

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** ES000040/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/02/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR067828/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 14022.109608/2022-79  
**DATA DO PROTOCOLO:** 25/01/2022

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

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 ;

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 ;

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 2022 a 31 de dezembro de 2023 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, Apart Hotéis, Motéis, pensões, camping e qualquer meio de hospedagem**, com abrangência territorial em **Alegre/ES, Alfredo Chaves/ES, Anchieta/ES, Apiacá/ES, Atilio Vivacqua/ES, Bom Jesus do Norte/ES, Brejetuba/ES, Cachoeiro de Itapemirim/ES, Castelo/ES, Conceição do Castelo/ES, Divino de São Lourenço/ES, Dolores do Rio Preto/ES, Guaçuí/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 ADISSIONAL**

Os pisos salariais adissionais serão reajustados e passam a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2022, obedecendo aos seguintes valores:

a) Camareiras/arrumadeiras de Meios de Hospedagem nas categorias 4 ou 5 estrelas ..... R\$ 1.563,07;

b) Outros Trabalhadores de Meios de Hospedagem nas categorias 4 ou 5 estrelas.....R\$1.322,60;

§ 1º. Caso o salário mínimo, após eventual reajuste oficial, venha a ser superar um dos pisos acima estabelecidos, obrigam-se as partes a retomarem as negociações para recomposição do valor.

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de janeiro de 2022, as empresas reajustarão no percentual de **10% (dez por cento)** os salários dos trabalhadores que recebam valor superior ao piso admissional, considerando-se o salário de dezembro de 2022 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 2022 à 31 de dezembro de 2022.

§ 2º. Os empregados admitidos após 1º de janeiro de 2022 terão como limite o salário reajustado do empregado que exerça 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.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

**Paragrafo unico.** Fica estabelecida multa de 15% (quinze por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento do salário, sem motivo de força maior e quando a culpa for do empregador.

### CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - HORA EXTRA E TRABALHO EM FERIADOS**

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), 25 dezembro (Natal).

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

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 denatureza trabalhista). **DC 0000578-71.2017.5.17.000.**

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - 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 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica estabelecido que o contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, podendo 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO**

Fica instituído na vigência da CCT 2022/2023 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.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DE 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 subseqüentes 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 clausula 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 extrapolação 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 destinados 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 VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA 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 - ABONO DE FALTA 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - VACINAÇÃO**

Diante 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 QUARTA - ASSISTENCIAL / NEGOCIAL

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 10/02/2022 à Contribuição Assistencial de 01 (um) dia de serviço. Ficou deliberado também em Assembleia Geral, que a **Contribuição Negocial (não associados), será de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) e a Mensalidade de socio(associados) será de 2,75% (dois vírgula setenta e cinco 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/](http://www.sindifacil.com/secohtuh-es/), ou depósito identificado na 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 30 (trinta) dias após assinatura desta CCT, 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 10 (dez) 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 30 (trinta) 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO 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 do Imposto 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 Republica 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 pelo SECOHTUH. 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 ainda pelo site: [www.sindifacil.com/secohtuh/](http://www.sindifacil.com/secohtuh/), código sindical: 020.789.04202-3.

**Parágrafo Único:** O referido imposto, 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 01/04/22 a 30/04/2022.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE MEMBROS DE COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO E OUTROS**

Fica assegurada a estabilidade no emprego, durante os meses de janeiro de 2022 a dezembro de 2022, aos membros integrantes da comissão de negociação coletiva, bem como os membros do conselho fiscal da entidade profissional, 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - MANUTENÇÃO DE CLÁUSULAS**

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

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\$ 20,00 (vinte reais)** a partir de 01 de janeiro de 2022, 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 e a empresa gestora da assistência social sindical e familiar decorrentes da prestação dos serviços contratados.

**§ 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

**LAUDICEIA DO CARMO**  
**PRESIDENTE**  
**SECOHTUH-SINDICATO DOS EMPREGADOS NO CH.R.B.S.RC.AT.C.T.H DE GUARAPARI E REG. SUL DO EST. ESP.**  
**SANTO**

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

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA GERAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE NEGOCIAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA PATRONAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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