

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO EM ESTAB. DE HOSP. DE GAST. DE REF. COL E. C. DE DIV. DO EST DO PIAUI, CNPJ n. 23.631.807/0001-28, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr Franklin Batista de Sousa;

E

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DO PIAUI, CNPJ n. 34.965.541/0001-76, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr. PAULO CEZAR ARÊA LEÃO DE SA.

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 2019 a 31 de dezembro de 2019, 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, HOTÉIS RESIDÊNCIAIS, FLAT'S, POUSADAS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, APART-HOTÉIS, LAVANDERIAS, COZINHAS INDUSTRIAIS, REFEIÇÕES COLETIVAS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, PIZZARIAS, BUFFET'S, SELV-SERVICES, FAST-FOODS, TREILERS, LANCHONETES, BOUTIQUINS, DANCETERIAS, BOATES, PARQUES DE DIVERSÕES, BARRACAS DE PRAIA, PASTELARIAS, BARES, CAFÉS, SORVETERIAS, CASAS DE CHÁ, CANTINAS, CLUBES, CASAS DE DIVERSÕES, CASAS DE SHOW, E CASAS DE CHOPP**, com abrangência territorial em **Altos/PI, Barras/PI, Esperantina/PI, Floriano/PI, Picos/PI, Piripiri/PI, Regeneração/PI, São Raimundo Nonato/PI e Teresina/PI**,

Salários, Reajustes e Pagamento.

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - REAJUSTE SALARIAL VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2019 a 31/12/2019 Fica assegurado o PISO MÍNIMO SALARIAL para os Empregados da categoria um reajuste de **3,49% (Três virgula Quarenta e nove por cento)**, ficando um piso de **R\$ 1.040,00** (Um mil e Quarenta Reais) com referencia ao piso da categoria anterior, a partir da vigência da presente Convenção Coletiva, em 1º de janeiro de 2019 até 31 de Dezembro de 2019.

PARAGRAFO PRIMEIRO – Fica assegurado um reajuste no percentual de **3,5% (Três virgula Cinco por cento)** para os Empregados que percebem seus salários acima do salário base da categoria:

CLÁUSULA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA - As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 50% (Cinquenta por cento) sobre a hora normal, nos dias úteis, sendo que nos domingos e feriados Nacionais, Estaduais e Municipais serão pagos no percentual de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, ou seja, neste último caso, em dobro.

PARÁGRAFO UNICO – É obrigatório o pagamento do repouso semanal remunerado nos domingos e feriados Nacionais, Estaduais e Municipais, calculando com base na média das horas extras percebidas por mês.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos.

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO. Todas as empresas serão obrigadas a fornecer aos seus empregados cópias do recibo ou comprovante de pagamento, com identificação da empresa e no qual constarão as remunerações com a discriminação de todos os descontos efetuados, inclusive para a previdência social e o valor correspondente ao FGTS.

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS. Os pagamentos de salários serão efetuados até o quinto dia útil de cada mês.

PARÁGRAFO UNICO - Fica assegurado ao empregado, um adiantamento de 40% (quarenta por cento) do valor do seu salário até o dia 20 (vinte) de cada mês.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SETIMA - DESCONTOS PROIBIDOS - Fica proibida qualquer tipo de desconto nos salários dos empregados, nos casos de extravios de materiais de alimentos ou bebidas que esteja na sua responsabilidade e de cheque ou cartão de créditos devolvidos por erros de preenchimento, roubados ou sem fundo exceto com a comprovação do dolo.

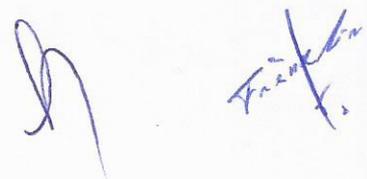
Outras normas referentes a salários, reajustes,

Pagamentos e critérios para cálculo.

CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DE 13º SALÁRIO, LICENÇA, FÉRIAS E RESCISÕES CONTRATUAIS. Aos trabalhadores que perceberem salários mistos, os cálculos acima referidos serão feitos pela soma dos últimos 03 (três) meses de trabalho, levar-se em conta proporcionalidade do tempo de serviço.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outras Gratificações de Função.

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA: Os empregados que exercem a função de Caixa e/ou Tesoureiro Setorial, terão direito a um adicional, a título de quebra de caixa, de 10% (dez por cento), incidente sobre o salário mensal.



PARÁGRAFO ÚNICO - CONFERÊNCIA DO CAIXA: A conferência do caixa deve ser realizada na presença do operador responsável, se o empregado for impedido, pelo empregador de assistir a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO - Os trabalhadores que prestarem serviços no horário de trabalho compreendido entre 22h (vinte e duas horas) às 05h (cinco horas) do dia seguinte terão direito à majoração em seu salário em 20% (vinte por cento), a título de adicional noturno integral.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAXA DE SERVIÇO 10% (DEZ POR CENTO)

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, as comissões poderão ser lançadas nas respectivas notas de consumos, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente a ser revertidos integralmente em favor do trabalhador;

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, as comissões poderão ser lançadas nas respectivas notas de consumos, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente a ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os valores remanescentes serão rateados na seguinte proporção:

- a) 60% (sessenta por cento) a favor dos empregados garçons e
- b) 40% (Quarenta por cento) em favor dos demais empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º do artigo 457 da CLT, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses.

PARÁGRAFO QUARTO: Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º do artigo 457 da CLT, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de

garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas com até 60 funcionários, será constituída comissão tripartite composta por um representante indicado pela empresa, um pelos garçons e outro pelos demais colaboradores, eleitos em assembleia geral para o referido fim, e não gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para qual foram eleitos.

PARÁGRAFO QUINTO: Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º do artigo 457 da CLT, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º do artigo 457 da CLT por mais de sessenta dias.

PARAGRAFO SEXTO: Os integrantes da comissão devem ser empregados do próprio estabelecimento, devendo seus nomes constar de um documento que será divulgado no âmbito da empresa, para que todos tenham conhecimento.

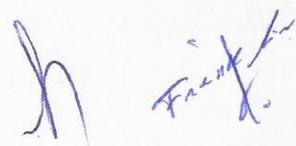
PARAGRAFO SETIMO: A comissão formada para fiscalizar a apuração dos valores a serem pagos a título de taxa de serviço firmará o compromisso de exercer essa função durante o período de um ano, devendo o membro que for desligado da empresa ser afastado e indicado outro empregado para substituí-lo até o final do prazo mencionado.

PARAGRAFO OITAVO - GORJETA ESPOTANEA: Os empregados que eventualmente receberem gorjetas espontâneas deverão comunicar à comissão tal recebimento, para que ela possa contabilizá-la no relatório mensal a ser encaminhado à gerência da empresa, sob pena de serem desconsideradas para todos os efeitos legais.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE REFEIÇÕES - Fica assegurado aos trabalhadores, o fornecimento de refeição quando a empresa necessitar de seus serviços no período entre 11h00min (Onze) horas até 14h00min (quatorze) horas e/ou das 18h00min (dezoito) horas até às 20h00min (vinte) horas, e para os que iniciarem o labor a partir das 22h00min (Vinte e Duas) horas terá direito a um lanche, sem nenhum ônus para os trabalhadores.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As empresas que não fornecerem refeição quando necessitarem da prestação de serviços de seus trabalhadores nos períodos mencionados neste CAPUT deverá fornecer vale-refeição no valor de **R\$ 10,00 (Dez Reais)**, por dia trabalhado para as empresas localizadas nos SHOPPINGS e **R\$ 9,00 (Nove Reais)**, por dia trabalhado para as demais empresas.



PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica assegurado, aos trabalhadores que já recebem este benefício em valor superior ao mencionado no parágrafo anterior, o valor já recebido.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades.
Desligamento/Demissão**

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ORIENTAÇÃO DO SINDICATO – Fica garantido ao empregado, quando for informado de sua rescisão de contrato de trabalho, solicitar a orientação do sindicato da categoria, desde que seja com até 48hs (Quarenta e Oito horas) de antecedência do prazo de pagamento das verbas rescisórias, que poderá ser dada na empresa ou na sede do sindicato laboral, assegurando ao orientador acesso a todos os documentos relativos à rescisão do contrato, tais como Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, Carteira de Trabalho e Previdência Social, com a devida baixa, atestado médico demissional e cópia do relatório GRRF acompanhado do extrato do FGTS para demonstração dos valores do depósito do FGTS e da multa de 40%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A orientação de que trata esta cláusula não se confunde com homologação de rescisão contratual, que foi extinta com a revogação do § 1º, do art. 477, da CLT, não cabendo ao orientador apor sua assinatura no TRCT.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado desligado, comunicar a dispensa aos órgãos competentes (CEF e SRT) e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A comunicação aos órgãos competentes da extinção do contrato de trabalho, com a devida baixa na CTPS, deverá ocorrer para possibilitar que este documento seja hábil para o empregado requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais. (art. 477, § 10, da CLT, com redação da Lei nº 13.467/2017).

PARAGRAFO QUARTO - O Sindicato laboral poderá homologar termo de quitação anual sobre direitos trabalhistas na presença do empregado e do empregador, desde que a empresa esteja em dias com os repasses das contribuições ASSISTENCIAL MENSAL e a NEGOCIAL ANUAL.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - Fica dispensado do cumprimento do Aviso Prévio, o empregado que contar com 12 (doze) meses ou mais de emprego na empresa e, se obtiver novo emprego antes de expirado o prazo legal com pagamento dos dias trabalhados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO ESPECIAL DO AVISO PREVIO - Nos termos da Lei 12.506/2011, o aviso prévio do empregador para o empregado será de 30 (trinta) dias para trabalho ininterrupto até um ano. Para cada ano completo, o empregado terá direito a mais 03 (três) dias até o total de 90 (noventa) dias.

Outras normas referentes à admissão, demissão e modalidades de contratação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - Em caso de readmissão do trabalhador na mesma função na empresa, não será exigido a assinatura de contrato a título de experiência.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades
Atribuições da Função/Desvio de Função.**

CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA - DESVIO DE FUNÇÃO - O empregado deslocado para o exercício de função superior a aquela para a qual foi contratado, terá direito a perceber o salário igual ao daquele, na mesma empresa ou fizer serviço equivalente do qual for habitualmente pago para serviço semelhante, desconsiderada as vantagens de caráter pessoal.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE- Fica assegurado à estabilidade no emprego:

- a) A empregada que sofrer aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, terá um repouso de 02(duas) semanas após o evento conforme o art. 395 da CLT;
- b) Aos dirigentes sindicais e integrantes da CIPA, desde o registro da candidatura até 01(um) ano após o mandato, conforme determinado pela legislação em vigor;
- c) Ao empregado (a) vitimado por acidente de trabalho na forma da Lei nº 8.213/1991 ou outra norma que a esta vier substituir.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA A GESTANTE E EXAME PRÉ-NATAL -Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto. É garantido á trabalhadora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I – A transferência de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurada à retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II – A dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de consultas e demais exames complementares, desde que comprovado.

III - Fica assegurada a mãe, o direito da amamentação nos termos da lei.

PARAGRAFO PRIMEIRO – A empregada gestante deverá comunicar o seu estado gestacional tão logo tenha ciência da confirmação da gravidez para permitir ao empregador que lhe assegure a permanência no emprego, em respeito à estabilidade provisória prevista no Artigo 10, II, “b”, do ADCT.



PARAGRAFO SEGUNDO – Tomando ciência da gravidez e que esta tenha sido diagnosticada durante o período de trabalho, deverá a gestante comunicar ao seu ex-empregador seu estado gestacional tão logo tenha ciência, para possibilitar sua reintegração.

PARAGRAFO TERCEIRO – Caso a empregada desligada da empresa tenha conhecimento da gravidez e não comunique ao seu ex-empregador esse fato antes do nascimento da criança, sua atitude será reputada como má fé e, ou abuso de direito, circunstancia que exonerará a empresa de reintegra-la ou indenizá-la.

PARAGRAFO QUARTO – Caso a empregada desligada da empresa, sem justa causa, tenha conhecimento da gravidez, diagnosticada durante o período de trabalho, e que tenha recebido seu FGTS e as demais verbas rescisórias, deverá ser recontratada imediatamente.

PARAGRAFO QUINTO – As condições de trabalho serão as mesmas do contrato recindido.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA – APOSENTADORIA - Fica assegurada a garantia no emprego aos empregados nos 24 (vinte e quatro) meses anteriores á aquisição do direito á aposentadoria por tempo de serviço, salvo nos casos de demissões por justa causa.

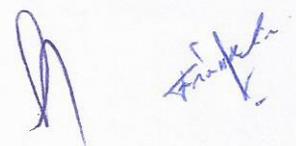
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas.

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO DE PONTO, LIVRO DE PONTO OU PONTO ELETRÔNICO. Todo trabalhador é obrigado a bater seu cartão de ponto, assinar o livro de ponto ou colocar sua digital no ponto eletrônico na entrada, no intervalo (se houver) e saída, no horário real trabalhado, devidamente uniformizado e com o crachá, ficando proibido ser batido ou assinado por outra pessoa, mesmo sendo esta da sua categoria, ressalvadas as empresas não obrigadas por Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

- I - práticas religiosas;
- II - descanso;
- III - lazer;
- IV - estudo;
- V - alimentação;
- VI - atividades de relacionamento social;
- VII - higiene pessoal;
- VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.



Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO BÁSICA

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, garantido intervalo mínimo de 01 (uma) hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que precisarem poderão utilizar a jornada de trabalho de 36 (Trinta e Seis) horas semanais, garantido intervalo mínimo de 15 (Quinze) minutos, ou regime especial de revezamento de 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) horas de descanso, garantindo um intervalo mínimo de 01 (uma) hora,

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que precisarem por força de suas necessidades, atividades ou critérios de trabalho, poderão mediante acordo escrito entre empregador e empregados, ajustar compensação de horário semanal, devendo ainda oferecer refeição e/ou vale refeição, conforme a Cláusula Décima Segunda, parágrafo primeiro desta Convenção Coletiva, sem nenhum ônus para os mesmos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A folga semanal do empregado deve ser concedida no máximo depois de 06(seis) dias de trabalho, podendo ocorrer em qualquer dia da semana.

PARÁGRAFO QUARTO - Além da folga semanal que trata esta Clausula no parágrafo primeiro desta convenção Coletiva o empregado terá direito a mais uma folga no mês, obrigatoriamente no domingo.

PARÁGRAFO QUINTO - Fica facultado ao empregado trabalhar no seu domingo de folga mensal, com remuneração acrescida de 50% (Cinquenta por Cento) sobre a hora normal, desde que não seja feriado, no qual será garantido o acréscimo de 100% (Cem por Cento)

PARÁGRAFO SEXTO - Fica assegurado a todos os trabalhadores o pagamento de vales transportes mensais conforme legislação vigente.

PARÁGRAFO SETIMO - A jornada trabalhada nos feriados será pago em dobro.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE Conforme a Lei nº 99/2003 do Código do Trabalho nos seus artigos 79 a 83, serão abonadas as faltas ao trabalho de empregados estudantes, decorrentes de comparecimento para prestação de exames vestibulares ou supletivos durante o respectivo horário de trabalho, desde que haja comunicação à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação em 05 (cinco) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os trabalhadores estudantes que trabalham em jornada de 12/36, não poderão participar da mudança de turno, desde que comprove o horário escolar.



Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ARMÁRIO E VESTUÁRIOS As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho manterão para os seus empregados, armários, vestuários e sanitários.

PARÁGRAFO ÚNICO: É vedada à empresa a abertura de armários, sem a presença do empregado, salvo no caso de falta injustificada ao serviço, durante 30 (trinta) dias, sendo aludida abertura feita na presença de duas testemunhas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RISCOS DE CONTAMINAÇÃO: Os empregados que mantenham contato direto com setor de cozinha, ou seja, setor que lide diretamente com alimentação, não pode ter contato com roupas de cama ou limpeza de apartamentos e lavanderias, salvo se as empresas fornecerem EPI adequado.

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SETIMA - UNIFORME: As empresas que estabelecerem ou exigirem uso obrigatório de uniforme no trabalho deverão fornecê-lo completo e gratuitamente, no modelo adotado, no mínimo de 02 (dois) uniformes por ano, sem ônus para os empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado compromete-se a cuidar e bem conservar o fardamento recebido pelo menos seis meses de uso, sob pena de arcar com as despesas para reparos ou confecção de outra farda.

Insalubridade

CLÁUSULA VIGESIMA OITAVA - INSALUBRIDADE Os trabalhadores que exercerem as funções consideradas insalubres constatadas através de LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), elaborados por profissionais devidamente habilitados cujas despesas correrão por conta do empregador, farão jus aos adicionais previstos no artigo 192 da CLT.

Periculosidade

CLÁUSULA VIGESIMA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: Os trabalhadores que exercerem as funções consideradas perigosas constatadas através de LTCAT (Laudo Técnico das Condições Ambientais de Trabalho), elaborados por profissionais devidamente habilitados cujas despesas correrão por conta do empregador, farão jus aos adicionais previstos no artigo 193 da CLT.

PARAGRAFO UNCO: Fica garantido ao empregado que utilize habitualmente motocicleta para o exercício de suas funções o adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento).

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO E ODOTOLOGICO Para efeito da legislação trabalhista e previdenciário as faltas dos empregados por razões de saúde serão abonadas mediante comprovação por atestado médico com o CID, obedecendo à legislação pertinente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os atestados médicos ou odontológicos fornecidos por qualquer profissional da área da saúde serão aceitos para todos os efeitos, desde que preenchidos os requisitos legais para emissão do atestado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica concedido ao empregado no caso de consulta médica com o filho de até 14 (quatorze) anos de idade ou inválido, abono de falta de um dia por mês mediante atestado ou declaração médica, desde que a consulta coincida com o horário de trabalho.

Relações Sindicais

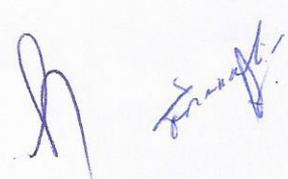
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÃO - Fica assegurada o direito de acesso ao dirigente Sindical Laboral nas empresas, nos setores onde estejam trabalhando profissionais do ramo, para devida assistência e esclarecimento aos mesmos, no que diz respeito ao melhor desempenho de suas atividades, devendo os dirigentes sindicais ser acompanhados por uma pessoa indicado pela empresa e nos dias a esta convenientes, desde que seja comunicado previamente pelo sindicato laboral e que o prazo para permissão não exceda a 07 (sete) dias.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL (laboral) Aprovada na assembleia geral extraordinária do dia 05 de Novembro de 2018 e ratificada na Assembleia Geral Extraordinária do dia 04 de Fevereiro de 2019. Fica determinado o desconto de 2,5% (Dois vírgula Cinco por cento) sobre o piso da categoria de todos os filiados ou por autorização expressa e espontânea dos não filiados, em folhas de pagamento, com recolhimento até o 10º dia do mês subsequente, a título de Contribuição Assistencial Mensal, em boleto bancário fornecido através do site (sindicatodahotelaria.com.br), pela Entidade Sindical Laboral ou depósito bancário, junto a Caixa Econômica Federal ou Loterias, Agência 0029, operação 003 conta 4414-0, fica o empregador na obrigatoriedade de remeter à respectiva Entidade Sindical Laboral, cópias dos comprovantes de depósito ou transferência bancária com identificação do CNPJ.

PARAGRAFO PRIMEIRO: caso a empresa desconte a contribuição Assistencial mensal do empregado e não efetue o recolhimento na época ajustada, arcarão com as penalidades descritas no caput do artigo 600 da CLT. Havendo necessidade de cobrança judicial sofrerá acréscimo em razão de honorários advocatícios e mais custas processuais.



PARAGRAFO SEGUNDO: As empresas poderão enviar ao sindicato a relação dos empregados contribuintes, até 20 (vinte) dias após a data do recolhimento pelo e-mail: sintshogastropi@hotmail.com

PARAGRAFO TERCEIRO: O repasse em atraso será acrescido em 2% (dois por cento) a título de multa e 1,5% (Um vírgula cinco por cento) ao mês a título de juros e correção.

PARAGRAFO QUARTO – Consideram-se filiados ao SINTSHOGASTROPI todos os Empregados que assinaram a ficha de filiação autorizando o desconto em seus vencimentos por qualquer empresa deste seguimento que estejam trabalhando, desde que não tenham solicitado sua desfiliação por escrito. Poderá o empregador consultar, através do CPF do empregado, pelo site: WWW.sindicatodahotelaria.com.br, na opção taxas e guias e depois na opção sócio, cadastrando uma senha padrão (senha: 1), para verificar se seus empregados estão filiados ao Sintshogastro e fazer o recolhimento dos que estiverem filiados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ANUAL.

Aprovada na assembleia geral extraordinária do dia 05 de Novembro de 2018 e ratificada na Assembleia Geral Extraordinária do dia 04 de Fevereiro de 2019, fica determinada o desconto de uma diária de serviço sobre a remuneração de todos os filiados da categoria conveniente, no mês de Abril com recolhimento até o 10º dia do mês subsequente, a título de Contribuição Negocial Anual, em boleto bancário fornecido, através do site (sindicatodahotelaria.com.br), pela Entidade Sindical Laboral ou depósito bancário, junto a Caixa Econômica Federal ou Loterias, Agência 0029, operação 003 conta 4414-0, fica o empregador na obrigatoriedade de remeter à respectiva Entidade Sindical Laboral, cópias dos comprovantes de depósito ou transferência bancaria, com identificação do CNPJ.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica garantido o direito de oposição até o dia 10 (Dez) de Abril de 2019.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O repasse em atraso será acrescido em 2% (dois por cento) a título de multa e 1,5% (Um vírgula cinco por cento) ao mês a título de juros e correção.

Outras disposições

Sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – QUADROS DE AVISOS Fica assegurada 25% (vinte e cinco por cento) do quadro de aviso ao sindicato Laboral, para fixar comunicados de interesse da categoria, a empresa que não contar com o quadro de aviso, permitirá o acesso dos representantes dos empregados acompanhados de um representante da empresa, para o fim de distribuição de informativos da categoria.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES O Descumprimento da presente Convenção Coletiva do Trabalho, no todo ou em parte, sujeitará a parte infratora a multa de 30% (trinta por cento) do salário base da categoria a favor do sindicato.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DIA DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, EM ESTABELECIMENTO DE HOSPED. Considera-se feriado para a categoria conveniente o dia 29 de julho, dia dos trabalhadores no comércio hoteleiro, em estabelecimentos de hospedagem e de gastronomia, refeições coletivas e casa de diversões no Estado do Piauí.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminada no Manual de Orientação e Regras.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/04/2019 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em momento oportuno.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/04/2019, o valor total de R\$ 10,00 (dez reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de 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 garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

PARÁGRAFO QUARTO – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

PARÁGRAFO QUINTO – O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

PARÁGRAFO SEXTO - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, 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 SÉTIMO - Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

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

PARÁGRAFO NONO - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

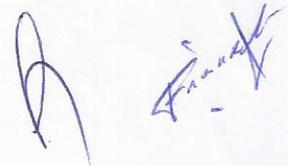
CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

As Entidades sindicais convenientes deliberam, por meio da presente Convenção Coletiva de Trabalho, pela instituição da Comissão de Conciliação Prévia, na forma dos Arts. 625-A e 625-C ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual terá composição paritária, isto é, representantes dos empregados e dos empregadores buscando, pois, conciliar os conflitos individuais do trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Objetivando proporcionar maior imparcialidade e técnica no tocante à prestação dos serviços a serem prestados pela Comissão de Conciliação Prévia, as Entidades sindicais convenientes atribuem à Câmara Especializada em Solução Adequada de Conflitos – CESAC, situada à Rua Mato Grosso, 370, Cabral, Teresina/PI, a gestão e operacionalização dos procedimentos constantes do caput da Clausula Trigésima Nona, qual seja, os conflitos individuais de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Às sessões da Comissão de Conciliação Prévia **deverão estar presentes** o responsável técnico da CESAC, os representantes dos empregados e dos empregadores, bem como, dos reais interessados, estejam ou não acompanhados de advogado, na forma do Art. 625-E, da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.



PARÁGRAFO QUARTO - A tentativa de conciliação deverá ocorrer no prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da provocação do interessado e, em caso contrário, será fornecida, no último dia do prazo, ao empregado e ao empregador, declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão de Conciliação Prévia, tudo na forma do Art. 625-F, da CLT.

PARÁGRAFO QUINTO - **As sessões** da Comissão de Conciliação Prévia **deverão ocorrer** nas dependências da entidade responsável pela gestão e operacionalização dos procedimentos, isto é, a Câmara Especializada em Solução Adequada de Conflitos – CESAC, situada à Rua Mato Grosso, 370, Cabral, Teresina/PI.

Assim por estarem justas, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com vigência das cláusulas até que seja negociada a próxima Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e forma, para que produzam os seus jurídicos e legais efeitos.


FRANKLIN BATISTA DE SOUSA

Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO EM ESTAB DE
HOSP DE GAST. DE REF COL E C DE DIV DO EST DO PIAUI.


PAULO CEZAR ARÊA LEÃO DE SA

Presidente

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DO
PIAUI.