|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Convenção Coletiva De Trabalho 2022/2023**  |
|

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**  |  | MS000085/2022  |
| **DATA DE REGISTRO NO MTE:**  |  | 28/03/2022  |
| **NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**  |  | MR012435/2022  |
| **NÚMERO DO PROCESSO:**  |  | 14022.140594/2022-61  |
| **DATA DO PROTOCOLO:**  |  | 28/03/2022  |

**Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.**  |
| SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES MS, CNPJ n. 15.461.643/0001-00, neste ato representado(a) por seu ; E SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE CAMPO GRANDE - MS, CNPJ n. 15.418.387/0001-78, 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 fevereiro de 2022 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro. **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados nas empresas comerciais de hotéis, apart-hoteis, flats, motéis, pensões, pousadas, hospedarias, drive-ins, restaurantes, cantinas, churrascarias, pizzarias, pastelarias, rotisserias, choperias, sobarias, sorveterias, boates e buffets**, com abrangência territorial em **Campo Grande/MS**. **Salários, Reajustes e Pagamento** **Piso Salarial** **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO** O Piso Salarial da categoria, a partir de 01 de fevereiro de 2.022, será de R$ 1.315,00 (Hum mil, trezentos e quinze reais).**Reajustes/Correções Salariais** **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL** Os empregados que recebem salário superior terão seus salários corrigidos aplicando-se o percentual de 5,0 % (cinco por cento), sobre o salário que recebiam em 1º de fevereiro de 2.021.**Pagamento de Salário  Formas e Prazos** **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO AO SUBSTITUTO**  Ao Trabalhador chamado para substituir outro com salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo, sem considerar as vantagens pessoais. Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do empregado substituído.**CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS SALARIAIS** Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de Lei, Acordos, Convenções ou Dissídios Coletivos, ou ainda, adiantamentos ou descontos não autorizados expressamente pelo próprio empregado.**CLÁUSULA SÉTIMA - MAIOR REMUNERAÇÃO** A maior remuneração para cálculo das férias, 13º salário e rescisão contratual, será o correspondente a média mensal de todas as variáveis e fixas no período correspondente aos 12 (doze) últimos meses efetivamente trabalhados, considerando-se como mês completo aquele trabalhado mais de 14 (quatorze) dias.**Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros** **Outras Gratificações** **CLÁUSULA OITAVA - TAXA DE SERVIÇOS (GORGETAS)** As empresas que cobram taxa de serviços em nota de despesas, ratearão o quanto recebido a esse título de acordo com o estabelecido na Lei 3.419/2017, que modificou o Art. 457 da CLT podendo as inscritas em regime de Tributação Federal Simples Nacional, reter 20% e as optantes pelo regime de Tributação Federal Lucro Real, Presumido ou Arbitrado,  reter 33% sobre o total da mesma, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados,  distribuindo o valor remanescente entre os empregados.**Parágrafo 1º** -  Somente mediante acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Laboral, serão fixados critérios do custeio e rateio: como destinatários, sistema de pontos e forma de divulgação dos valores recebidos a esse título.**Parágrafo 2º** - As empresas com mais de 60 empregados deverão constituir comissão para fiscalizar e acompanhar a distribuição da referida taxa, na conformidade prevista em Lei.**Parágrafo 3º** -  O empregador deverá anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de taxa de serviços (Gorgeta).**Parágrafo 4º** - A média das gorjetas e o salário fixo, integram o cálculo dea remuneração do 13º salário, férias e verbas rescisórias.**Adicional de Hora-Extra** **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS** As horas extras diárias serão pagas com adicional de 60% (sessenta por cento).                **Outros Adicionais** **CLÁUSULA DÉCIMA - BENEFICIO 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 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 iniciará a partir de 01/04/2022 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](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao). Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar 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 10/04/2022, o valor total de R$20,00 (vinte reais), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://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 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. 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, 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 – 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** |   |
| **BENEFICIOS** | **FORMA DE PRESTAÇÃO** | **DESCRITIVO** |   |
| BENEFÍCIO NATALIDADE | 1X |  R$     600,00 | EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA  DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO. |   |
| BENEFÍCIO CASAMENTO | 1X |  R$     400,00 | SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA AO TRABALHADOR, QUANDO DE SEU CASAMENTO, A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM BUROCRACIA. |   |
| BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO | 3X |  R$     250,00 | SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR AFASTADO ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO. |   |
| 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 BENEFICIADO, 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 MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR | 6X |  R$     800,00 |  SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO. |   |
| BENEFÍCIO ALIMENTAR | 6X |  R$     250,00 | SERÁ  DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO. |   |
| BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL | 1X |  R$  3.500,00 | SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA. |   |
| BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL | SIM | TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. |   |
| BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO | SIM | SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS. |   |
| BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO | 1X |  R$     500,00 | SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO. |   |
| BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL | SIM | SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS. |   |
| 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 |   |
| CONSULTA MÉDICA ONLINE | SIM | SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO. |   |
| BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR | SIM | TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA. |   |

|  |
| --- |
| **BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS** |
| **BENEFICIOS** | **FORMA DE PRESTAÇÃO** | **DESCRITIVO** |
| BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO | 1X |  R$  1.200,00 | EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS. |
| BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO | ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL | FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS. |
| 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 PAGO PELAS ENTIDADES | SIM | SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO. |

**Auxílio Alimentação** **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTO ALIMENTAÇÃO** O desconto de alimentação será de no máximo 3,5% (três virgula cinco porcento) do salário mínimo nacional, quando fornecida pelo empregador.**Contrato de Trabalho  Admissão, Demissão, Modalidades** **Desligamento/Demissão** **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO** Qualquer empregado que no curso do aviso prévio, quando da iniciativa do empregador, obtiver novo emprego e provar essa condição por escrito, através de declaração do novo empregador, fica dispensado do cumprimento do restante do aviso prévio, considerando-se rescindido o contrato de trabalho na data do efetivo desligamento, ficando as partes isentas do pagamento dos dias restantes do referido aviso;**Contrato a Tempo Parcial** **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SERVIÇOS PARCIAIS DE FUNCIONÁRIOS** As partes convencionam que, aqueles estabelecimentos que utilizam serviços apenas parcialmente poderão pagar o salário estabelecido na Cláusula Primeira, proporcionalmente aos dias trabalhados.A faculdade em questão somente poderá ser utilizada para os empregados que trabalharem nessas condições no máximo de 3 (três) dias em cada semana ou até 25 horas semanais.**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação** **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - RISCO DO NEGÓCIO** Uma vez cumprida as normas emanadas da empresa, que deverão ser por escrito e de conhecimento de todos, as empresas não poderão descontar de seus empregados as importâncias correspondentes a cheques devolvidos sem a devida provisão de fundos, por eles recebidos.**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABRANGÊNCIA DE FUNÇÕES** A presente Convenção Coletiva de Trabalho, abrange todas as categorias de trabalhadores empregados no Setor de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, cumprindo a mesma jornada de trabalho, sem quaisquer privilégios ou diferenciações entre os mesmos.**Relações de Trabalho  Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades** **Qualificação/Formação Profissional** **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CURSO NO SINDICATO** No decorrer do curso que o Sindicato vier a promover, as Empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei 6.494, de 07/12/77.**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROVAS DE VESTIBULAR OU ENEM** Fica assegurado o abono de faltas do colaborador (a) no dia de realização de exame vestibular e provas do “ENEM”, desde que apresente documento hábil.**Estabilidade Mãe** **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE** Fica garantida a estabilidade provisória no emprego, à mulher gestante, desde a gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.**Jornada de Trabalho  Duração, Distribuição, Controle, Faltas** **Compensação de Jornada** **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE HORAS** Os empregadores respeitarão a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas semanais ou 220 horas mensais, facultando-se aos empregados e empregadores, na forma do art. 59, parágrafos 2º, 5º e 6º da CLT, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada inclusive 12 X 36 (doze horas de trabalho por 36 horas de descanso).**Intervalos para Descanso** **CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA** I   Conforme Lei 13.467/2017, poderão as empresas que fornecem alimentação a seus funcionários, reduzir o intervalo intrajornada para até 30 (trinta) minutos. Para aquelas empresas que não fornecem alimentação, garantindo o intervalo intrajornada de no mínimo 01 (uma) hora, a redução do intervalo intrajornada, implicará no pagamento do horário suprimido na forma do parágrafo 4º do Art. 71 da CLT.II  Considerando a peculiaridade do setor de trabalho aqui representado, a presente Convenção permite aos empregadores realizarem escala para seus empregados com a ampliação do intervalo intrajornada superiores a duas horas, em até no máximo 06 (seis) horas, o que não será considerado como tempo efetivo de serviço do empregado, nem a disposição, mesmo que gozados nas dependências da empresa ou em outro local, e, desde que respeitado os limites do intervalo de 11 (onze) horas para as jornadas de trabalho.III Para os empregados que laboram na condição de vigias noturnos do estabelecimento em face da peculiaridade do trabalho, ficam dispensados de picotar em seus cartões de ponto o intervalo para repouso e alimentação.**Descanso Semanal** **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS** A todos os empregados, que laboram aos domingos, será concedido, no mínimo uma folga dominical por mês como DSR. Caso isso não seja possível, este domingo deverá ser remunerado em dobro, ou concedida uma folga adicional durante a semana que se segue.Da mesma forma aplica-se esta regra para os feriados, quando os mesmos não forem compensados, podendo estes feriados serem compensados no prazo de um mês. .**Faltas** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATRASO** No caso do empregado chegar atrasado e o empregador permitir seu trabalho nesse dia, nenhum desconto poderá sofrer, ficando assegurado o repouso semanal remunerado.**Outras disposições sobre jornada** **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TEMPO A DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR** Quando as empresas suspenderem o trabalho por motivos técnicos para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, e também quando for impraticável suas prestações, independente da causa determinante, não poderão exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as horas serão pagas como extraordinárias.**Saúde e Segurança do Trabalhador** **Equipamentos de Proteção Individual** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO** Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na forma da legislação em vigor, que trata da higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado.**Uniforme** **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES** Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário ficam obrigados aos seus respectivos fornecimentos gratuitamente, devendo os mesmos proceder a devolução quando estes não mais tiverem condições de uso ou em caso de rescisão contratual, no estado em que se encontrarem observando as seguintes condições:O uniforme será fornecido ao empregado mediante comprovante de fornecimento, com cópia para o empregado;Se o empregado não devolver o uniforme, no estado em que se encontrar, a empresa fica autorizada a promover o desconto do seu valor no acerto rescisório.**Relações Sindicais** **Contribuições Sindicais** **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL** Conforme aprovação por unanimidade dos participantes na Assembleia Geral Extraordinária ocorrida no dia 03 de março de 2.022, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, recolherão em favor da Entidade, a título de Contribuição Assistencial Patronal, até o dia **30 de junho de 2022**, a importância equivalente a:-          **25% (Vinte e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria**, para as empresas que tenham de 0 (zero) a 7 (sete) empregados;-          **45% (Quarenta e cinco por cento) do Salário Normativo da categoria**, para as empresas que tenham de 8 (oito) à 15 (quinze) empregados;-          **65% (Sessenta e cinco por cento) do Salário Normativo da Categoria**, para as empresas que tenham 16 (dezesseis) ou mais empregados.As guias para recolhimento da contribuição acima deverão ser solicitadas ao Sindicato de Hotéis Restaurantes Bares e Similares do Estado de Mato Grosso do Sul e recolhidas até a data prevista ou depositado na Caixa Econômica Federal, Agência 000017, Conta Corrente 03158-2 em nome da entidade.Da falta da Contribuição Assistencial Patronal, no prazo previsto, implicará na multa de 2% (dois por cento), acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês, até a data do efetivo pagamento.**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS TRABALHADORES** Conforme resolução aprovada em Assembleia Geral Extraordinária dos Trabalhadores realizada no dia 20 de dezembro de 2.021, e publicação do edital no Jornal O ESTADO edição do dia 15/12/21 fl.D2, fica estabelecida a Contribuição Assistencial de 3% (três por cento) do salário normativo do trabalhador representado pelo Sindicato Laboral, que poderão ser descontados em folha de pagamento, quando autorizada pelo mesmo, dos meses de fevereiro/22, junho/22 e outubro/22 e recolhida até o dia 10 (dez) do mês subseqüente. A referida Contribuição é destinada para manutenção da Entidade incumbida da representação, defesa e assistência sindical aos associados e integrantes da categoria. Os recolhimentos dos valores descontados, deverão ser efetuados em nome e conta do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Campo Grande - MS, mediante guias pré-preenchidas, fornecidas gratuitamente pelo Sindicato Laboral.Será garantido ao trabalhador não associado ao Sindicato, o direito de oposição ao pagamento da contribuição, na forma do art. 8º, Inciso VI da Constituição Federal e art. 462 da CLT. Para tanto o trabalhador deverá manifestar-se contrário, por escrito e pessoalmente, na Secretaria da Entidade Laboral, não sendo permitida outorga de poderes.**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa** **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTIDADE SINDICAL** Fica garantido o direito da Entidade Sindical de colocação de aviso no local de trabalho, em lugares visíveis, para comunicação e orientação dos empregados, após a ciência do empregador, vetada a colocação e distribuição de panfletos políticos e partidários.**Disposições Gerais** **Mecanismos de Solução de Conflitos** **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMPETÊNCIA** Os litígios relativos à presente Convenção, bem como as dúvidas e casos omissos serão dirimidos pela JUSTIÇA FEDERAL DO TRABALHO.**Aplicação do Instrumento Coletivo** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÕES** As homologações de rescisão contratual só poderão ser concretizadas, mediante a exibição dos seguintes documentos:a)    Exame médico demissional;b)    CTPS, livro de Registro ou ficha atualizada, feitas as devidas anotações;c)    Formulário do Seguro desemprego;d)    Apresentação do extrato analítico do FGTS;e)    Comprovante do recolhimento da multa do FGTS quando o funcionário for demitido sem justa causa;f)     Carta de Preposto para aquele que for representar a Empresa na homologação;g)    Cópia de Aviso Prévio para o Sindicato Laboral.h)    Chave de Liberação do FGTSO pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado dentro dos seguintes prazos:.a)    Até o 5º dia útil após o termino do contrato; oub)    Até o 10º dia, contado da data da notificação da demissão quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS** Conforme art. 507-B, caput e parágrafo da CLT, é facultado a empregados e empregadores, firmar o Termo de Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas, de uma para com outra parte, com assistência e homologação por parte do Sindicato Laboral da Categoria, onde será discriminada as obrigações cumpridas e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.**Descumprimento do Instrumento Coletivo** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - INFRAÇÃO** A infração de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva acarretará multa de um salário normativo da Categoria, em favor da parte prejudicada.**Outras Disposições** **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DEFICIENTE FÍSICO** As empresas comprometem-se a não fazer restrições para admissão de deficientes físicos sempre que as circunstâncias materiais e administrativas da empresa assim o permitirem.

|  |
| --- |
| JULIANO BATTISTEL KAMM WERTHEIMER Presidente SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES MS HELIO AMANCIO PINTO Presidente SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE CAMPO GRANDE - MS  |

**ANEXOS** **ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA LABORAL 1ª PARTE** **ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA LABORAL 2ª PARTE** **ANEXO III - ATA DE NEGOCIAÇÃO CCT CAMPO GRANDE 1ª PARTE** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR012435_20222022_03_24T17_54_40.pdf)**ANEXO IV - ATA DE NEGOCIAÇÃO CCT CAMPO GRANDE - 2ª PARTE** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR012435_20222022_03_24T17_45_37.pdf)**ANEXO V - ATA DE NEGOCIAÇÃO CCT CAMPO GRANDE 3ª PARTE** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR012435_20222022_03_24T17_48_46.pdf)**ANEXO VI - ATA DE NEGOCIAÇÃO CCT CAMPO GRANDE 4ª PARTE** [Anexo (PDF)](http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/imagemAnexo/MR012435_20222022_03_24T17_55_51.pdf)    A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.  |

 |