

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PB000535/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR067769/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.156584/2022-57
DATA DO PROTOCOLO: 24/12/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIROS E SIMILARES, CNPJ n. 09.217.852/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE CLAUDI SOUTO FONSECA;

E

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAUR BARES E SIMILARES C GRANDE, CNPJ n. 12.922.506/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIVAILDO BARTOLOMEU DE LIMA JUNIOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2022 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares do Plano da CNC, com abrangência territorial em Campina Grande/PB**, com abrangência territorial em **Campina Grande/PB**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que o valor do piso salarial da categoria para o período de 01 de novembro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 será de R\$1.270,00 (mil duzentos e setenta reais); e a partir de 01 de janeiro de 2023 a 31 de outubro de 2023 será o salário mínimo nacional vigente, com o acréscimo de R\$ 15,00 (quinze reais), prevalecendo o que for maior.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários de todos os trabalhadores que não foram contemplados com a cláusula primeira da presente convenção coletiva de trabalho, serão reajustados em 6% (seis por cento) a partir de janeiro de 2023.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO ATRAVES DE BANCO

Fica acordado que as empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário dentro a jornada de trabalho, quando coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários das refeições.

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA SEXTA - CONFERENCIA DE CAIXA

A conferência dos valores será realizada na presença do responsável e quando impedido pela empresa de acompanhar ficará isento da responsabilidade por erros verificados posteriormente, nesse movimento de caixa.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA

Fica assegurado ao empregado que exerce, permanentemente, a função de caixa o pagamento de quebra de caixa no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria profissional

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA OITAVA - BASE DE CALCULO

Fica estabelecido que para base de cálculo de férias, décimo terceiro e rescisão contratual de trabalho, considera-se o salário-base e a média das 12 últimas taxas de serviços.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Ao empregado que for designado para exercer, substituição função de outro que receba salário superior por quaisquer motivos, receberá acréscimo salarial proporcional ao da função exercida, pelo período trabalhado.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Obrigatoriedade dos empregadores de fornecerem a seus empregados, comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa (timbre e discriminante) a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive o valor do depósito do FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DAS GORJETAS

Gorjeta é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, mas também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados. §1º A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, sendo isenta de obrigações fiscais, 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, nos moldes do art. 1º, § 4º, da Lei 13.419/2017. §2º Para as, Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP), Eireli e afins, será anotado o valor acrescido da gorjeta na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custeio dos encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado. Dos 80% (oitenta por cento) restantes, 50% (cinquenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.), e 30% (trinta por cento), serão distribuídos com os demais integrantes da cadeia produtiva. §3º Para as empresas não diferenciadas, 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 em título diferenciado. Dos 67% (sessenta e sete por cento) restantes, 40% (quarenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.), e 27% (vinte e sete por cento), serão distribuídos com os demais integrantes da cadeia produtiva. §4º Faculta-se para as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados, a constituição de comissão de empregados, composta por no máximo 03 (três), para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta. Os membros deverão ser eleitos em Assembleia Geral Extraordinária, convocada pelo Sindicato laboral, para esse fim, exclusivo, os quais gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções. §5º Para as empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, o acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata esta CCT, será da competência do sindicato laboral, mediante representantes previamente designados. §6º As gorjetas espontâneas somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregados o equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), ou 33% (trinta e três por cento), quando for o caso, do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais. §7º As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço, ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, contudo não servem de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e DSR. Para tal, servirá de base de cálculo de férias e 13º salário, a média do somatório dos últimos 12 (doze) meses. §8º O empregador anotará na

carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de gorjeta. §9º O empregador que decidir efetuar a cobrança de gorjeta, deverá comunicar tal decisão ao sindicato obreiro no prazo de 30 (trinta) dias, por escrito e contra-recibo.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

A hora noturna terá duração de 60 (sessenta) minutos. Os empregados que trabalharem no horário das 22h00 às 05h00 do dia seguinte, farão jus ao adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor normal da hora de trabalho.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO

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 não se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro, nos moldes do art. 457, §2º, da CLT, desde que não seja pago em dinheiro. §1º Às Empresas, nos intervalos intrajornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário in natura. §2º Fica facultado o fornecimento de alimentação aos empregados de forma terceirizada utilizando-se a “quentinha” adquirida de empresas especializadas. §3º Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios, com custo para o funcionário e para ser utilizada nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defesa a sua integração ao salário, na forma da norma consolidada.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE

Os trabalhadores, abrangidos por esta convenção, que optarem pelo recebimento do vale transporte, o receberão nos moldes da legislação de regência. No entanto, é facultado às empresas efetuar o pagamento de vale-transporte em dinheiro, não descaracterizando a natureza jurídica da verba, totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/01/2023**, o valor **total de R\$15,00 (quinze reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar e Empresarial será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até

15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

-

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças vinculados a esta cláusula e recebidos pelas empresas neste período, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões jurídicas.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES				
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO	
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.	
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.	
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.	
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE	

				TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS. EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE. EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE. EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA. TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS. SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 500,00		
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 300,00		
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00		
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL		SIM		
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO		SIM		
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL		SIM		

BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS. SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS

		PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Fica convencionada e expressamente facultada a implantação do sistema de regime de tempo intermitente. §1º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na forma prevista no art. 452-A, da CLT. §2º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, devendo conter, especificamente, o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. §3º O empregador convocará o empregado para o trabalho, através de telefone; mensagem de texto, desde que com comprovante de recebimento; correspondência; e-mail, com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos. O empregado terá o prazo de 01 (um) dia útil para responder ao chamado, podendo recusá-lo. Caso aceite e deixe de comparecer, é facultado ao empregador a aplicação de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor da remuneração que seria devida, sendo permitida a compensação em igual prazo. §4º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO DETERMINADO

As casas de shows, restaurantes, buffets, bares, clubes, boites, recepções de casamento, aniversários, em igrejas ou residências, condomínios residências, bingos, jogos de diversões, administradoras e empresas de segurança e eventos, que vierem a necessitar de profissionais para prestar serviços nessa área, ficarão obrigados a firmar um acordo individual de trabalho por tempo determinado entre o contratante e o contratado, de acordo com o artigo 443, da CLT. 1º - A carga horária será de 06 (seis) horas. Ultrapassando as seis horas, serão pagas horas extras. 2º - Tais horas serão remuneradas de acordo com a tabela de serviços extras. 3º - O pagamento será efetuado ao término do serviço, com uma refeição ou lanche com refrigerante ou suco. 4º - Os empregados que trabalharem mais de 20 (vinte) festas nos últimos 2 (dois)

meses do ano corrente, no mesmo buffet, clube, casa de shows, receberão um salário da categoria a título de décimo terceiro salário.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO PARCIAL

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas extraordinárias semanais; ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de se realizar até 06 (seis) horas extras semanais. §1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. §2º Para os atuais empregados, fica autorizada e facultada a adoção deste regime, através de opção manifestada pelo empregado perante a empresa, que dependerá de aceitação por parte do empregador.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 12 X 36 HORAS

Fica permitida a adoção de jornada de 12 x 36 horas, ou seja, doze horas seguidas de trabalho com trinta e seis horas de descanso, tanto para funcionários diurnos, como os noturnos. O intervalo para repouso e alimentação poderá ser gozado, ou indenizado pelo empregador. A remuneração mensal pactuada para esta modalidade de jornada abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73, ambos da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas proporcionarão assistência jurídica integral ao empregado que for indiciado em inquérito criminal ao responder a ação penal, desde que por ato praticado no desempenho normal de suas funções, na defesa do patrimônio da empresa.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TOLERANCIA DE ATRASO AO SERVIÇO

Serão tolerados atrasos de até 10 (dez) minutos diários, ou 30 (trinta) minutos acumulados durante a semana, sendo assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que compense o atraso no final da jornada ou no curso da semana. Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13º salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Não será exigido o contrato de experiência aos profissionais que já tiverem trabalhado na mesma empresa anteriormente.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas adotarão as seguintes medidas de higiene, em favor de seus empregados: a) Fornecimento de água potável; b) Ventilação nos locais de trabalho. Ainda o sindicato patronal recomendará as empresas que mantenham sanitários para homens e mulheres, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e aqueles que utilizarem mão-de-obra feminina tenham à sua disposição das mesmas absorventes higiênicos para o uso em situação de emergência. c) USO DO CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO A INTERNET: Fica vedado aos empregados o uso de aparelhos celulares, de rádio, fones de ouvidos e Internet, em momentos que não tenham caráter exclusivamente profissional, na execução das atividades do ambiente de trabalho, sob pena de receber advertência, suspensão, multa e demissão.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE

É assegurada ao empregado a estabilidade, para celebração da Convenção Coletiva de Trabalhista, pelo prazo de 30 (trinta) dias anteriores à data-base prevista na CCT, conforme previsto no art. 487, II, §6º, da CLT.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALEITAMENTO MATERNO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviço, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do art. 389 da CLT. §1º Poderá o empregador, em acordo com o empregado, estabelecer horário no início, ou no final, da jornada, para amamentação.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão a seus empregados a licença paternidade de 05 (cinco) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA PRÉ-APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar o empregado durante o prazo de 12 (doze) meses anteriores a quitação da aposentadoria nos termos de serviços, desde que tenha trabalhado 10 (dez) anos na empresa, salvo os casos previstos no artigo 482 da CLT.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CHEQUES

Fica vetado às empresas, descontar no salário do trabalhador que manipule valores a importância à pagar através de cheques voucher, cartão de crédito, por eles recebidos dos clientes não compensados ou sem provimento legal desde que tenha sido cumpridas as seguintes exigências: a) Cheques Nacionais/Estrangeiro - Aceitar somente cheques especiais dentro do limite fixado pelo banco. - Exibição do cartão que comprova a utilização do cheque especial. - Comprovação da assinatura do emitente e entre o cheque e o cartão que estava dentro da data do vencimento. - Anotação do número da cédula de identidade do emitente, endereço e telefone. - Anotar as exigências no verso do cheque. b) Cartão de crédito - Verificação do "BOLETIM DE CANCELAMENTO" emitido pelo estabelecimento de crédito. - Preenchimento do comprovante de despesas corretamente. - Comprovante de assinatura do emitente com o comprovante de despesas. c) Voucher (Emissão de Agências de Turismo) - Favorecido do Voucher clientes. - Despesas autorizadas com despesas autorizadas pelo cliente. - Razão Social correta da empresa prestadora de serviços.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTÃO DE PONTO

Todo trabalhador é obrigado a bater o seu cartão de ponto ao assinar o livro na entrada, intervalo, se houver, e saída, no horário real trabalhado, ficando proibido ser batido por outro, mesmo sendo na sua categoria; o mesmo é obrigado a assinar o cartão de ponto todo final de cada mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TRABALHO NOS FERIADOS E FOLGA SEMANAL

Havendo labor nos feriados, este poderá, consoante determina a CLT, ser pago em pecúnia ou ser concedida uma folga compensatória, além da folga semanal, que deverá ser concedida até 30 (trinta) dias posterior ao feriado laborado. Parágrafo Único – A Lei nº 605/1949 e o Decreto nº 27.048/1949 concederam permissão, em caráter permanente, para o trabalho aos domingos naquelas atividades elencadas na relação anexa ao Decreto, dentre as quais, aquelas desenvolvidas em restaurantes, bares, pensões, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias, devendo ser concedida uma folga semanal a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não havendo obrigatoriedade de que a folga coincida com o domingo.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão aos empregados dispensados sem justa causa, carta de referência, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

Fica facultado ao sindicato profissional, o direito de fixar nos quadros de avisos, nas empresas, editais, avisos e circulares de interesse da categoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita da seguinte forma:

1º - Com 100% (cem por cento) de acréscimo sobre as horas trabalhadas nos dias de domingo, feriados, dias santificados e nas folgas.

2º - Com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para horas extras trabalhadas em dias normais.

3º - As empresas por força de suas atividades poderão estabelecer compensação de horário semanal normal ou extra no mesmo mês.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ENCARGOS SOBRE HORAS EXTRAS

As horas extras habituais integrarão à remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal e depósito do FGTS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA HABITUALIDADE DE HORAS EXTRAS

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO BANCO DE HORAS

As empresas ou entidade representadas pela Segunda Conveniente poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por “Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas - Banco de Horas”, em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor, ou setores da empresa, incluindo aqueles trabalhadores que tenham contrato de trabalho por tempo parcial, com jornada limitada a 26 (vinte e seis) horas semanais.

Parágrafo Primeiro - A apuração e liquidação do saldo de horas serão feitas anualmente, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do ano coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

Parágrafo Segundo – No final do ano, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Caso o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

Parágrafo Terceiro - A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo Quarto: Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

Parágrafo Quinto: Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do trimestre, será dotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Caso a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do trimestre e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

Parágrafo Sexto – A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 da Consolidação das Leis de Trabalho.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS

As empresas poderão conceder o intervalo de descanso de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e máximo 04 (quatro) horas, para as jornadas de trabalho superiores a 06 (seis) horas diárias.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TABELA DE PREÇO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Ficam convencionados os valores para prestação de serviços os preços da tabela do sindicato relacionado abaixo e a mesma receberá o reajuste dos índices que corrigem o salário mínimo.

TABELA DE SERVIÇOS

EXTRAS

Discriminação	Valor	HoraExtra
Coquetel	R\$ 90,00	R\$ 15,00
Banquete	R\$ 100,00	R\$ 16,66
Banquete a là Carte	R\$ 140,00	R\$ 23,33
Casamento na Igreja	R\$ 100,00	R\$ 16,66
Casamento no Clube	R\$ 140,00	R\$ 23,33

Serviços em Residências	R\$ 130,00	R\$ 21,66
Bodas de Prata	R\$ 150,00	R\$ 25,00
Bodas de Ouro	R\$ 150,00	R\$ 25,00
Aniversário de 15 Anos	R\$ 150,00	R\$ 25,00
Baile com 10%	R\$ 60,00	R\$ 10,00
Matinê com 10%	R\$ 50,00	R\$ 8,33
Piscina com 10%	R\$ 50,00	R\$ 8,33
Aniversário de Criança	R\$ 100,00	R\$ 16,66
Garçon Extra	R\$ 70,00	R\$ 11,66
Churrasqueiro	R\$ 190,00	R\$ 31,66
Cozinheiro	R\$ 190,00	R\$ 31,66
Maitre	R\$ 210,00	R\$ 35,00
Copeiro Ajudante de Cozinha	R\$ 90,00	R\$ 15,00
Natal	R\$ 210,00	R\$ 35,00
Reveillon	R\$ 210,00	R\$ 35,00
Folgista de Condomínio	R\$ 70,00	R\$ 11,66
Vigia porteiro e ascensorista	R\$ 70,00	R\$ 11,66
Zelador	R\$ 70,00	R\$ 11,66

Férias e Licenças

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS

Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§1º O aviso de férias será por escrito e contra recibo, devendo ser paga com dois dias de antecedência do período de gozo, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º O período de férias poderá ser negociado entre empregado e empregador, parcelando-o em até três vezes, desde que não haja parcela de dias menor que quatorze e as demais inferiores a cinco.

Licença Maternidade

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade da gestante, a partir de sua gravidez, até 120 (cento e vinte) dias, nos moldes do art. 392, da CLT.

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ADOTANTES

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392, da CLT.

§1º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§2º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA DE PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em local de fácil acesso uma caixa de primeiros socorros, contendo os medicamentos básicos.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME GRATUITO

As empresas que exigem o uso padronizado deverão fornecer gratuitamente 02 (dois) uniformes por ano, permitindo a troca por motivo de higiene e asseio, em razão da atividade prática da prestação de serviço. É ressalvado o dano praticado por dolo, hipótese em que o empregado indenizará a empresa pelo uniforme.

§1º A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

§2º É facultado ao empregador a inclusão, no uniforme, de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras, bem como de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada

§3º A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho, ficando o faltoso passível de advertência, suspensão e demissão por justa causa, sendo facultado ao empregador a liberação para uso do uniforme fora do local de trabalho, incluindo aí o trajeto de ida e volta do empregado.

Relações Sindicais

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIRETORES DO SINDICATO

Ficam garantido 06 (seis) folgas no primeiro semestre e 06 (seis) folgas no segundo semestre, para que os diretores do Sindicato obreiro, sem desconto nos vencimentos, participem de congressos, reuniões e atividades sindicais.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL

As empresas descontarão de todos os seus funcionários, apenas quando possuir autorização expressa deles, em folha de pagamento, a mensalidade sindical, e a recolherão até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao desconto, à base de 2% (dois por cento) sobre a remuneração. O recolhimento será feito em guia apropriada, fornecida pelo sindicato e deverá ser efetuado na conta do sindicato obreiro na Caixa Econômica Federal. Após esta data será a referida importância corrigida com multa de 10% (dez por cento) e acrescida com juros de mora de 3% (três por cento) ao mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato Patronal, nos moldes do art. 513, da CLT, todas as empresas que exercem as atividades descritas nesta Convenção, recolherão, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL AO SINDICATO PATRONAL da classe econômica, destinadas a manutenção dos serviços administrativos, realização de cursos de gestão empresarial, educativos à eficiência da qualidade dos serviços prestados e assistência social, para assistência a todos e não só aos associados, até o dia 30 de junho do ano-calendário, mediante boleto bancário, a importância estabelecida na tabela abaixo:

Número de empregados	Sócios	Não Sócios
De 0 a 5 empregados	4 UFR-PB	8 UFR-PB
De 6 a 15 empregados	8 UFR-PB	16 UFR-PB
De 16 a 30 empregados	14 UFR-PB	28 UFR-PB
Acima de 31 empregados	23 UFR-PB	46 UFR-PB

§1º O atraso no pagamento da contribuição acarretará a incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição, bem como correção monetária a ser calculada com base no INPC, sujeitando-se, ainda, o devedor a protesto em cartório e a cobrança judicial de rito sumaríssimo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECONHECIMENTO DE FILIAÇÃO SINDICAL

Fica acordado entre as partes convenientes, que as categorias terão representação sindical comprovadas pelo sindicato obreiro e patronal, mediante a apresentação obrigatória da guia quitada do recolhimento das contribuições sindical e assistencial, quando em ocasiões que seja exigida a sua apresentação pelas entidades representativas de classe (homologações e rescisões contratuais) e pelos órgãos, municipais, estaduais e federais (Licitações, Alvarás e Fiscalizações).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas nesta Convenção, alcançadas por este instrumento, se obrigam a recolher, em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campina Grande e região, o valor correspondente a R\$15,00 (quinze reais) por cada funcionário, nos meses de dezembro de 2022 e fevereiro de 2023, à título de Contribuição Negocial Patronal, para atendimento às despesas com esta Convenção, administrativas, promocionais da entidade e de representação da diretoria sindical.

§1º O recolhimento será efetuado até o dia 30 de dezembro de 2022 e 28 de fevereiro de 2023. Os valores a pagar, serão recolhidos em guias apropriadas, fornecidas pelo sindicato patronal.

§2º O atraso no pagamento da contribuição acarretará a incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor da contribuição, bem como correção monetária a ser calculada com base no INPC, sujeitando-se, ainda, o devedor a protesto em cartório e a cobrança judicial de rito sumaríssimo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

Os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, em conformidade com a deliberação da Assembleia Geral realizada no dia 21 de novembro de 2022, autorizam as empresas a descontarem em folha de pagamento (contracheque ou assemelhado), relativo à taxa de Contribuição Negocial, decorrente das negociações coletivas de trabalho ocorridas no mês-base de novembro de 2020, o valor **de R\$30,00 (trinta reais) das suas respectivas remunerações.**

§1º Os descontos serão efetuados em 02 (duas) parcelas de R\$15,00 (quinze reais) cada, recolhida ao cofre da entidade em guia apropriada fornecida pelo Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, nas seguintes nas folhas de pagamento dos meses de dezembro de 2022 e fevereiro de 2023. **Os recolhimentos deverão ser efetuados ao Sindicato Laboral até as datas de 10 de fevereiro de 2023 e 10 de março de 2023.**

§2º O empregado que desejar se opor ao desconto acima, deverá fazê-lo pessoalmente, na sede do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, por escrito com identificação e assinatura legíveis, no prazo de 10 (dez) dias, contados do registro da CCT no sítio do Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego. O empregado também deverá entregar uma via da oposição ao seu empregador.

§3º O trabalhador que não exercer o direito de oposição na forma e no prazo previsto no §2,º desta cláusula, não terá direito ao respectivo reembolso da presente contribuição negocial.

§4º Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados, o Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a empresa, ela poderá cobrar do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a empresa notificar o sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

§5º É vedado à empresa empregadora a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de constranger os trabalhadores apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

§6º É vedado ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande e seus dirigentes a realização de quaisquer manifestações, atos ou condutas similares no sentido de impedir ou constranger os trabalhadores a apresentarem o seu direito de oposição por escrito.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas se comprometem a fornecer ao Sindicato obreiro e patronal relação dos empregados, nas seguintes datas: 1º de janeiro, 1º de abril, 1º de junho, 1º de outubro.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CÂMARA INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Considerando a Lei 9.958/2000, art. 625 da CLT, as partes acordam criar a comissão de conciliação prévia, com base nas condições abaixo enunciadas.

§1º - Todas as demandas de natureza trabalhista em todo o Estado da Paraíba, na jurisdição das Varas do Trabalho e dos sindicatos mencionados no "caput" da presente cláusula, poderão ser submetidas previamente às CCPs - Comissões de Conciliação Prévia, conforme determina o artigo 625-D da CLT.

§2º - As CCPs - Comissões de Conciliação Prévia funcionarão na sede do CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba, instalada na Av. Floriano Peixoto, 715.

2º andar - Associação Comercial - Centro - Campina Grande-PB, com base territorial em todo o Estado da Paraíba ou em suas subsedes, disponibilizando toda estrutura administrativa e jurídica às partes aqui envolvidas. As Comissões poderão ainda, mediante autorização do presidente do CINCON, funcionar nas dependências do NINTER - Núcleo Intersindical de Conciliação Trabalhista em João Pessoa e/ou em outras localidades, sempre com o objetivo de facilitar o acesso à conciliação. a) A demanda será formulada por escrito ou reduzida termo pela Secretaria do CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba ou por qualquer membro da CCP - Comissão de Conciliação Prévia, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de tentativa de conciliação, entregando recibo ao demandante. b) A sessão de tentativa de conciliação realizar-se-á no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar do ingresso de demanda.

§3º – O CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba reunir-se-á nas segundas, terças, quartas e quintas-feiras, no local já especificado, podendo, entretanto, conforme a necessidade, ser acrescido mais um dia na semana, ficando estabelecido os seguintes horários: das 8h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00, podendo esses horários sofrer alterações, conforme maior ou menor demanda de ações.

§4º – O valor da taxa de utilização das dependências do CINCON/PB será de R\$230,00 (duzentos e trinta reais) a serem pagos pela empresa demandada, por cada audiência de tentativa conciliatória, fica acordado que 20% da taxa de utilização das dependências do CINCON, será revertida ao **Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares Classistas de Campina Grande, e região**, para manutenção dos contratos, parcerias e custear as despesas administrativas da sede, Agência 0041 da Caixa Econômica Federal operação 013 conta 03000084-0.

§5º – As empresas não filiadas ao Sindicato Patronal fica acordado uma taxa o valor de R\$200,00 (duzentos reais), que será revertida ao conciliador patronal que realizar o ato da audiência, havendo ou não conciliação entre as partes.

§6º – O CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba, notificará a empresa por meio de notificação postal com aviso de recebimento, ou pessoal mediante recibo, com o mínimo de 5 (cinco) dias de antecedência à realização da audiência de tentativa de conciliação, devendo constar dos autos cópia dessa notificação. Da notificação constará, necessariamente, o nome do demandante, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a comunicação de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir e firmar o termo de conciliação.

§7º - Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 10 (dez) dias seguintes à formulação da demanda ou não tendo a empresa demandada sido notificada da sessão com cinco dias de antecedência, a secretaria do CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda. a) Caso uma das partes não compareça à sessão de conciliação, o conciliador patronal ou laboral da CCP - Comissão de Conciliação Prévia, presente na ocasião, firmará declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação entregando cópia aos interessados. b) Em caso de não comparecimento da empresa demandada, será expedido, a seu ônus, boleto da cobrança no valor convencionado no parágrafo quarto da presente cláusula, correspondente ao ressarcimento das despesas efetuadas pelo CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba na tentativa de conciliação.

§8º - Aberta a sessão de conciliação, os conciliadores esclarecerão às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usarão os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda. a) Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao empregador, ou seu representante, declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros da CCP - Comissão de Conciliação Prévia, que deverá ser juntada a eventual reclamação trabalhista. b) Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da CCP - Comissão de Conciliação Prévia presentes à sessão, fornecendo-se uma via para cada

interessado. c) O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, de acordo com o parágrafo único do artigo 625-E, da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.958/2000.

§9º – Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores serão firmados junto à comissão, pelo sindicato laboral, com a anuência do sindicato patronal, e será cobrada taxa no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a ser paga pela empresa.

§10º - O termo previsto no parágrafo nono desta cláusula discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

§11º - Caberá ao CINCON - Centro Intersindical de Conciliação Trabalhista do Estado da Paraíba proporcionar as CCPs - Comissões de Conciliação Prévia todos os meios necessários à consecução de seu fim, como local adequado, equipamentos, pessoal para secretaria e assessoria jurídica.

§12º – Todos os acordos coletivos, inclusive relativo às gorjetas serão firmados perante a presente comissão, com mediação dos sindicatos signatários, e com a assinatura do sindicato laboral e anuência do sindicato patronal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, na forma da legislação em vigor.

§1º Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participem os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas, conforme previsto no *caput*, do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobrepujam às aqui fixadas, segundo princípio constituído no art. 7º, VI, da Constituição Federal.

§2º Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das entidades sindicais convenientes, inclusive para o estabelecimento de normas para a distribuição da gorjeta, ficando ressalvados os Termos de Conciliação, editados pelo Câmara Intersindical de Conciliação Prévia.

§3º Estabelecem os convenientes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo Coletivo de Trabalho, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitido e aceito como prova.

§4º A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, na forma prevista no Art. 611-A, da CLT.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTAS

Nos casos de descumprimento de quaisquer das cláusulas convencionadas, será aplicada multa de 02 (dois) salários mínimos da categoria, à parte infratora, cujo valor será a favor do Sindicato impetrante, da categoria obreira ou patronal.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

Fica estabelecida a data de 11 de agosto para a comemoração do dia da categoria profissional, sem que seja considerado feriado, remunerando-se em dobro neste dia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DA TAXA PARA CELEBRAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS COM O SEGMENTO DE SALÕES DE BE

Fica estabelecida a cobrança de taxa de R\$200,00 (duzentos reais), a ser paga pelos estabelecimentos de salões de beleza e cabeleireiros ao sindicato laboral, para celebração de acordos coletivos de trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO FORO

Fica eleito o foro da Justiça do Trabalho de Campina Grande, estado da Paraíba, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

JOSE CLAUDI SOUTO FONSECA
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COM HOTELEIROS E SIMILARES

DIVAILDO BARTOLOMEU DE LIMA JUNIOR
Presidente
SINDICATO DOS HOTEIS RESTAUR BARES E SIMILARES C GRANDE

ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - 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>.