

CONVENÇÃO COLETIVA DA FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MATO GROSSO CNPJ n. 00.834.446/0001-11, neste ato representado por seu presidente Sr.DIVINO MARQUES BRAGA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 37.501.251/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OMAR LINS CANAVARROS JUNIOR

Celebram o presente ACORDO COLETIVO 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 2021 a 31 de janeiro de 2023 e a data-base da categoria é 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM Agências de Viagens, Agências de Viagens e turismo, Agências de Viagens e Turismo Com Frota Própria, Barcos/Boteis e Embarcações de Turismo em geral, Organizadoras de Congressos e Eventos, Operadoras de Turismo, Representações Turísticas em Geral, Pesque e Pague, Parques Temáticos, Fundações em Turismo, Balneários Termas, Consultoria em Turismo, Empresas de locação de equipamentos para eventos, Empresas montadoras de “stand”, tendas, pisos, palcos e similares**, com abrangência territorial em **MT**.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO: O piso normativo da categoria a partir de 01 de fevereiro de 2021 é de **R\$ 1.270,00** (um mil duzentos setenta reais) para todo Estado de Mato Grosso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será concedido aos trabalhadores, que já recebiam salário superior ao mínimo normativo o percentual de **8,50%** (oito e maio por cento) sobre o salário de fevereiro de 2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO - É facultada às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam compulsórios ou espontâneos, ocorridos desde a última Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Aos empregados admitidos após a data base 01/02/2022, a correção salarial será proporcional ao número de meses trabalhados.

CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO: Será fornecido obrigatoriamente, comprovante de pagamento de salário, com as discriminações de produção ou comissão, como determina a lei, constando ainda, a identificação da empresa.

CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE SALÁRIO: No caso de atraso superior a 30 (trinta) dias, o empregador pagará ao empregado uma multa equivalente a 2% (dois por cento) sobre o valor de sua remuneração mensal.

CLÁUSULA SEXTA - TRABALHO NOS FERIADOS: Os empregados que trabalharem nos feriados oficiais (civis ou religiosos) terá suas remunerações pagas em dobro, salvo, se o empregador determinar outro dia de folga além da folga semanal.

CLÁUSULA SÉTIMA - CHEQUES SEM FUNDO E CARTÕES DE CRÉDITOS: Os empregados só terão responsabilidade pelo recebimento de cheques sem provisão de fundos e cartões de crédito, quando os mesmos desobedecerem às normas estabelecidas pela empresa. Os valores referentes aos cheques sem provisão de fundos e cartões de crédito, que tiveram sido descontados da remuneração dos empregados, serão à estes ressarcidos, tão logo sejam recebidos pelo empregador.

PARÁGRAFO ÚNICO - É lícito, ainda, o desconto de prejuízos causados ao empregador, pelo empregado, desde que esta possibilidade tenha sido acordada através de termo de ciência expressa do empregado, conforme art. 462, § 1º da CLT.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL: Fica assegurado o adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) da remuneração até o dia 20 de cada mês, quando solicitado pelo empregado. Mediante recibo.

CLÁUSULA NONA - DIA 27 DE SETEMBRO – FERIADO: Fica instituído como o dia do Trabalhador na atividade turística, sendo tal dia comemorativo da Categoria. Os empregados que trabalharem neste dia terá sua remuneração diária paga em dobro, salvo se compensarem o dia de folga além da folga semanal.

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS: As horas extras dos domingos e feriados serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), conforme determina a lei. As demais com 50% (cinquenta por cento), conforme determina o art. 59 parágrafo único da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL NOTURNO: Será pago ao funcionário que desenvolver suas atividades no horário considerado noturno definido em lei, um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO: O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogado este, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas, conforme preceitua a súmula 60 do TST.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA REFEIÇÃO: É facultado a todos os estabelecimentos, fornecerem gratuitamente, refeição a cada jornada de trabalho aos seus trabalhadores, sendo que tal fornecimento não caracteriza salário in natura.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE: Será descontado do salário base do empregado, até 6% (seis por cento) a título de vale-transporte, excluindo-se a incidência sobre outras vantagens.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR EM CASO DE MORTE POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA.

Por esta cláusula fica convencionado que os Empregadores, a partir de 01 fevereiro de 2022, contratarão, obrigatoriamente em favor dos empregados, PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA, prestado por empresa que cumpra RIGOROSAMENTE o abaixo disposto, com custo de R\$ 12.00 (doze reais) por empregado, a ser:

1.0. Assistência Funeral e Sepultamento: Pagamento do valor de até R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais) para despesas com funeral e sepultamento, logo que solicitado pelo dependente do empregado, mediante apresentação de documentos solicitados pela empresa contratada;

1.1. Assistência Alimentícia em casos de morte e invalidez total e permanente do empregado: Entrega mensal de 50 kg de alimentos, por 06 (seis) meses, à família do beneficiado.

Parágrafo Único: Para fins de comprovação do estado de invalidez total e permanente, deverá o empregado ou seu representante apresentar Carta de Concessão do Benefício de aposentadoria por invalidez, fluindo a partir de então a obrigação de entrega de 50kg de alimentos constante no caput deste item.

1.2. Manutenção da Renda Familiar em casos de morte e invalidez total e permanente do empregado: pagamento de 06 (seis) parcelas mensais de 01 piso da categoria à época do falecimento.

Parágrafo Único: Para fins de comprovação do estado de invalidez total e permanente, deverá o empregado ou seu representante apresentar Carta de Concessão do Benefício de aposentadoria por invalidez, fluindo a partir de então a obrigação de pagamento constante no caput deste item.

1.4. Auxílio maternidade em uma única parcela de R\$ 500,00, (quinhentos Reais) dentro do período da licença, sob pena de decadência.

1.5. Em casos de acidente de trabalho com morte, a administradora do Programa enviará um assistente, ao local do fato, o qual assistirá a seus familiares empenhando esforços no sentido da completa efetivação da presente cláusula.

1.6. A não adesão ao programa ou inadimplência acarretará aos empregadores multa mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria por cada empregado do quadro, sendo a multa revertida a ele, até que cesse o descumprimento da cláusula.

Parágrafo Único: caso o empregado ou seu dependente não a tenha solicitação de serviços do programa atendida, por não adesão ao programa assistencial, inadimplemento ou impossibilidade de fornecimento dos benefícios do programa por culpa do empregador, deverá ser indenizado pelo empregador, em pecúnia em valor correspondente aos benefícios constantes nesta cláusula, em triplo, sem prejuízo de aplicação das demais penalidades imposta nesta convenção.

1.7. A administradora do programa devera disponibilizar ao sindicato laboral, os termos do programa, para que seja divulgado no site do sindicato laboral, bem como, expedirá via correio

ou via email, aos Empregadores que compõem a categoria econômica, as condições do programa.

1.8. O empregador deverá apresentar carta de quitação emitida pela empresa contratada para atender o programa sempre que solicitado pelo sindicato, sob pena de incorrer nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

1.9. O valor correspondente ao programa tem natureza indenizatória, por não constituir contra prestação dos serviços.

2.0. Os empregadores poderão contratar qualquer empresa desde que esta ofereça todos os benefícios do PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA CAUSADA POR ACIDENTE, desde que assegure a finalidade precípua desse benefício, e que seja no mínimo correspondente à somatória em pecúnia, dos benefícios constantes nesta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA NA ADMISSÃO: Os empregados destacados para a função de outro, que tenha sido dispensado sem justa causa ou por pedido de dispensa, será garantido o salário igual ao dos outros empregados exercentes da mesma função.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS: As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo Empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – HOMOLOGAÇÕES: A empresa não associada ao sindicato patronal está obrigada a homologar o TRCT no sindicato laboral de todos os trabalhadores que possuem mais de 01 (um) ano de registro.

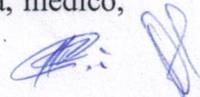
PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas associadas ao sindicato patronal estão obrigadas a efetuarem as homologações das rescisões contratuais no sindicato dos empregados desta categoria profissional somente quando requisitadas pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O Sindicato laboral cobrará uma taxa pelo serviço prestado, que será devida pelo EMPREGADO. Se o empregado se recusar a pagar a referida taxa, a empresa fica desobrigada da homologação do TRCT. Se o empregado for associado ao sindicato laboral estará isento do pagamento dessa taxa.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Se a data da homologação da rescisão contratual, quando requisitada pelo empregado, coincidir entre os dias 21/12/2020 e 19/01/2021, a mesma deverá ser agendada para data posterior, pois este período coincide com as férias coletivas dos empregados do SINDICATO/FETRATUH, não ocorrendo atendimento ao público.

PARÁGRAFO QUARTO: O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado. Quando o empregado for analfabeto somente em dinheiro ou depósito bancário.

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado não associado ao Sindicato/FETRATUH caso queira usufruir dos benefícios do Sindicato, tais como: atendimentos, dentista, médico,



convênios com laboratórios, clube recreativo, dentre outros, poderá, desde que pague valor da tabela aprovada pela Assembleia Geral da categoria.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ACERTO E HOMOLOGAÇÃO: As empresas terão 10 (dez) dias para fazer os acertos das parcelas e a devida homologação da rescisão contratual do empregado no sindicato, para aquele empregado que tiver mais de um ano ou mais de contrato de trabalho, sob pena da multa do artigo 477 da CLT, caso não for exigido o cumprimento do Aviso Prévio, dado por ambas as partes. No caso do cumprimento do Aviso Prévio, o prazo será de um (um) dia depois de transcorrido o mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso a data da homologação da rescisão contratual coincidir entre os dias 21/12/2020 e 19/01/2021, a mesma deverá ser agendada para data posterior, pois neste período coincide com as férias coletivas dos empregados do SINDICATO/FETRATUH, não ocorrendo atendimento ao público neste período.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, quando o empregado for analfabeto somente em dinheiro ou depósito bancário.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregado não associado ao sindicato/fetratuh que quiser se beneficiar do atendimento das respectivas entidades, poderá, desde que pague honorários assistenciais imposto e cobrado pelas entidades sindicais ao empregador ou empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO AVISO PRÉVIO: Tanto o empregador como o empregado, deverão fazer constar expressamente o cumprimento ou não do mesmo. Quando o empregado for demitido por justa causa, deverá ser comunicado por escrito, a causa do afastamento e seu enquadramento na CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que, em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador ou a pedido do empregado, que provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A dispensa sem justa causa do empregado será formalizada em 02 (duas) vias e o aviso prévio dado será de 30 (trinta) dias, devendo os empresários observar os dias acrescentados por força da lei nº 12.506/2011.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Durante o prazo do aviso prévio, fica vedado ao empregador, alterar as condições de trabalho. A alteração só poderá ser lícita se houver mútuo consentimento, e ainda assim, desde que não resulte direta ou indiretamente em prejuízo para o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS PRÓXIMOS A APOSENTADORIA: As empresas não poderão dispensar seus empregados optantes pelo regime do FGTS, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, podendo o empregado, por livre e espontânea vontade, de forma expressa renunciar a tal garantia.



PARÁGRAFO ÚNICO: Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) Gestante: a empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto (ADCT, art. 10, II, b, da CF/1988);
- b) Alistado: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa, nos termos do art. 472 da CLT;
- c) Acidente: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independentemente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei 8.213 de 24/07/1991;
- d) Gestante/aborto: a gestante, por 30 (trinta) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO: Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA À MÃE: Em caso de internação o filho menor de 05 (cinco) anos, ou filho excepcional ou deficiente físico menor de 14 (quatorze) anos, será concedido o abono de faltas, de no máximo 05 (cinco) dias consecutivos, mediante apresentação do comprovante de internação, assinado pelo médico da Instituição de Saúde.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA: Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo das remunerações nos prazos e condições seguintes:

- a) 2 (dois) dias úteis, por motivo de falecimento do cônjuge ou companheira habilitada na previdência social, ascendente, descendente ou outros dependentes, desde que reconhecidos pela previdência social.
- b) 5 (cinco) dias em caso de nascimento de filho(a), no decorrer da primeira semana do nascimento. (ver licença paternidade).
- c) Nos dias em que comprovadamente estiver realizando provas de exames vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- d) 3 (Três) dias úteis por motivo de casamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE FOLGA: As empresas quando funcionarem continuamente, a conceder folga aos empregados, homens e mulheres, mediante sistema de revezamento, deverão adotar escalas de folgas divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. A escala de folgas deverá ser remetida através de AR – Aviso de Recebimento para a Entidade Laboral. A escala de folga poderá ser alterada, contudo, somente com prévia autorização do empregador ou do empregado de comum acordo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO: As empresas poderão instituir intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas, consoante permissão contida no caput do artigo 71 da CLT, desde que seja firmado Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato laboral ou Federação representativa da Categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para a jornada de trabalho superior à seis horas diárias e até 8 horas diárias, o intervalo será de no mínimo 1(uma) hora, podendo ser estendido até 4 horas, e estas horas de intervalo não serão consideradas como extras e nem será considerada dupla jornada de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Será permitido às empresas durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, firmar acordo coletivo por empresa com a FETRATUH, de compensação ou de prorrogação do horário de trabalho com todos os seus empregados, homens ou mulheres, respeitando o disposto no art. 59, da CLT e Medida Provisória 1.779-6 de 13/01/99.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Fica instituído o Banco de Horas de acordo com a Legislação pertinente, sendo que para a instituição do mesmo é necessário firmar acordo coletivo entre a Empresa e a Federação Laboral com o arquivamento no Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONCESSÃO FÉRIAS: Fica assegurado ao trabalhador, que o aviso de férias lhe seja entregue com antecedência de trinta dias do início do período da concessão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais (Enunciado 291 TST).

PARÁGRAFO SEGUNDO Para base de cálculo das férias deve-se tomar como base o salário base do empregado, da data de concessão das férias, computando-se a este os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso (conforme dispõe o art. 142, caput e parágrafo 5º da CLT) devendo, serem feitos os cálculos utilizando-se da média dos últimos 12 (doze) meses do período aquisitivo.

PARAGRAFO TERCEIRO: As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos dozes meses subsequente a data em que o empregado obtiver adquirido o direito.

PARAGRAFO QUARTO: As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos ou os demais não poderão ser inferior a cinco dias, cada um, desde que haja concordância do empregado.

PARAGRAFO QUINTO: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL: Será considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceder a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementar semanais, ou ainda, aquelas cuja duração não exceder a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

PARAGRAFO PRIMEIRO: Será permitido à empresa proceder a contratação de empregados a tempo parcial, ou seja, aquele cuja duração não exceda 26 horas ou 30 horas semanais, consoante artigo 58-A da CLT, desde que seja firmado

Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato laboral ou Federação representativa da Categoria.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, e acordo coletivo a ser firmado com o sindicato laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregados sob o regime de tempo parcial cuja duração for de 30 horas não poderão prestar horas extras, consoante art. 58-A, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MÃES ADOTANTES: Terá direito a uma licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias ininterruptos as mães adotantes, no caso de adoção de criança, na faixa etária de zero a um ano de idade, desde que regularizada legalmente, consoante Lei 10.421 de 15 de abril de 2002.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – INSALUBRIDADE: As empresas pagarão o percentual de no mínimo 20% (vinte por cento) a título de insalubridade, a ser calculado sobre o Piso Normativo da categoria, para os empregados que executarem suas atividades nos setores de cozinha e acesso ao pátio de atendimento ou lugares insalubres.

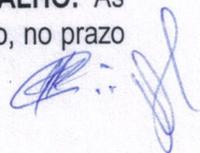
PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que já pagam o adicional de insalubridade serão isentas do pagamento adicional, quando o laudo pericial, realizado por peritos registrados por órgãos competentes, indicar a inexistência do agente insalubre.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA CIPA: A empresa que tiver em seu quadro de funcionários acima de 30 (trinta) empregados indicará um empregado designado para função de cipa e que deverá fazer anualmente treinamento da CIPA (NR5, item 5.6.4). E quando possuir em quadro de funcionários, acima de 50 (cinquenta) empregados, terá que criar a comissão da CIPA, a eleição será feita entre os empregados da empresa com a presença do Sindicato Laboral.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAMES LABORATORIAIS: A empresa fica obrigada a fornecer gratuitamente os exames laboratoriais que forem necessários na admissão, demissão e periódicos ao empregado, conforme portaria MTB 3.214/78 = NR7 e art.168 da CLT havendo assistência de saúde estatal, esses exames serão fornecidos pelos mesmos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO: Serão aceitos pelas empresas, atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelos médicos e dentistas credenciados à Federação laboral ou a qualquer outra entidade de saúde em que as empresas sejam vinculadas, e para casos superiores a 15 dias atestado de médicos do SUS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO: As empresas entregarão ao empregado, a cópia da comunicação do acidente de trabalho, no prazo de 48 horas após a sua ocorrência.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PRIMEIRO SOCORROS: As empresas ficam obrigadas a manterem nos locais de trabalho, materiais básicos necessários à prestação de primeiros socorros
(esparadrapo, gases, algodão, pomada ou spray para queimaduras.)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SETIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS: No período de eleição sindical, as empresas permitirão o livre acesso aos locais de trabalho pôr ela indicados, para o exercício de direito de voto dentro de seus estabelecimentos, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO: Será permitido quando solicitado à administração da empresa, o uso do quadro de avisos pelas entidades, laboral e patronal, nos locais de trabalho, para fixação de comunicação do interesse dos associados da categoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL: A Federação laboral terá direito de assegurar um Delegado representante dos empregados, nas empresas que possuírem mais de trinta e nove funcionários efetivos. A eleição será feita entre os empregados da empresa. O candidato eleito poderá ser reeleito, somente uma vez.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A FETRATUH Laboral fica obrigada a dar ciência por escrito á empresa, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias úteis, antes da realização da eleição para a escolha do Delegado Sindical Representante.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica garantida a estabilidade do delegado Sindical, desde a notificação de sua candidatura à empregadora, até o término do seu mandato (se eleito) sem prejuízo de outros benefícios que advirem de leis.

CLÁUSULA QUADREGÉSIMA - DIREITO DO DIRETOR SINDICAL: O diretor sindical terá direito a quatro horas uma vez por mês, para participar de reunião da diretoria, sem prejuízo de sua remuneração. Esse benefício estender - se - á a todos os diretores da federação profissional, inclusive aos delegados representantes, desde que estes não trabalhem em um mesmo setor da empresa em horários coincidentes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES LABORAL: As empresas ficam obrigadas a efetuarem o desconto na folha de pagamento, dos empregados associados, concernentes a todas as contribuições em favor da federação laboral, legalmente aprovadas pelas assembléias gerais. Nesse caso as cópias das atas das assembléias deverão ser encaminhadas ao sindicato patronal, desde que seja solicitado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS: Será descontada de todos os empregados associados a importância de 2% (dois pôr cento) de sua remuneração mensal, (base de cálculo igual do INSS) a título de contribuição para o CUSTEIO DO SISTEMA SINDICAL (NEGOCIAL), a ser repassado mensalmente pelo empregador ao FETRATUH-MT, o repasse até o quinto dia útil do mês subsequente, em guias de recolhimento fornecidas pela entidade laboral, onde deverá constar a relação nominal de cada empregado e a remuneração recebida. O empregado que se opor a presente cláusula deverá comparecer pessoalmente na sede da entidade laboral, protocolizando suas razões da oposição, endereçada ao presidente da entidade, no prazo máximo de cinco dias após o referido desconto presente CCT. A CCT será depositada na SRTE/MT; de conformidade

com o art. 8º, inc. IV da CR e, com base no resultado da assembléia Geral dos ASSOCIADOS DA FETRATUH/MT.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos meses de junho e novembro serão descontados 2% (três por cento) em cada mês, para custeio Assistencial, nos respectivos meses fica isento das Contribuições Confederativas e Sociais. O desconto e seu repasse na forma desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL DOS EMPREGADOS: Será descontado 1% (um por cento) mensalmente, da remuneração dos empregados associados a título de contribuição social, a ser repassado à Federação Laboral conforme cláusula nº 40, desta convenção.

PARÁGRAFO ÚNICO - O desconto da contribuição social incidirá até 02 (dois) salários da categoria, ou seja, quem percebe valores acima, contribuirá somente sobre o teto de 02(dois) salários da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA: As empresas, por seus proprietários e dirigentes, SE OBRIGAM, a reconhecer, respeitar e aceitar, todo e qualquer convênio, contrato ou benefício, de qualquer espécie, forma ou conteúdo, contratado por seus empregados ou pela federação laboral, desde que seja de comum acordo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os convênios, contratos ou benefícios deverão ser comunicados por escrito às empresas, as quais terão o prazo máximo de 10 dias para promoverem as providências necessárias ao bom e fiel cumprimento deste dispositivo convencional, inclusive, procedendo desconto na folha de pagamento, desde que expressamente autorizado pelo empregado e respeitado o limite máximo permitido pela lei, sob pena de caracterização de inadimplência da Convenção Coletiva da Categoria e aplicação de todas as sanções nela contida.

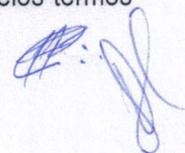
PARÁGRAFO SEGUNDO – Qualquer ato, por parte do proprietário ou dirigente, que frustre, atrase ou impossibilite a efetivação dos serviços, caracterizará o inadimplemento da presente cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS: As empresas ficam obrigadas a fornecer cópia da guia do CAGED; (Cadastro Geral Empregados e desempregados) – Lei 1.197/94, artigo 10 à Federação laboral, quando solicitado.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas ficam obrigadas a fornecer a guia do GFIP/FGTS com relação de nomes e salário dos empregados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE SAÚDE: As empresas contratarão, quando solicitado por seus empregados, programa de saúde que lhes assegurem descontos especiais em consultas, tratamentos médicos, odontológicos, internações, exames laboratoriais e farmácias. O custo será descontado no salário do empregado requerente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA- DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - LEI 9.958/2000 - Por este instrumento de negociação coletiva, as entidades convenientes instituem, EXPRESSAMENTE, A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, a qual se regerá pelos termos e condições que se seguem:



Parágrafo 1º - A Comissão de Conciliação Prévia iniciará suas atividades na data de **01 de janeiro de 2021** e será composta por 01 (um) representante da federação laboral, 01 (um) do patronal e um escrivão, os quais deverão estar presentes à todas as audiências, a exceção do escrivão, sob pena de nulidade absoluta desta.

Parágrafo 2º - A federação laboral será representada por seu presidente ou por quem este indicar.

Parágrafo 3º - O sindicato patronal será representado por assessor jurídico (contratado) ou por quem este indicar.

Parágrafo 4º - A comissão funcionará de Segunda às Sextas-feiras das 08:30 às 12h e 14h às 17h devendo, as partes interessadas, convocar a audiência, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. O empregado encaminhe, por qualquer meio, solicitação para a sua realização. As notificações de demanda poderão ser realizadas através de Fax, correspondências registradas ou pessoalmente.

Parágrafo 5º - As audiências conciliatórias obedecerão à ordem cronológica das solicitações podendo, quando necessário, serem realizadas audiências extraordinárias visando o descongestionamento de eventuais acúmulos de solicitações.

Inciso I - Na hipótese de ser provocada a comissão por iniciativa da empresa e esta não comparecer RIGOROSAMENTE na data e horário marcado, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) do piso da categoria que será revertida para as despesas administrativas da Comissão, desde que a empresa faltante não justifique o não comparecimento até 03 horas antes do horário estipulado, por escrito.

Inciso II - Fica expressamente proibido aos membros da comissão e às pessoas que estiverem participando de audiência, o uso de aparelhos celulares, sob pena da aplicação de multa no valor de 10% do piso da categoria.

Parágrafo 6º - A empresa será representada, nas audiências conciliatórias, através do proprietário ou preposto devidamente acompanhado da carta de preposição e contrato social da empresa.

Parágrafo 7º - Os empregados deverão apresentar-se para as audiências com a Carteira de Trabalho e estar devidamente acompanhado do representante da categoria laboral.

Parágrafo 8º - Toda e qualquer controvérsia de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação do serviço, houver sido criada, se a comissão puder se deslocar até o local da prestação do serviço ou, ainda, se o empregador pagar, ao empregado, todas as despesas para o seu deslocamento até a comissão.

Parágrafo 9º - Não prosperando a conciliação será fornecido ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada (ATA DE AUDIÊNCIA CONCILIATÓRIA NEGATIVA) firmada pelos membros da comissão, que DEVERÁ ser juntada a eventual reclamação trabalhista conforme determinação da Lei 9.958/2000.

Parágrafo 10º - Em caso de motivo relevante que impossibilite a observação do procedimento previsto nesta Convenção Coletiva, será a circunstância declarada na petição inicial da ação intentada perante a Justiça do Trabalho.

Parágrafo 11º - Aceita a conciliação, será lavrado ATA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA assinada pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo 12º - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

Parágrafo 13º - Considerando todo o aparato estrutural NECESSÁRIO para o bom funcionamento das comissões, local apropriado, qualificação pessoal, mão-de-obra mobilizada, tempo, equipamentos, arquivos e toda a responsabilidade advinda da atividade aqui pactuada, as EMPRESAS, que tentarem a conciliação, recolherão para a comissão, o percentual fixo de 70% do piso da categoria. O procedimento adotado pela CCP será o seguinte: A empresa comparecendo a Comissão, se dirigirá à secretaria para efetuar o referido pagamento da taxa e, após, será encaminhada à sala de audiência para a tentativa de conciliação, vez que o comparecimento a CCP é uma mera liberalidade e a Lei não permite que recaia sobre o empregado qualquer ônus advindo da tentativa de conciliação prévia.

Inciso I – Os valores aqui estabelecidos, quando inadimplidos, poderão ser pleiteados judicialmente.

Parágrafo 14º - Os valores arrecadados serão para pagamento de ajuda de custas proporcionalmente entre os conciliadores patronais e laborais.

Parágrafo 15º - A Comissão de Conciliação Prévia terá prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da regular provocação do interessado.

Parágrafo 16º - Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D da lei 9.958 de 12 de Janeiro de 2000.

Parágrafo 17º - O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo aqui previsto.

Parágrafo 18º - Aplica-se à Comissão de Conciliação Prévia trabalhista, criada nesta convenção, no que couber, a disposição prevista na CLT, jurisprudência e doutrina trabalhista, especialmente aquelas previstas para o INADIMPLEMENTO das obrigações oriundas de conciliações e acordos, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

Parágrafo 19º - Os acordos, quando não cumpridos, firmados perante a Comissão de Conciliação Prévia, serão EXECUTADOS pela forma estabelecida no Capítulo V da CLT.

Parágrafo 20º - É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juízo que tem competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

Parágrafo 21º - Esta Comissão de Conciliação prévia vincula o seu período de funcionamento, para todo e qualquer efeito, ao período de funcionamento da justiça do trabalho. Assim, entendido recesso forense, feriado e datas comemorativas em que a justiça laboral não funcione. Fica ressalvado no caso de consenso entre as entidades patronal e laboral que poderão, a qualquer tempo, realizar sessões extraordinárias a pedido das partes interessadas.

Inciso I – Fica cristalinamente pactuado que, ocorrendo dissídio coletivo ou qualquer tipo de atraso nas futuras negociações, a comissão perdurará até que sobrevenha nova Convenção Coletiva.

Parágrafo 22º - Objetivando a diminuição dos custos operacionais fica EXPRESSAMENTE acordado, neste instrumento, que esta Comissão de Conciliação Prévia, poderá funcionar juntamente com outras, de categorias diversas, já existentes ou que eventualmente venham a ser criadas.

Parágrafo Único – Fica RESGUARDADA, porém, a autonomia da Comissão no que se refere à representatividade da categoria e à paridade nas conciliações.

Parágrafo 23º - Está Cláusula servirá também como Regimento Interno da Comissão aqui instituída.

Parágrafo 24º - Farão parte dos processos de conciliação os seguintes documentos, sem prejuízo de outros necessários para o bom andamento das negociações:

DO EMPREGADOR:

Cópia do contrato social e carta de preposição, quando se fizer representar.
Solicitação, de audiência de conciliação.

DO EMPREGADO:

Carteira de trabalho Solicitação de audiência de conciliação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA NATUREZA DA CONVENÇÕES COLETIVA:

Esta Convenção Coletiva da CATEGORIA estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É VERDADEIRA NORMA LEGAL, e, portanto, dentro do segmento a que se destina, é, também, verdadeira FONTE do Direito.

Neste sentido, pode-se afirmar, com " Severus in iudicando " que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É a LEI da CATEGORIA embora tenha a forma de Convenção Coletiva.

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas. Diante desse fundamento CONSTITUCIONAL, estas, integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas.

É certo que a Convenção Coletiva tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas na CATEGORIA. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la do campo das NORMAS JURÍDICAS, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma, e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região.

Não sobrevive o argumento de que a Convenção Coletiva não delimita os limites da categoria, porque, assim como a Nação é o Mediador limite máximo da extensão da norma legal, a CATEGORIA, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva.

A CONSTITUIÇÃO FEDERAL de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia

institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da Categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento.

A Leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas das Categorias adquiriram NOTÁVEL relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra a natureza LEGALISTA das Convenções Coletivas de cada Categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por TODOS os integrantes do segmento sob pena de inquestionável afronta à CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

As normas aqui estabelecidas visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento deve ser uma constante para todos, seja empregado ou empregador.

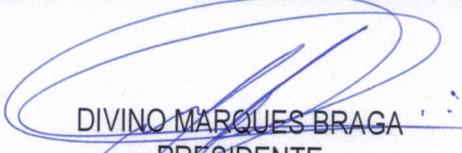
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA:

Considerando o disposto no art. 8º, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT e aplicável ao caso concreto, levado a juízo, acarretará multa no valor de 10% do piso da categoria por empregado lesado e será revertida, a entidade litigante.

PARÁGRAFO ÚNICO – A federação laboral se compromete a comunicar previamente e expressamente o sindicato patronal, das ações de cumprimento que pretende intentar em face das empresas da categoria em razão da inobservância de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva.

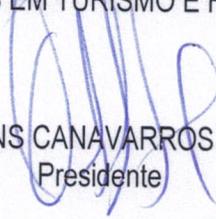
CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA: As normas convencionadas prevalecerão sobre os acordos individuais.

CLAUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA: Jornada de trabalho de 12x36, banco de horas e participação nos lucros e resultados só serão admitidas através de negociação coletiva com o sindicato.


DIVINO MARQUES BRAGA

PRÉSIDENTE

FEDERACAO DOS TRAB EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MT


OMAR LINS CANAVARROS JUNIOR

Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO DO ESTADO DE MATO GROSSO