As partes convenentes, Federação e Sindicatos Laborais e Patronais, reconhecem que a promoção de um ambiente de trabalho seguro, digno e livre de qualquer forma de violência ou assédio é condição essencial para a efetivação dos direitos humanos, da igualdade de gênero e do trabalho decente, conforme preveem a Constituição Federal, a Convenção nº 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e demais normas aplicáveis.

Parágrafo primeiro - Compromissos das empresas:

As empresas abrangidas por esta Convenção comprometem-se a:

- a) adotar medidas de prevenção e combate a toda forma de violência física, moral, sexual ou psicológica contra as mulheres;
- b) garantir tratamento igualitário e respeitoso, promovendo ambiente livre de discriminação e intimidação;
- c) assegurar canal interno seguro e confidencial para acolhimento de denúncias, garantindo sigilo, proteção e não retaliação à denunciante;
- d) promover campanhas educativas e capacitação de gestores e empregados, em conjunto com o sindicato profissional, sobre prevenção e enfrentamento da violência e do assédio no trabalho.

Parágrafo segundo - Atuação das entidades sindicais:

Os sindicatos laborais poderão desenvolver, com apoio da Federação e em parceria com os órgãos públicos e entidades da sociedade civil, ações de conscientização e orientação voltadas à prevenção da violência de gênero e do assédio, promovendo palestras, materiais informativos e atendimento às trabalhadoras.

Parágrafo terceiro - Proteção à trabalhadora vítima de violência doméstica ou familiar. A trabalhadora que se encontre em situação de violência doméstica ou familiar, conforme a Lei nº 11.340/2006 (Lei Maria da Penha), terá direito a:

- a) transferência de local de trabalho, quando houver possibilidade técnica, sem prejuízo de função ou salário;
- b) flexibilização temporária da jornada, mediante acordo individual e ciência do sindicato profissional;

c) prioridade em cursos de capacitação e programas de recolocação profissional promovidos pela empresa ou pelas entidades sindicais.

Parágrafo quarto - Acompanhamento e avaliação:

As partes signatárias comprometem-se a instituir Comissão Paritária Permanente de Acompanhamento, composta por representantes sindicais laborais e patronais, destinada a:

- a) avaliar a aplicação desta cláusula;
- b) propor medidas de aperfeiçoamento;
- c) divulgar boas práticas de prevenção e acolhimento.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica estabelecida a garantia de emprego à gestante de 90 (noventa) dias após o término do auxílio-maternidade, salvo a hipótese de justa causa comprovada.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO

Nos termos do Art. 118 da Lei 8.213/91, o trabalhador que sofrer acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do emprego, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente de percepção de auxílio-acidente.

Parágrafo Único. Sempre que for o caso, o empregador deverá emitir a CAT – Comunicação de Acidente de Trabalho - visando possibilitar ao segurado a percepção de auxílio-doença acidentário e/ou auxílio-acidente para implemento da estabilidade acidentária, podendo o Sindicato ou o próprio acidentado fazê-lo ante a inércia patronal.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIAS DO EMPREGADO EM VIAS DE SE APOSENTAR

Aos empregados que contem com pelo menos 6 (seis) anos no emprego, e que estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição ou na modalidade especial, podendo ser de forma parcial ou integral, fica garantida a relação de trabalho pelo referido período, desde que comuniquem o implemento da condição.

§ 1º. Os empregadores ficam obrigados a comunicar o Sindicato Profissional, por escrito, a condição do trabalhador que está nas vias de se aposentar por idade;

§ 2º. Os empregados ficam obrigados a comunicar por escrito ao empregador a possibilidade e intuito de aposentar por tempo de contribuição ou na modalidade especial, de forma a garantir a manutenção do emprego (estabilidade), quando optarem por exercer a estabilidade para esta modalidade de aposentaria. O empregador enviará nos 30 dias subsequentes ao recebimento da comunicação, cópia desta ao sindicato profissional.

§ 3º. Na ausência de comunicação do empregado, presume-se a aposentadoria por idade, devendo a estabilidade no emprego ser calculada e garantida com base nesta modalidade de aposentadoria.

§ 4º Nas demissões por justa causa não prevalecem as prerrogativas desta cláusula.

§ 5º. A interpretação e aplicação do direito estabelecido nesta cláusula será feita sempre de forma a que o empregado garanta tal benefício apenas uma vez perante seu empregador, nunca ultrapassando o prazo de 24 (vinte e quatro) meses de proteção e nem de forma a estabelecer uma dupla estabilidade. Também será interpretada de forma a garantir o direito e opção do trabalhador quanto ao momento do exercício da garantia.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DISPENSA APÓS PERCEPÇÃO DE AUXÍLIO-DOENÇA

Os empregados com mais de 3 (três) meses de emprego, acometidos de qualquer mal que ensejar a percepção de auxílio-doença por período superior a 30 (trinta) dias, e que forem demitidos sem justa causa dentro dos 30 (trinta) dias que se seguirem à alta médica, terão direito a uma indenização equivalente a um mês de remuneração, mesmo em caso de aviso prévio indenizado ou trabalhado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

A duração do trabalho normal da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

§ 1º. A marcação do ponto nos intervalos para descanso e alimentação é dispensada, porém, para as empresas com mais de 10 (dez) trabalhadores será obrigatória a pré-assinalação do intervalo, nos termos do art. 74, § 2º da CLT.

§ 2º. A extração da jornada convencional em um dia poderá ser compensada com a correspondente diminuição das horas de trabalho em outro dia, sem a obrigatoriedade de pagamento do adicional de horas extras e sem prejuízo da folga semanal.

§ 3º. As horas extraordinárias laboradas serão compensadas no prazo de até 90 (noventa) dias, contados da data da realização das mesmas, sob pena de serem pagas exatamente como horas extraordinárias, sem prejuízo das folgas normais e do descanso semanal remunerado.

§ 4º. Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos para os controles de ponto, seja manual, mecânicos ou eletrônicos, mais simplificados e adequados a realidade laboral de cada empresa.

§ 5º. Para as empresas que optarem pelo uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos, ficam as mesmas facultadas a emitir relatórios ou comprovante diário

do ponto na forma impressa.

§ 6º. Fica assegurado que, caso haja trabalhos aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal que garanta às mulheres o direito ao repouso dominical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA ESPECIAL

Fica incluída a cláusula de jornada especial na Convenção Coletiva de Trabalho com a seguinte redação:

- As Empresas poderão adotar a Jornada Especial 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. (Conforme Acórdão proferido no processo 43100-31.2008.5.17.0000 que validou a cláusula 32ª da CCT 2008/2009)

§ 1º. Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será de 1(uma) hora, compreendido dentro das 12 horas trabalhadas.

§ 2º. Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 3º. É devida remuneração em dobro do trabalho em todas as escalas que o dia trabalhado for prestado nos dias destinado às folgas e feriados (acórdão do TRT da 17ª Região - 00052.2009.000.17.00.0), que o valor seja calculado sobre o dia de trabalho, sendo no dia de entrada ou no dia da saída.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS PARA ESTUDANTE

Será abonada a falta do empregado estudante nas horas necessárias à realização de prova escolar, desde que o empregador seja avisado previamente com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS COM ATESTADO MÉDICO

Nas ausências por problemas de saúde, as empresas abonarão as faltas justificadas por atestados médicos emitidos por profissionais do SUS, do serviço médico próprio da empresa ou conveniado ao empregador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Será abonada a ausência de um dia por quadrimestre ao pai ou à mãe que levar o filho de até 6 (seis) anos de idade ao médico, mediante apresentação de atestado médico emitido por profissionais do SUS, do serviço médico da empresa ou conveniado, que será apresentado ao empregador em até 02 (dois) dias subsequentes à ausência, sob pena da falta não ser abonada.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DOS EMPREGADOS EM HOTELARIA

As partes instituem o “Dia dos Empregados em Hotelaria e Demais Meios de Hospedagem”, que coincidirá sempre com o primeiro domingo do mês de agosto e assegurará ao empregado o recebimento em dobro do trabalho realizado nesta data, com possibilidade de folga compensatória, na forma da legislação vigente.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - VACINAÇÃO

Diane da Pandemia da COVID-19, atualmente considerada uma das maiores catástrofes sanitárias mundiais, ainda não havendo sinais de trégua e não havendo aceleração da vacinação no país, o recomendado é ampliar as medidas de distanciamento físico e social, o uso obrigatório de máscaras, manter cuidados de higiene e vacinação ampla.

§ 1º - O art. 3º. Da Lei nº. 13.979/2020, determina a possibilidade da vacinação obrigatória, diante da Pandemia da COVID-19 e da Repercussão Geral fixada no ARE 1267879, do STF, que considerou válida a aplicação da referida vacina, visando a proteção de todos os trabalhadores, ficando estabelecido que o empregado deverá apresentar ao empregador o comprovante de sua vacinação.

§ 2º - Fica também estabelecido a apresentação do comprovante de vacinação da gripe “h1n1”, dos maiores de 60 anos de idade.

§ 3º - Caso o trabalhador não atenda ao cumprimento dos parágrafos acima, o empregador poderá **SUSPENDER** o pagamento dos seguintes benefícios convencionais: Pagamento ou entrega de Cesta básica mensal, a gratuidade do Vale transporte, bem como do quinquênio e decênio.

§ 4º - Os referidos benefícios somente serão regularizados após a apresentação dos comprovantes de vacinação.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ASSISTENCIAL / NEGOCIAL/ MENSALIDADE DE SÓCIO

Nos Termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e Convenção 87, de 04/07/1948, da OIT (Organização Internacional do Trabalho), artigo 2º, letra “j”, do Estatuto da Entidade, e com base no caput dos artigos 462 e 513, letra “e”, e, artigos 462 e 553 da CLT, e também conforme artigo 8º, da Convenção 95 da OIT, discutido e aprovado por todos os trabalhadores em Assembleia Geral. Os empregadores efetuarão os descontos da Contribuição Assistencial, de todos trabalhadores associados e não associados. As empresas efetuarão e repassarão até o dia 15/02/2026 à Contribuição Assistencial de 01 (um) dia de serviço. Ficou deliberado também em Assembleia Geral, que a **Contribuição Negocial (não associados)**, **será de 2% (dois por cento)** e a **Mensalidade de sócio(associados)** **será de 2% (dois por cento)**, **sobre o piso salarial**, vencível todo o dia 05 (cinco) de cada mês, de todos os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, em favor do SECOHTUH-ES. As importâncias descontadas pelos empregadores deverão ser recolhidas em favor do sindicato profissional em guias próprias que poderão ser obtidas na tesouraria do SECOHTUH-ES, ou ainda pelo site: www.sindifacil.com/secohtuh-es/, ou depósito identificado na banestes agência 174, conta 2.292.241, constando o CNPJ da empresa a serem pagas conforme DATA ACIMA. Para benefícios sociais oferecidas pela Entidade, bem como serviços de fiscalização trabalhista, conferência de cálculos trabalhistas, acompanhamentos de processos, audiências, manutenção das despesas da sede SECOHTUH-ES. O aludido desconto será efetuado na folha de pagamento com base no caput dos art. 462, 545 e artigo 513, letra “e”, da CLT e também conforme artigo 8º da Convenção 95, da OIT. Fica assegurado aos empregados o direito de se oporem ao referido desconto assistencial no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do registro da convenção coletiva, a ser manifestado em requerimento manuscrito, com identificação e assinatura do oponente, pessoalmente na sede em Guarapari ou por carta registrada, nos casos onde os trabalhadores morem em outros municípios, sem efeito retroativo.

§ 1º. Os empregadores deverão informar em até 30 (trinta) dias após o pagamento das contribuições acima, a relação dos trabalhadores que fizeram tais descontos.

§ 2º. A empresa que descontar e não repassar à entidade credora a contribuição descontada do salário de seu empregado na data estipulada arcará com as penalidades previstas em Lei e nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º. O empregador que descontar e não efetuar o repasse acima, até 10 (dez) dias após a assinatura desta Convenção ficará caracterizado como devedor principal, além de ser obrigado ao pagamento de multa equivalente a 5% (cinco por cento) do valor originário, sem prejuízo da correção monetária e demais cominações legais.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Assembleia geral Extraordinária realizada em 16/10/2017 e 17/10/2017 decidiu atribuir, a partir de 11/11/2017 a obrigatoriedade do pagamento da contribuição Sindical profissional, prevista no Art. 580 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e consoantes dispõem artigo 59 e 145, inciso I, do capítulo relativo à Ordem tributária Nacional capitulada na Constituição da República de 1988, importando-se a quitação anual por parte de todas as categorias profissionais de hotéis, restaurantes, bares e similares estabelecido na base territorial do SECOHTUH até março de cada ano por meio de guia de recolhimento específica – GRCS, provida de código de barra e emitida no site da caixa econômica federal. As importâncias descontadas pelos empregadores, deverão ser recolhidas em favor do sindicato profissional em guias que poderão ser obtidas no site: www.sindifacil.com/secohtuh/, código sindical: 020.789.04202-3.

Parágrafo Único: A referida contribuição, obrigatoriamente será descontado no mês de março de todos os trabalhadores a ser pago no mês de 01 a 30 de abril de cada ano, sendo que o limite para pagamento será entre 01/04/26 a 30/04/2026.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL

Ficam os sindicatos laborais obrigados a repassar mensalmente até o dia 15 do mês respectivo o percentual de 5% (cinco por cento) dos valores arrecadados à título de contribuições confederativas (desconto assistencial e mensalidade sindical) à FETTHEES - Federação dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade no Estado do Espírito Santo, por meio de transferência bancária para a conta CAIXA, Agência 0167, Operação 003, Conta Corrente 2115-0, conforme estabelecido no art. 11, inciso II do Estatuto Social desta.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE MEMBROS DE COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E OUTROS

Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro de 2026 a dezembro de 2027, aos seguintes membros integrantes da comissão de negociação coletiva: Ezequiel Valentim Moreira, Carmelita Tavares da Silva, Laudiceia do Carmo, Evilaio Maximino, Ednilson Garcia, Lilian Alcebiades do Carmo, Ronaldo Antônio Garcia, Willis Loyola Baptista, durante o seu mandato.

Parágrafo Único – Por se tratar de instrumento coletivo de trabalho, e pelas partes entenderem que não se trata de eleição sindical e tão pouca eleição de membro de CIPA, fica desobrigado pelo sindicato laboral a comunicação à empresa dos membros indicados à comissão de negociação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORO DE ELEIÇÃO

Elegem as partes o foro da Justiça do Trabalho, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para dirimir quaisquer controvérsias oriundas deste instrumento, observadas as normas legais.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As infrações relacionadas com o descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho serão notificadas ao infrator, formalmente, concedendo-se o prazo de 20 (vinte) dias para entendimento entre as partes. Findo o prazo, aplicar-se-á ao infrator multa de 1/2 (meio) piso admissional por trabalhador em situação irregular, revertida em favor do sindicato dos empregados.

Parágrafo Único. O prazo acima estipulado não se aplica em relação aos eventuais descumprimentos quanto à Cláusula que trata do “Benefício Social Familiar”.

E, por estarem justos e acertados, celebram a presente Convenção Coletiva do Trabalho, que entrará em vigor sem prejuízo do arquivamento da mesma no órgão competente, nos termos do Art. 614, § 1º da CLT.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS

Fica acordado a manutenção de todas as cláusulas anteriores que não colidirem com a presente convenção.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMÍLIAR

Por esta cláusula os trabalhadores pertencentes às Categorias Profissionais subordinadas a esse instrumento Coletivo, sindicalizados ou não, deverão receber o serviço benefício Social Familiar em caso de nascimento de filhos, incapacitação permanente para o trabalho e/ou falecimento do trabalhador, conforme definição do Manual de Orientações e Regras, (anexo/parte integrante deste instrumento coletivo), que será implantada, gerenciada e executada, por gestora contratada pelo Sindicato Profissional.

§ 1º. Ficam as empresas obrigadas a efetuar o pagamento mensal, através de guia própria, no valor de **R\$ 26,00 (vinte e seis reais)** a partir de 01 de janeiro de 2026, por empregado, sem ônus para o mesmo, até o dia 10 de cada mês, à gestora do benefício social familiar, tomando como base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês” informado do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, a título de viabilizar financeiramente o benefício social.

§ 2º. Ajustam as partes que as empresas, desde que cumpram no prazo estabelecido e no valor fixado, o caput e parágrafo primeiro, ficarão isentas de qualquer responsabilidade civil, judicial ou extrajudicial quanto aos benefícios acima.

§ 3º. O sindicato patronal e os empregadores que estiverem adimplentes com os pagamentos dos benefícios, não terão qualquer responsabilidade solidária e/ou subsidiária pelos conflitos envolvendo os beneficiários/empregados, empregadoras e a empresa gestora da assistência social sindical e familiar decorrentes da prestação dos serviços prestados.

§ 4º. Ficam assegurados os benefícios e cláusulas sociais, em caso de nascimento de filhos, falecimento ou incapacitação permanente para o trabalho conforme estabelecido no caput desta cláusula.

§ 5º. O empregador que, em qualquer um dos benefícios contratados ou listados no Manual de Orientações e Regras, estiver inadimplente quanto ao valor da mensalidade reembolsará à Gestora da Assistência os

valores totais dos benefícios devidos.

§ 6º. Os eventos deverão ser comunicados formalmente, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias da ocorrência, conforme Manual de Orientação e Regras, (parte integrante deste instrumento).

§ 7º. O presente serviço social não tem natureza salarial nem se constitui em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório, mas é eminentemente assistencial.

§ 8º. Os benefícios, requisitos, valores, penalidades e forma da prestação do serviço assistencial, estão previstos no Manual de Orientações e Regras (anexo), parte integrante desta Convenção Coletiva.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO

As partes firmatárias da presente Convenção Coletiva do Trabalho darão publicidade e propugnarão pelo fiel cumprimento de todas as cláusulas ajustadas no presente instrumento normativo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Ficam assegurados aos trabalhadores abrangidos por esta norma coletiva todos os direitos já conquistados nas convenções coletivas de trabalho, firmadas entre SINDHOTEIS e SECOHTUH-ES desde 01/01/1991, não podendo ser suprimidas por qualquer das partes.

E, por estarem justos e acertados, celebram a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que entrará em vigor no ato de sua assinatura.

}

ODEILDO RIBEIRO DOS SANTOS
PRESIDENTE
FED.DOS TRAB.EM TURISMO E HOSPITALIDADE NO E.ESP.SANTO

ATTILA MIRANDA BARBOSA
PRESIDENTE
SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DO E DO E S

ADILSON TEIXEIRA DA FONSECA
PRESIDENTE
SECOHTUH-SINDICATO DOS EMPREGADOS NO CH.R.B.S.RC.AT.C.T.H DE GUARAPARI E REG. SUL DO EST. ESP.
SANTO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ENCERRAMENTO

[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>.

