

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RO000020/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 19/02/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR000478/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10262.100203/2020-20  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/02/2020

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

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTE BARES E SIMILARES DO ESTADO DE RONDONIA - SINDHOTEL - RO, CNPJ n. 02.544.236/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANANIAS FROTA DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA SITRACOM - RO, CNPJ n. 22.859.193/0001-73, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). FRANCISCO DE ASSIS DE LIMA;

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 2020 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Restaurante, bares, cafés, confeitarias, casas de chá, botequins, tendinhas, leiterias, lanchonetes e Empregados nas indústrias de alimentação preparada, boates e similares**, com abrangência territorial em **Alta Floresta D'Oeste/RO, Alto Alegre dos Parecis/RO, Alto Paraíso/RO, Alvorada D'Oeste/RO, Ariquemes/RO, Buritis/RO, Cabixi/RO, Cacaulândia/RO, Cacoal/RO, Campo Novo de Rondônia/RO, Candeias do Jamari/RO, Castanheiras/RO, Cerejeiras/RO, Chupinguaia/RO, Colorado do Oeste/RO, Corumbiara/RO, Costa Marques/RO, Cujubim/RO, Espigão D'Oeste/RO, Governador Jorge Teixeira/RO, Guajará-Mirim/RO, Itapuã do Oeste/RO, Jaruru/RO, Ji-Paraná/RO, Machadinho D'Oeste/RO, Ministro Andreazza/RO, Mirante da Serra/RO, Monte Negro/RO, Nova Brasilândia D'Oeste/RO, Nova Mamoré/RO, Nova União/RO, Novo Horizonte do Oeste/RO, Ouro Preto do Oeste/RO, Parecis/RO, Pimenta Bueno/RO, Pimenteiras do Oeste/RO, Presidente Médici/RO, Primavera de Rondônia/RO, Rio Crespo/RO, Rolim de Moura/RO, Santa Luzia D'Oeste/RO, São Felipe D'Oeste/RO, São Francisco do Guaporé/RO, São Miguel do Guaporé/RO, Seringueiras/RO, Teixeirópolis/RO, Theobroma/RO, Urupá/RO, Vale do Anari/RO, Vale do Paraíso/RO e Vilhena/RO.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

O piso da categoria a partir de **1º de janeiro de 2020**, será de **R\$ 1.131,50 (um mil cento e trinta E um reais e cinquenta centavos)** mensais, e a partir de **1º de janeiro de 2020**, e para os que aderirem ao REPIS o valor será de **R\$ 1.055,00 (um mil e cinquenta e cinco reais)**.

§ 1º: As empresas só poderão praticar o REPIS para funcionários novos admitidos a partir de 06 de janeiro

de 2020, não podendo ser utilizado o valor do REPIS na Recontração;

§ 2º: As empresas que pretendem aderir o REPIS para novas contratações terão até o dia 31 de dezembro de 2020;

§ 3º: Só poderão praticar o regime especial de piso salarial REPIS as empresas que tiverem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS especificado na CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA.

§ 4º: Os profissionais contratados para trabalhos em eventos do tipo casamento, baile de formatura, recepção de eventos, aniversário de 15 anos e bodas, farão jus a tabela de serviços extras, elaborada pelas Entidades Sindicais Convenientes:

FUNÇÃO	VALOR
Garçom/Garçonete	R\$ 104,10
Cozinheiro	R\$ 156,15
Maitre	R\$ 156,15
Auxiliar de Cozinha	R\$ 72,87
Auxiliar de Garçom	R\$ 72,87
Barman	R\$ 104,10
Recepcionista	R\$ 104,10

§ 5º: A empresa fornecerá alimentação a todos os seus funcionários, desde que eles optem pelo recebimento do benefício, dos quais serão descontados mensalmente na seguinte proporção:

- a) **Café Completo ou Lanche** - até 1% (um por cento) do piso do categoria, no máximo.
- b) **Almoço ou Jantar** - até 2% (dois por cento) do piso do categoria, no máximo.

§ 6º - Para a empresa que optar pelo fornecimento do vale refeição/alimentação, o valor mínimo será de R\$ 26,25 (vinte e seis reais e vinte e cinco centavos) por refeição, de acordo com a necessidade da empresa, devendo o mesmo ser reajustado a partir de 01/01/2020.

§ 7º - O desconto referente ao vale refeição/alimentação será de acordo com a legislação no que diz respeito ao **PAT**.

§ 8º: As partes firmarão termo aditivo, em 01 de Janeiro de 2021, sobre o novo piso salarial da categoria

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

A todos os trabalhadores no Comércio inclusive aqueles de escritório ou seção comercial de estabelecimentos comerciais em geral tais como: LOJAS, BOXES, BALCÕES DE VENDA, MINI SHOPPING CENTER COMERCIAIS, em toda a competência territorial do Sindicato, os salários fixos dos empregados vigentes em 31 de dezembro de 2019, serão reajustados a **1º de janeiro de 2020**, pelo índice de **4.48% (quatro ponto quarenta e oito por cento)**.

§1º: Não será permitido a utilização da tabela de proporcionalidade para reajuste salarial dos contratos de trabalho de qualquer natureza.

§2º: Não integrarão a remuneração ou o salário do empregado, para fins de cálculo e pagamento de verbas ou direitos trabalhistas, além de outras que assim a lei declare, as seguintes parcelas:

- a) Alimentação nas condições que determina o § 5º da cláusula terceira desta Convenção Coletiva;
- b) Vale-transporte, ainda que fornecido em dinheiro;
- c) Habitação fornecida pelo empregador, desde que não seja pelo trabalho e sim para facilitar a execução laboral do empregado;
- d) Valores recebidos pelo empregado, a título de reembolso de despesas;
- e) Uniformes/ Fardamentos;
- f) Benefícios oferecidos pelo empregador que visam suplementar a atividade estatal, tais como: educação, convênios médico e odontológico, planos de previdência privada;
- g) Prêmios de seguro de vida;
- h) Auxílio creche
- i) Auxílios para filhos excepcionais;
- j) As quantias recebidas a título de participação em lucros ou resultados.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

A empresa compromete-se em realizar o pagamento de seus empregados nas seguintes condições:

**§1º:** Até o quinto dia útil do mês subsequente;

**§2º:** Na hipótese de pagamento por cheque será proporcionado ao empregado no dia do pagamento, tempo hábil para recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, em escala alternada.

**§3º:** O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado com identificação da empresa e do qual constarão à remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas-extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social e o valor corresponde ao FGTS.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO QUINZENAL DE SALÁRIOS**

Recomenda-se à empresa, se possível, conceder um percentual do salário nominal do mês anterior, a seu critério, à título de adiantamento quinzenal.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - QUEBRA DE MATERIAL**

Não será descontada nos vencimentos dos trabalhadores a quebra de material da empresa, salvo nos casos de dolo, recusa de apresentação do objeto ou havendo previsão contratual de culpa comprovada do empregado.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA OITAVA - DEMISSÕES ANTES DA DATA BASE

Fica convencionado que a data base dos trabalhadores no comércio do interior de Rondônia será o dia **1º de janeiro** de cada ano.

**§1º:** O empregado que for dispensado, sem justa causa, dentro do período de 30 (trinta) dias que anteceda a data base, terá direito a uma indenização equivalente a um salário mensal da data da dispensa.

**§2º:** Se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção do aviso prévio indenizado se verificar a 30 (trinta) dias da Data Base, será devida a indenização em referência.

**§3º:** O aviso prévio, trabalhado ou indenizado, integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais.

### CLÁUSULA NONA - ATRASO DE PAGAMENTO

O pagamento do salário deverá ser feito, no Máximo, até o 5º (quinto) dia útil corrido do mês subsequente.

**§1º:** Ficam asseguradas eventuais condições mais favoráveis previstas em Lei, ou já praticadas pelas a empresa.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exercer a função de Caixa receberá gratificação mensal de **10%** (dez por cento) sobre o salário base, a título de quebra de caixa.

**Parágrafo único:** A conferência de valores em caixa será realizada na presença do operador responsável. Quando for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento das responsabilidades.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

A jornada extraordinária de trabalho será remunerada, no mínimo, com adicional de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal.

**Parágrafo único:** As horas extras efetivamente laboradas gerarão reflexo no descanso semanal remunerado.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional-noturno devido ao empregado será de 20% calculado sobre o valor do salário base por ele

percebido.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

O adicional-insalubridade devido ao empregado será calculado sobre o Piso do Comércio incluindo comissionistas e quem recebe salário fixo e comissão.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA/ODONTOLÓGICA**

Recomenda-se que a empresa que mantiver Plano de Saúde para seus empregados assegurará os benefícios do referido plano ao empregado demitido sem justa causa, durante o cumprimento do aviso prévio e pelo prazo de 60 (sessenta) dias, após a rescisão do contrato de trabalho, nos casos de eventos médicos previamente agendados e desde que avisadas á empresa no ato da rescisão.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa pagará ao beneficiário legal, habilitado junto a Previdência Social, a importância equivalente a 01 (um) salário nominal na data do falecimento, desde que não tenha seguro de vida e/ou a empresa mantenha ou assegure benefício superior.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - REEMBOLSO DE REFEIÇÃO**

A empresa a seu critério determinará o valor a ser reembolsado aos seus empregados da categoria profissional, mediante comprovação legal, o valor diário gasto pelo empregado a título de refeição, respeitando o limite mínimo de R\$ 36,00 (trinta e seis reais), para os funcionários em trabalho externo, ou fornecerá vale-refeição de valor equivalente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS SOCIAIS**

**a) Medicamentos** - A empresa poderá fazer convênio com farmácias para efeito de seus empregados adquirirem medicamentos, cujos respectivos valores serão descontados na folha de pagamento. O valor da compra de medicamentos fica limitado a 30% do salário base. Se as farmácias resolverem cancelar os convênios, o empregador não fica obrigado a continuar a promover meios para o fornecimento de medicamentos.

**b) Convênios** - A empresa poderá efetuar descontos na folha de pagamento e ou no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, com prévia autorização do empregado, a título de:

1. Convênios médicos e odontológicos;
2. Farmácia
3. Plano de Saúde;

**c) Seguro de Vida** - A empresa poderá contratar seguro de vida individual ou coletivo para os trabalhadores, com cobertura mínima de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) para cobertura de morte natural, acidental, para invalidez permanente por acidente, e cobertura total com funeral. Sendo que o valor será custeado em 50% para a empresa e 50% para o funcionário quando este optar pelo referido seguro.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

A empresa deverá assinar a carteira de trabalho de seus funcionários, discriminando função exercida, bem como os percentuais de comissões que o empregado fizer jus.

**Parágrafo Único:** O empregador deverá devolver a carteira de trabalho de seus funcionários devidamente anotada e/ou atualizada no prazo máximo de 05 (cinco) dias, a partir do recebimento da mesma, sob pena de multa conforme legislação pertinente.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO/REDUÇÃO DE JORNADA**

O empregado despedido ou que peça demissão, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovado a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados. Sendo que o mesmo terá que cumprir no mínimo 10 (dez) dias do aviso.

**Parágrafo único:** No início do período do aviso prévio o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas, no início ou no final da jornada de trabalho, desde que não prejudique o bom andamento da empresa.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS PELO SITRACOM/RO**

As rescisões de contrato de trabalho com mais de 01 (um) ano de serviço serão homologadas perante o **SITRACOM – RO**, na sua sede, subsede, delegacias, e postos de atendimento do SITRACOM, observadas os seguintes prazos legais e condições:

**§1º:** Para o empregado que for desligado sem o cumprimento do aviso prévio (indenizado), o pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado em dinheiro no ato da homologação, ou em conta bancária do empregado, até o **10º (décimo) dia**, contado da data da notificação da demissão;

**§2º:** Para o empregado que for desligado com o cumprimento do aviso prévio, o pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado em dinheiro no ato da homologação, ou depósito na conta bancária do empregado até o **10º (décimo) dia** imediato, ao término do cumprimento do aviso prévio trabalhado;

**§3º:** As homologações deverão ser efetuadas em até 10 (dez) dias após o desligamento do empregado na sua sede, subsede, delegacias, e postos de atendimento do SITRACOM, **desde que o pagamento das verbas rescisórias tenha sido efetuado em dinheiro ou na conta bancária do trabalhador;**

**§4º:** Fica convencionado que quando as homologações forem realizadas na sua sede, subsede, delegacias, e postos de atendimento do SITRACOM, haverá o prazo mínimo de 02 (dois) dias úteis, para a solicitação

de agendamentos conforme prazo estipulado nos parágrafos 1º, 2º e 3º, devendo a empresa levar toda documentação exigida em Lei.

§5º: A empresa efetuará o pagamento de R\$ 60,00 (sessenta reais) por homologação de rescisão contratual, em guias próprias fornecidas pelo SITRACOM-RO, que deverá ser apresentada no ato da homologação.

§ 6º: No município em que o Sitracom não oferecer o serviço de homologação, as empresas farão a homologação online, enviando os documentos para o Sitracom-RO, através do e-mail: [homologacao@sitracom.com.br](mailto:homologacao@sitracom.com.br)

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS TRANSFERIDOS**

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do art. 469 da CLT a garantia de meios e condições para o seu retorno ao lugar de origem.

### **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

A empregada gestante, de qualquer idade e estado civil, será assegurada estabilidade provisória no emprego de acordo com a alínea "B" do inciso II, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, Constituição Federal de 1998.

- a) A comprovação do estado de gravidez da empregada será feita através de comunicação verbal, com posterior apresentação de atestado médico Oficial ou Profissional credenciado pela empresa, no prazo máximo de até 05 (cinco) dias.
- b) Na ausência de serviço Médico da Empresa, esta fica obrigada a aceitar os atestados fornecidos por médico do Sindicato dos Empregados, rede pública ou particular.
- c) Toda empregada, ao saber que está grávida, obriga-se a comunicar à empresa por escrito.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Recomenda-se que o serviço de descarregamento de mercadorias em caminhões não poderá ser efetuado por empregados da área de atendimento ao público dos estabelecimentos comerciais, devendo ser realizado por pessoas recrutadas para tal finalidade.

§1º: Recomenda-se que a empresa que tiver mais de 10 (dez) funcionários terão empregados específicos para serviços de limpeza em geral.

§2º: Nos estabelecimentos em que trabalham mais de 300 (trezentos), trabalhadores e obrigatório a existência de refeitórios não sendo permitido aos trabalhadores tomarem suas refeições em outro local do estabelecimento.

§3º: Haverá um intervalo de 15 (quinze) minutos para lanche, no período da manhã e tarde, que serão

computados como tempo de serviço efetivo na jornada de trabalho, em escala alternada.

**§4º:** Nos estabelecimentos em que trabalhem mais de 30 (trinta) até 300 (trezentos), trabalhadores, embora não seja exigido o refeitório, deverão ser asseguradas aos trabalhadores condições suficientes de conforto para a ocasião das refeições.

**§5º:** Nos recintos de trabalho serão instalados bebedouros ou filtros adequados com água potável, para atender as necessidades de todos os empregados;

**§6º:** Os empregados receberão lanches gratuitamente, quando estiverem em regime de trabalho extraordinário, em caráter excepcional, a mais de 01:30h (uma hora e trinta minutos).

**§7º:** Os cursos e reuniões obrigatórios, quando realizados fora do horário normal, terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TRABALHADORES PORTADORES DE AIDS

Recomenda-se à empresa que assegurem aos trabalhadores portadores da síndrome da Imunodeficiência adquirida (AIDS) às seguintes garantias, além daquelas já previstas na legislação em vigor e na presente Convenção Coletiva:

- a) Emprego e salário a partir da data do diagnóstico;
- b) Função compatível com seu estado de saúde;

**Parágrafo Único:** É vedada a exigência do teste HIV, na rotina de exames admissionais, conforme recomendação do Conselho Regional de Medicina.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

É facultada que os empregadores em comum acordo com seus funcionários escolham os dias da semana (Segunda-feira a Sábado) em que ocorrerá redução da jornada de trabalho de seus empregados, para adequá-las às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo as horas suplementares efetivamente realizadas pelo empregado de 01 a 12 meses, limitadas a 02 (duas) horas diárias, podendo ser compensadas, dentro do período, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

**§1º:** Na hipótese de, ao final de 01 (um) ano, não tiverem sido compensadas todas as horas suplementares prestadas, as restantes deverão ser pagas como extra, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras de 60% (sessenta por cento);

**§2º:** Em caso de extinção do contrato laboral, por qualquer motivo, as horas trabalhadas, não compensadas, serão remuneradas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, com o adicional de horas extras de 60% (sessenta por cento);

**§3º:** Haverá exceção, com relação aos guardas ou vigias que poderão ter jornada de trabalho de 12X 36, 12(doze) horas de trabalho com 36 (trinta e seis) horas de descanso;

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO AOS DOMINGOS

Fica estabelecido que a jornada de trabalho normal de todos os empregados desta Categoria e Similares



nos Municípios do interior do Estado de Rondônia será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ficando facultado aos estabelecimentos à abertura e ao funcionamento em todos os domingos do mês, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I da Constituição Federal e obedecidas às normas de proteção do trabalho conforme legislação pertinente, obedecidas às normas de proteção do trabalho elaborando-se escalas no sentido de ressaltar o direito de que o repouso semanal deverá coincidir, pelo menos uma vez após o terceiro domingo ou seja 3X1.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRAB. 12 (DOZE) HORAS COM DESCANSO DE 36 (TRINTA E SEIS) HORAS**

Será permitida mediante ciência do empregado, homologação pelo Sindicato Laboral nas condições seguintes:

### **1. DA JORNADA DE TRABALHO**

A empresa participantes da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO poderão adotar a jornada de trabalho de 12X36 (doze por trinta e seis horas) com descanso de 36H (trinta e seis horas). Sendo duas turmas diárias, com 60 (sessenta) minutos devidos para lanche ou refeição.

**1.1** - Fica convencionado que na escala 12X36 o adicional noturno será computado até o fim da jornada noturna laborada até as 5:00h.

**1.2-A** - A jornada em escala 12X36 com trabalho superior a três domingos por mês será remunerada com 100% sobre a hora normal para o terceiro e demais domingos do mês, sem prejuízo das penalidades administrativas.

**1.2-B** - É assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

**1.3** - O intervalo para descanso e refeição na jornada de 12X36 horas, diurna ou noturna, será de uma hora.

**1.4** - Não será admitida a realização de hora extra na jornada de trabalho 12X36.

### **1. DA PECULIARIDADE**

**2.1** - A escala de serviço para composição da jornada de trabalho 12X36 e sua emissão, é de inteira responsabilidade da empresa e será afixada em mural próprio para conhecimento público e atender a legislação pertinente a Auditoria Fiscal do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

### **2.DO DESCANSO**

**3.1** - Dentro das 12 horas da jornada de trabalho, já estão incluídos os horários destinados a descanso e refeição, que será de uma hora cuja remuneração já está no salário base do empregado, portanto, atendendo o art. 71 da CLT, ficando assim estabelecido o intervalo de repouso e alimentação.

**§1º**- Fica instituída na respectiva jornada de trabalho, a concessão de intervalo de uma hora para alimentação e repouso, a partir das primeiras 04 (quatro) horas.

**§2º**- Nesta jornada a empresa fica obrigada a fornecer alimentação (almoço ou jantar) aos seus colaboradores.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO INTERVALO PARA REFEIÇÕES**

Fica convencionado entre as partes que o intervalo (almoço e jantar) será no mínimo de 01 (uma) hora e no máximo 03 (três) horas a partir da segunda hora da jornada de trabalho.

**Parágrafo Único:** Com exceção dos trabalhadores que almoçarem ou jantarem na empresa que o referido intervalo pode ser de no mínimo 30 (trinta) minutos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIVRO DE PONTO/PONTO ELETRÔNICO**

A marcação de ponto eletrônico ou assinatura de livro de ponto deverá ser feita pelo próprio empregado. Ao funcionário da portaria de serviço cabe somente o fornecimento do documento ao empregado e a fiscalização do correto procedimento.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 10 (dez) anos, inválidos ou incapazes, no limite de uma vez por mês, e em casos de internações, devidamente comprovadas, terá a suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente Convenção. Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas com licença remunerada, inclusive para aquisição e gozo de férias, as faltas ao serviço nos casos de:

- a) Prova escolar - Provas realizadas em estabelecimentos de ensino oficial mediante prévia comunicação ao superior imediato, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação.
- b) Licença paternidade - A razão de 05 (cinco) dias consecutivos, imediatamente após o parto.
- c) Casamento - A razão de 03 (três) dias consecutivos.
- d) Falecimento - De dependente direto, 02 (dois) dias consecutivos.
- e) Até 01 (um) dia, quando necessário para cuidar de hospitalizar de cônjuge ou companheiro (a) legalmente reconhecido (a) e filhos (as) ou dependentes legais, devendo ser apresentado declaração de comparecimento.
- f) Por 01 (um) dia, para acompanhar filhos ou dependentes menores de 14 (quatorze) anos de idade em consultas médicas, limitando o benefício em 04 (quatro) ausências no ano, para esse fim, devendo ser apresentado declaração de comparecimento.

**§1º:** Fica assegurada aos empregados em tratamento de saúde, fisioterapia ou tratamento especial, a liberação pela empresa no horário estabelecido pelo médico credenciado pelo SUS ou pelas partes, desde que o empregado comprove mediante apresentação do atestado médico com o horário devidamente preenchido.

**§2º:** Fica assegurado aos empregados o de abono da falta no dia em que estiver realizando a prova da Carteira Nacional de Habilitação - CNH, desde que devidamente comprovado e avisado com antecedência mínima de 72h (setenta e duas) horas.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica assegurado o direito de abono de falta ao estudante empregado, nos dias de exames vestibulares, ENEM e supletivos (provão final, devidamente comprovado), pré-avisando ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação.

**Parágrafo único:** Não será prorrogada a jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses do artigo 59 e 61 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO NOS FERIADOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2020 a 31/12/2020**

Fica facultado o trabalho em todos os feriados desde que atendidas às seguintes regras:

**§1º:** Fica ajustado que as adesões para o trabalho em dias de feriados serão feitas, exclusivamente, por **Termos de Adesão** a esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que englobarão todos os feriados.

**§2º:** A jornada de trabalho nos feriados será de 6 (seis) horas corridas ou de 8 (oito) horas, a critério do empregador sendo que neste caso deverá haver o regular intervalo para a alimentação.

**§3º:** No ato da formalização do Termo de Adesão, o qual será fornecido pelo SITRACOM-RO, através do e-mail: [guia@sitracom.com.br](mailto:guia@sitracom.com.br). A empresa recolherá, por estabelecimento e por feriado, a importância abaixo estabelecida, através de guias expedidas:

01 a 10 empregados: R\$ 30,00

11 a 25 empregados: R\$ 45,00

26 a 40 empregados: R\$ 60,00

Acima de 40 empregados: R\$ 90,00

**§4º:** Haverá o pagamento de 100% (cem por cento) sobre as horas efetivamente trabalhadas no feriado ou uma folga semanal em dias úteis alusiva ao feriado trabalhado;

**§5º:** A empresa será responsável pela emissão de relação dos empregados que trabalharam no feriado, devendo a mesma permanecer arquivada para efeito de fiscalização;

**§6º:** O disposto nos parágrafos acima não desobriga a empresa a satisfazer as demais exigências dos poderes públicos em relação à abertura de seus estabelecimentos, bem como o cumprimento das demais legislações federais, estaduais e municipais correlatas.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS CONCESSÃO

A concessão de férias pela empresa deverá observar as seguintes condições:

- a) O início das férias, coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderão coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados;
- b) Quando os dias compensados recaírem no período de gozo de férias, esta deverá ser prorrogadas em igual número de dias já compensados;
- c) A concessão das férias será comunicada ao empregado por escrito, com antecedência de 30 (trinta) dias, cabendo-lhe assinar a respectiva notificação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Ao empregado, com menos de 12 (doze) meses na empresa, que rescindir espontaneamente seu contrato

de trabalho, serão pagas férias proporcionais.

§1º: Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa da empresa.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - USO DO UNIFORME**

Desde que a empresa exija que seus empregados trabalhem uniformizados, obriga-se ao fornecimento gratuito, exceto calçados, salvo se o serviço exigir calçados especiais de conformidade com o regulamento de uso e vestuário de cada empresa.

§1º: A substituição dos uniformes será feita mediante a entrega do que estiver considerado inservível, no prazo nunca inferior a seis meses de uso da vestimenta a ser substituída.

§2º: No fornecimento dos uniformes pela empresa aos seus funcionários não poderão ser inferiores a 02 (duas) vestimentas completas.

§3º: Obriga-se o empregado a zelar pela conservação do uniforme, usando-o somente quando em serviço, por se tratar de material de propriedade da empresa.

§4º: Fica o empregado obrigado a devolver o uniforme no ato de seu desligamento da empresa, sob pena de ressarcir a empresa no valor correspondente ao mesmo.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

O empregador custeará o exame médico, Admissional, Periódico, de mudança de função, retorno ao trabalho e demissional do empregado, nos termos do artigo 168 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO**

Fica determinado que os atestados médicos fornecidos pela rede pública, ou particular ou departamento médico do Sindicato Laboral, desde que o médico seja credenciado pelo Ministério do Trabalho, terão validade para justificar as faltas, por motivo de doença perante os empregadores, os referidos atestados deverão conter o CID.

§1º - Serão abonadas as faltas justificadas com atestado médico de acompanhante do pai ou mãe que estiver acompanhando o filho portador de necessidades especiais para atendimento médico.

§2º - O atestado deverá ser entregue no período máximo de 48h (quarenta e oito horas) a contar da data de sua emissão, desde que tal procedimento seja comunicado previamente ao trabalhador pelo empregador.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO NOMINAL**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Assistencial com relação nominal de empregados no prazo de 30 dias após o desconto. Quando solicitado pelo SITRACOM-RO.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

As empresas descontarão dos seus empregados pertencentes a categoria profissional desde que autorizado por escrito, à importância correspondente a 3,33% (três vírgula trinta e três por cento) da remuneração total no mês de **junho de 2020/2021**, devendo tal quantia ser recolhida até o dia 10 do mês seguinte, como DESCONTO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL, em qualquer banco através de guia própria fornecida pelo SITRACOM – RO, como aprovado pelos trabalhadores em Assembleia Geral, para que a Entidade possa manter o custeio de suas diversas atividades.

**§1º:** Fica garantido a todos, o prazo de 15 (quinze dias), a contar da data de registro da presente convenção coletiva DE TRABALHO 2020/2021 no sistema mediador, para que o empregado possa apresentar pessoalmente sua oposição ao DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL, por escrito, através de requerimento fornecido pelo SITRACOM, devendo os interessados dirigir-se pessoalmente ao SITRACOM, em sua sede, bem como nas suas Delegacias, e onde não houver poderá ser enviado via correios, sendo que o requerimento será encaminhado à empresa objetivando o não desconto;

**§2º:** O recolhimento da taxa assistencial paga fora do prazo acarretará multa de 20% (vinte por cento) mais juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pela UFIR ou outro índice que venha a substituí-lo;

**§3º:** No mês que for efetuado o desconto de Assistência Profissional, não haverá qualquer outro desconto para esta Entidade.

**§4º:** Nos casos de recusa por parte do empregador de efetuar o desconto e/ou do consequente recolhimento de desconto Assistencial às Entidades Profissionais Acordantes, serão propostas as competentes Ações de Cumprimento na Justiça do Trabalho, Independente de queixas criminal, nos casos em que o Empregador efetuar o desconto dos empregados, e não repassar às Entidades profissionais, por configurar apropriação indébita.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MENSALIDADES ASSOCIATIVAS E OUTROS DESCONTOS**

Fica a empresa, obrigada a efetuar os descontos das mensalidades associativas dos empregados, bem como de seguros, convênios de saúde, cartão de desconto e outros descontos, desde que os empregados autorizem por escrito os descontos em folhas de pagamento, de forma específica e sejam a empresa expressamente comunicadas sobre os descontos devidos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas descontarão da folha de pagamento de seus empregados relativo ao mês de março de cada ano, a Contribuição Sindical por estes autorizado ao SITRACOM-RO e remeterão ao Sindicato Laboral até o 10º (décimo) dia de abril, relação nominal e dos valores descontados de seus empregados, e o cadastramento da guia será solicitado através do e-mail [guia@sitracom.com.br](mailto:guia@sitracom.com.br).

**§1º -** A Contribuição Sindical corresponderá à remuneração de um dia de trabalho, qualquer que seja a

forma de remuneração e que sejam os empregados associados ou não do SITRACOM-RO;

§2º - A fórmula de calcular será a seguinte: o vencimento do mês de março, incluindo outros proventos que tenham incidência para o INSS, dividido por 30 (trinta), que corresponde ao período de 30 (trinta) dias do mês. O resultado da divisão corresponde ao valor de 01 (um) dia de trabalho a ser recolhido em guia própria na forma de Contribuição Sindical.

§3º - O recolhimento da Guia de Contribuição Sindical deverá ser efetuado até o dia trinta do mês de abril, no formulário adequado na rede bancária autorizada pela Caixa Econômica Federal.

§4º - O empregador deverá anotar o recolhimento na ficha ou na folha de registro do empregado e na Carteira Profissional do Empregado.

§5º - O empregado admitido após março de cada ano, e que não tenha trabalhado anteriormente, sofrerá o desconto da contribuição sindical no mês posterior ao da admissão e o recolhimento no mês subsequente. O empregado que não estiver trabalhando no mês de março em decorrência de acidente de trabalho ou doença, o desconto será feito no primeiro mês subsequente ao do seu retorno ao trabalho. E, seu recolhimento, irá ocorrer no mês imediatamente posterior.

§6º - Considerando a atual divergência sobre qual a justiça compete para dirigir eventuais conflitos sobre a Contribuição Sindical, prevista na CLT, as partes, de comum acordo elegem a Justiça do Trabalho. Portanto fica convencionado, que a competência em razão da matéria é da Justiça do Trabalho.

§7º - A empresa encaminhará à entidade profissional cópia das guias de Contribuição Sindical, com a relação nominal dos trabalhadores e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o pagamento, da qual constem:

- a) Nome e número do CNPJ da empresa;
- b) Nome completo do trabalhador;
- c) Função exercida;
- d) A remuneração percebida no mês do desconto e o valor recolhido.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TAXA DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO**

As empresas recolherão ao SITRACOM-RO o valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) em parcela única até o dia 30 do mês de março de cada ano, a título de antecipação de até duas homologações/conferência de rescisão a cada ano, excedendo este número a empresa pagará R\$ 60,00 por cada homologação.

§1º: O recolhimento será feito através de guia própria emitida pela entidade sindical laboral, podendo também ser solicitada no e-mail: [guia@sitracom.com.br](mailto:guia@sitracom.com.br)

§2º: No ato da homologação/conferência, a empresa deverá apresentar o comprovante de recolhimento da taxa de prestação de serviço ficando isento do pagamento das duas primeiras taxas de homologação/conferência.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Considerando o aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Rondônia realizada em segunda e última convocação, as empresas pertencentes à categoria econômica de restaurantes, bares e similares pagarão ao sindicato patronal, a título de Contribuição Assistencial Patronal, a importância de R\$ 150,00 (cento e cinquenta) reais anualmente referente aos anos 2020/2021. As contribuições pagas nos meses de janeiro e fevereiro terão

20% de desconto. O não pagamento dentro de tal prazo sujeitará o inadimplente à multa de 2% (dois por cento), incidente sobre o total devido na data do pagamento e acrescido de juros na razão de 1% (um por cento) ao mês.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

As empresas recolherão ao SINDHOTEL-RO a título de contribuição associativa nos meses de janeiro a dezembro até o dia 30 de cada mês o valor mensal de:

01 a 10 colaboradores: R\$ 35,00

Acima de 11 colaboradores: R\$ 50,00

**Parágrafo único** - Os valores referentes às contribuições desta cláusula, são completamente distintos e não se confundem com aqueles que foram autorizados por Assembleia Geral Extraordinária da categoria econômica, a título de contribuição para o custeio do sistema confederativo, considerando-se tais valores como débito trabalhista das empresas representadas pelo Sindicato Patronal Conveniente (restaurantes, cafés, bares, confeitarias, casas de chá, botequins, tendinhas, leiterias, lanchonetes, casa de jogos, indústria de alimentação preparada, cozinha industrial, buffet, restaurantes de comida a quilo e similares de Rondônia – SINDHOTEL-RO), portanto, passíveis de cobrança pela justiça do Trabalho.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL-REPIS**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP'S) e microempresas (ME'S) e manutenção do emprego, fica instituído o regime especial de piso salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

§ 1º: Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: empresa de pequeno porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) e microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais). na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados;

§ 2º: Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer, até 31/12/2020, a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS por meio do e-mail: [sindhotel.ro@bol.com.br](mailto:sindhotel.ro@bol.com.br), ou pelo telefone (69) 3223-1117, o formulário que deverá ser preenchido com os dados da empresa e conter as seguintes informações:

- a) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas-NIRE; capital social registrado na JUCER; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas-CNAE; endereço completo;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como microempresa (ME) ou empresa de pequeno porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial-REPIS;

c) Comprovação do pagamento da taxa de adesão, no valor de R\$ 200,00, a ser emitido no sindicato patronal.

§ 3º: O valor da taxa será rateado no percentual de 60% para o Sindicato Patronal Sindhotel-RO e 40% para o SITRACOM;

§ 4º: Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelo SINDHOTEL-RO, o certificado de adesão ao REPIS será expedido pela SINDHOTEL-RO, no prazo máximo de até 15 (Quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis;

§ 5º: A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, e eventuais multas previstas na CLT;

§ 6º: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão do SINDHOTEL-RO o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial (certificado de adesão ao REPIS), que lhes facultará, até o exercício em curso;

§ 7º: A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2020.

§ 9º: Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula em atos fiscalizatórios do ministério do trabalho ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a justiça do trabalho, será dirimido mediante a apresentação do certificado de adesão ao REPIS a que se refere o parágrafo 5º, desta cláusula;

§ 10º: Na hipótese de assistência sindical nas rescisões do contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no termo de rescisão do contrato de trabalho.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIVERGÊNCIA DE CUMPRIMENTO E FORO COMPETENTE**

As divergências, ou dissídio individuais e coletivos resultante de aplicações ou inobservância da presente Convenção Coletiva serão dirimidos pela Justiça do Trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**



Na hipótese de violação da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, à parte infratora será passível de multa de 01 (um) piso da categoria aplicada em favor do requerente, aplicadas pela Justiça do Trabalho. Devendo a empresa ser notificada primeiro, na reincidência a multa será em dobro, não se tratando a mesma de multa penal e sim multa negocial em conformidade com a Lei 13.467/2017.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - LEGALIDADE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021**

As Cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho seguem os parâmetros da Lei nº 13.467, de 13.7.2017, que versa sobre a prevalência do Negociado sobre o Legislado.

**ANANIAS FROTA DE OLIVEIRA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTE BARES E SIMILARES DO ESTA-DO DE RONDONIA - SINDHOTEL - RO**

**FRANCISCO DE ASSIS DE LIMA**  
**MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO DE BENS E SERVICOS DO ESTADO DE RONDONIA SITRACOM - RO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA NEGOCIAÇÃO CCT**

[Anexo \(PDF\)](#)

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