CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000100/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/05/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016309/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.245410/2024-03
DATA DO PROTOCOLO: 22/04/2024

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

SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES B.SIM.VARZEA GRANDE, CNPJ n. 00.069.926/0001-33, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GUILHERME EDUARDO VERDUN;

E

FEDERACAO DOS TRAB EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MT, CNPJ n. 00.834.446/0001-11, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIVINO MARQUES BRAGA;

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 2024 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **de trabalhadores e empresas hoteleiras**, com abrangência territorial em **Várzea Grande/MT**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO

O piso normativo da categoria a partir de 01 de fevereiro de 2024 é de R$ 1.480,00 (um mil quatrocentos e oitenta reais) para o município de Várzea Grande/MT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Será concedido aos trabalhadores que já percebiam salário superior ao mínimo normativo o percentual de **4%** (quatro por cento) sobre o salário de fevereiro de 2023 (último reajuste da categoria).

PARÁGRAFO SEGUNDO: É facultada às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam compulsórios ou espontâneos, ocorridos desde fevereiro de 2023 (último reajuste da categoria).

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados admitidos após a data base 01/02/2023, a correção salarial será proporcional ao número de meses trabalhados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

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 - 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.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO

INSTRUMENTO REGISTRADO NO SITE

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

CLÁUSULA OITAVA - CHEQUES SEM FUNDO E CARTÕES DE CRÉDITOS

Os empregados não terão responsabilidade pelo recebimento de cheques e/ou cartões de crédito, exceto, se desobedecerem as normas estabelecidas pela empresa.

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Os empregadores pagarão o adicional de quebra de caixa de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o piso da categoria aos empregados que, efetivamente e exclusivamente, desempenharem a função de caixa, não cabendo tal adicional aos empregados que desempenharem outras funções, ainda que tenham a atribuição de manusear numerários.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS OU TAXA DE SERVIÇO OU PONTO HOTELEIRO

A empresa que cobrar gorjeta e/ou taxa de serviço e/ou ponto hoteleiro, terá seus critérios de distribuição definidos em acordo coletivo aprovado em Assembleia geral com os empregados da empresa e com a presença imprescindível da FETRATUH.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

Será pago um adicional de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora normal ao funcionário que desenvolver atividade considerada hora noturna, ou seja, das 22h às 5h.

PARÁGRAFO ÚNICO: O adicional noturno, pago com habitualidade, integra ao salário do empregado para todos os efeitos.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Os empregadores serão isentos da incidência do adicional de insalubridade sempre que o laudo pericial realizado por peritos registrados em órgãos competentes indicar inexistência do agente insalubre, bem como comprovarem a utilização integral dos EPI's, quando obrigatórios, na forma da NR-15-Anexo 14.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO

É facultado a todos os estabelecimentos, fornecer gratuitamente, refeição aos seus trabalhadores, sendo que tal fornecimento não caracteriza salário in natura.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE E AJUDA DE CUSTO DE COMBUSTÍVEL

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

PARÁGRAFO ÚNICO: É facultado aos empregadores o fornecimento de ajuda de custo de combustível para os empregados que utilizarem veículo próprio para o seu transporte, sendo certo que referido valor terá natureza indenizatória, não gerando relfexos, tampouco servindo de base de cálculo para outras verbas.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL FAMILIAR EM CASO DE MORTE

Por esta cláusula fica convencionado que os Empregadores, a partir de 01 fevereiro de 2024, contratarão, obrigatoriamente em favor dos empregados, PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA CAUSADO POR ACIDENTE, prestado por empresa que cumpra RIGOROSAMENTE o abaixo disposto, com custo de R$ 14.00 (quatorze reais) por empregado, a ser:

1.0. Assistência Funeral e Sepultamento: assistência cobrir despesas com o funeral e sepultamento de R$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais);

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.

1.2. 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 50 kg de alimentos constante no caput deste item.

1.3. 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.

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

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

1.6. 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.

1.7. 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, sendo a multa revertida a ele.

1.8. Ocorrendo eventos que gerariam os direitos e sem prejuízo das demais cominações previstas nesta Convenção Coletiva, os Empregadores indenizarão A VISTA E DIRETAMENTE ao trabalhador ou seus dependentes com importância em dinheiro equivalente ao TRIPLO das previstas neste programa.

1.9. 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.

1.10. Encaminhará também, via email, e disponibilizará meios e ou conforme solicitação da empresa os respectivos boleto para pagamento, que devera ser pago ate dia 10 de cada mês.

1.11. Devera ser apresentado o boleto mensal quitado deste programa sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento, conforme convenção coletiva de trabalho. Sob pena de incorrer nas penalidades previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

1.12. O presente não tem natureza salarial, por não constituir contraprestação dos serviços.

2.0. Os empregadores poderão contratar seguro de vida ou qualquer empresa que prestará em prol de seus empregados atendendo ao 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 beneficio, e que seja no mínimo correspondente à somatória dos benefícios constantes nesta cláusula.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIOS

As Empregadoras deverão remeter à FETRATUH, quando solicitado, todas as cópias de contratos de convênios que celebrarem com o comércio em geral, visando à aquisição de mercadorias e serviços pelos seus empregados quando estes estabelecerem descontos dos valores respectivos em folha de pagamento.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 do outro empregado exercente da mesma função.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ANOTAÇÃO NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS HOMOLOGAÇÕES

A empresa não associada ao sindicato patronal está obrigada a homologar o TRCT no sindicato laboral de todos os trabalhadores que possuírem 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: A Entidade 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 à entidade 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 23/12/2024 e 19/01/2025, a mesma deverá ser agendada para data posterior, pois este período coincide com as férias coletivas dos empregados da FETRATUH, não ocorrendo atendimento ao público.

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

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado não associado à 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - DEMISSÕES COLETIVAS

As empresas deverão informar a ocorrência de demissões coletivas à entidade laboral.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALTERAÇÃO CONTRATUAL

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 em prejuízo para o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Deverá constar expressamente a forma de cumprimento do aviso, se cumprido ou indenizado. Sendo o empregado dispensado por justa causa, o empregador deverá fazer constar expressamente a causa do afastamento e seu enquadramento na CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado que, em cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, comprovar 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.

Quando o empregado pedir demissão e comprovar, por escrito, a obtenção de um novo emprego, não poderá ter o seu aviso prévio descontado.

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, ou mais, devendo os empresários observarem os dias acrescentados por força da lei nº 12.506/2011.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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 no tempo integral.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A adoção do regime de tempo parcial será feita mediante concordância do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADOS PRÓXIMO A APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar o empregado que tenha 10 (dez) anos de trabalho na mesma empresa, e contam com 12 (doze) meses para aquisição do direito de aposentadoria por tempo de serviço, podendo o empregado, por livre e espontânea vontade, de forma expressa renunciar a tal garantia.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE POR ADOÇÃO

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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

As horas extras dos domingos e feriados serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento). As demais com 50% (cinqüenta por cento) conforme determina o art. 59 parágrafo único da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES

Conforme autorizado pelo art. 611-A, XIII, as empresas do setor de hospedagem estão autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que desempenham as suas atividades em ambientes insalubres, ou seja, esses empregados poderão trabalhar em horas extraordinárias, mediante acordo de compensação de jornada e/ou banco de horas, independentemente da licença da autoridade administrativa prevista no artigo 60 da CLT, não caracterizando desrespeito às normas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO NOS FERIADOS

O empregado que trabalhar nos feriados oficiais (civis e religiosos) terá sua remuneração paga em dobro, salvo, se o empregador determinar outro dia de folga em até 30 (trinta) dias posterior ao feriado laborado.

PARÁGRAFO ÚNICO: O disposto no caput desta cláusula não se aplica ao empregados que trabalham na jornada 12x36.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS, COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Será permitido às empresas durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho firmar acordo coletivo por empresa com Sindicato laboral, de compensação ou de prorrogação do horário de trabalho com todos os seus empregados, respeitado o disposto no art. 59, da CLT.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão instituir intervalo intrajornada igual ou superior a 00h30 (trinta minutos) e inferior a 01h00 (uma hora) mediante acordo coletivo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: As empresas que servirem almoço e/ou jantar e cujos empregados tiverem intervalos intrajornada superior a duas horas, esse excedente não será considerado para efeito de banco de horas extraordinárias, e nem será considerada dupla jornada de trabalho.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESCALA DE FOLGA

As empresas que adotarem o regime de escala de folgas deverão disponibilizar a escala até o último dia do mês que antecede o período de vigência da referida escala. A escala de folgas deverá ser apresentada à

Entidade Laboral sempre que solicitada. A escala de folga poderá ser alterada somente com a concordância das partes.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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, irmão, 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) Três dias úteis, por motivo de casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA À MÃE

Em caso de internação do filho menor de 05 (cinco) anos, 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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA JORNADA DE TRABALHO 12X36

As empresas poderão instituir jornada de trabalho 12x36, qual seja, doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que cumprirem sua jornada de trabalho 12x36 (doze horas de labor por trinta e seis de descanso), no período noturno fará jus a uma hora extra no mínimo por dia trabalhado, baseado no artigo 73 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para base de cálculos de horas extras serão tomados como base 180 horas/mês pra quem cumprir carga horária de 12x36 (doze horas de labor por trinta e seis horas de descanso).

PARÁGRAFO TERCEIRO: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o parágrafo 5º do art. 73.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DIA 29 DE JULHO

Fica instituído como o dia do Trabalhador elencado na Cláusula 2ª desta Convenção Coletiva de Trabalho (Dia de Santa Marta). Os empregados que trabalharem neste dia terão sua remuneração diária paga em dobro, salvo se compensarem o dia de folga além da folga semanal.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS 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: O empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

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, nos dozes meses subseqüente a data em que o empregado tiver 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 o os demais não poderão ser inferior a cinco dias, cada um, desde que haja concordância do empregado.

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

PARÁGRAFO SEXTO: Conforme dispõe o artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de 5 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

A empresa que tiver em seu quadro de funcionários acima de 30 (trinta) empregados indicará um empregado designado para desempenhar função de CIPA, que deverá fazer anualmente o 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 da Entitdade Laboral.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Serão aceitos pelas empresas atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos e dentistas inscritos no CRM e CRO, sendo credenciados ao sindicato ou pertencentes ao SUS.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados têm o prazo de até 48 (quarenta e oito) horas para a entrega do atestado médico ou para entrar em contato com a empresa e comunicar que possui atestado médico e para quantos dias sob pena da sua ausência ser considerada falta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica facultado à empresa exigir que o funcionário, ao entregar o atestado médico, faça uma declaração de próprio punho, declarando a data da entrega do atestado, para quantos dias é o atestado, o local de atendimento, o nome do médico e CRM.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas se comprometem a dar ciência aos seus funcionários sobre o conteúdo desta cláusula.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa fica obrigada a manter nos locais de trabalho, materiais básicos necessários à prestação de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas entregarão ao empregado, a cópia da comunicação do acidente de trabalho, no prazo de 48 horas após a sua ocorrência.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleição sindical, as empresas permitirão o livre acesso aos locais de trabalho por 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 para votarem.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato 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: O Sindicato Laboral ou a FETRATUH fica obrigado a dar ciência por escrito à 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, e se eleito até um ano após o término do seu mandato, sem prejuízo de outros benefícios que advierem de leis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES NAS COMISSÕES

A eleição dos representantes nas comissões no local de trabalho será coordenada pela entidade laboral.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 do Sindicato profissional, inclusive aos delegados representantes, desde que estes não trabalhem em um mesmo setor da empresa em horários coincidentes.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA RELAÇÃO DOS EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a fornecer a guia do GFIP/FGTS com relação de nomes e salário dos empregados, quando solicitado pela entidade laboral.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES LABORAIS

As Empresas ficam obrigadas a efetuarem o desconto na folha de pagamento do empregado, concernente a todas as contribuições em favor da federação, legalmente aprovadas pela assembleia geral.

PARÁGRAFO ÚNICO: Quando requeridas pelas empresas as cópias das atas das assembleias dos empregados lhe serão encaminhadas pela entidade laboral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 entidade Laboral.

PARÁGRAFO ÚNICO: O desconto da contribuição social incidirá até 2 (dois) salários da categoria, ou seja, quem percebe valores acima, contribuirá somente sobre o teto de 2 (dois) salários da categoria.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA, ASSOCIATIVA E SINDICAL PATRONAL

A Contribuição Confederativa PATRONAL será cobrada, no mês de outubro de cada ano, no valor de 40% do piso da categoria.

A Contribuição Assistencial PATRONAL é a Contribuição dos empregadores para fazer face aos recursos necessários para assinatura da presente convenção coletiva que terá reflexos para toda a categoria, e não somente para os associados:

Considerando o previsto no artigo 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objeto de acordo ou convenção coletiva, ressaltadas as vedações previstas no artigo 611-B da CLT;

Considerando que o artigo 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de convenção coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Assim por deliberação da assembleia geral do sindicato patronal de acordo com o disposto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, a contribuição assistencial será cobrada de todas as empresas da categoria de hospedagem e alimentação, ou seja, que exercem atividades representadas por hotéis, motéis, apart-hoteis, flats, flats residência, residence hotel, hospedarias, pousadas, pensões, bares, restaurantes, lanchonetes, churrascarias, cantinas, pizzarias, casas de chás, sorveterias, cafés, botequins, quiosques, fast-food, barracas de praia, empresas de refeições coletivas, etc., **até o mês de maio de cada ano, na proporção de 40% do piso da categoria.**

A Contribuição Sindical PATRONAL será cobrada no mês de janeiro de cada ano e com base no capital social declarado da empresa, E CONFORME A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, ALTERADA PELA REFORMA TRABALHISTA A REFERIDA CONTRIBUIÇÃO PASSOU A SER FACULTATIVA.

A Contribuição Associativa PATRONAL será recolhida todo dia 25 de cada mês, mediante boleto bancário, nos valores conforme a tabela abaixo, sendo que o número de empregados deverá ser comprovado através do último CAGED enviado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Faixa de Enquadramento	N.º de empregados	% sobre o piso da categoria
01	00 a 05	10%
02	06 a 10	15%
03	11 a 20	20%
04	21 a 30	25%
05	acima de 30	30%

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Os empregadores são obrigados a descontar 1/30, da folha de pagamento de seus empregados relativo ao mês de março de cada ano, e repassar à entidade laboral até o 5ª dia útil do mês subseqüente, conforme aprovado em assembleia geral do dia 20/12/2018, desde que autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

Serão descontados de todos os empregados associados a importância de 1% (um por 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 à FRETATUH, 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 de oposição, endereçada ao presidente da entidade, no prazo máximo de cinco dias após o referido desconto presente na CCT, que será depositada na SRTE/MT, em conformidade com a art. 8º, inc. IV da CF e, com base no resultado da assembléia Geral dos ASSOCIADOS DO SEMPHOSTUR ou da FETRATUH.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DO CUSTEIO ASSISTENCIAL

A título de custeio assistencial para costear as negociações coletivas de trabalho, os empregadores serão obrigados a descontar 3% (três por cento) da folha de pagamento dos meses de junho e novembro dos empregados associados ou não associados, e repassar à entidade laboral até o 5ª dia útil do mês subsequente.

PARAGRÁFO ÚNICO: Nos meses de junho e novembro ficarão isentos das contribuições associativas e confederativas os trabalhadores associados ao Sindicato, não sendo devido o desconto e seu repasse na forma desta cláusula.

DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO

Considerando as disposições da Lei 9.958/2000 e a Lei 13.467.2017, por este instrumento de negociação coletiva, as entidades convenentes instituem, EXPRESSAMENTE, A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO, a qual se regerá pelos termos e condições que se seguem:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissões de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, serão firmados na Comissão de Mediação, pelo Sindicato Laboral, com a anuência do Sindicato patronal.

PARÁGRAFO QUARTO: O termo previsto no §3º discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

PARÁGRAFO QUINTO - A Comissão de Conciliação Prévia e Mediação iniciará suas atividades na data de 1º de fevereiro de 2024 e será composta por 01 (um) representante Sindicato laboral ou da federação laboral, 01 (um) do patronal, os quais deverão estar presentes à todas as audiência, sob pena de nulidade absoluta desta.

PARÁGRAFO SEXTO - O Sindicato laboral será representado por seu presidente ou por quem este indicar.

Inciso I - O sindicato patronal será representado por assessor(a) jurídico(a) contratado (a) ou por quem este indicar.

PARÁGRAFO SÉTIMO: A comissão funcionará de Segunda-feira à Sexta-feira 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. Para esta convocação bastará que a empresa ou empregado encaminhe, por qualquer meio, solicitação para a sua realização. As notificações de demanda poderão ser realizadas através de email, fax, correspondências registradas ou pessoalmente.

PARÁGRAFO OITAVO: As audiências conciliatórias obedecerão a ordem cronológica das solicitações podendo, quando necessário, serem realizadas audiências extraordinárias visando os congestionamento 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 NONO: A empresa será representada nas audiências conciliatórias através do proprietário ou preposto devidamente acompanhado da carta de preposição e contrato social da empresa.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: 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 DÉCIMO SEGUNDO: Não prosperando a conciliação, será fornecida 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 DÉCIMO TERCEIRO: 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 DÉCIMO QUARTO: O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO: 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 á 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 DÉCIMO SEXTO: Os valores arrecadados serão rateados proporcionalmente entre os conciliadores patronais e laborais.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO: 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 DÉCIMO OITAVO: 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 DÉCIMO NONO: 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 VIGÉSIMO: 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 VIGÉSIMO PRIMEIRO: Os acordos, quando não cumpridos, firmados perante a Comissão de Conciliação Prévia serão EXECUTADOS pela forma estabelecida no Capítulo V da CLT.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO: É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juízo que tem competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO: Esta Comissão de Conciliação Prévia e Mediação 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 VIGÉSIMO QUARTO: 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 VIGÉSIMO QUINTO: Fica resguardada, porém, a autonomia da Comissão no que se refere à representatividade da categoria e à paridade nas conciliações.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO: Está Cláusula servirá também como Regimento Interno da Comissão aqui instituída.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO: Farão parte dos processos de conciliação e mediação os seguintes documentos, sem prejuízo de outros necessários para o bom andamento das negociações, os documentos abaixo relacionados.

Inciso I - Para a Comissão de Conciliação:

a) - DO EMPREGADOR: Cópia do contrato social e carta de preposição, quando se fizer representar; Solicitação, de audiência de conciliação.

b) - DO EMPREGADO: Carteira de trabalho; Solicitação de audiência de conciliação.

Inciso II - Para a Comissão de Mediação:

- DO EMPREGADOR: Cópia do contrato social e carta de preposição, quando se fizer representar. Todos os holerites, todos os cartões de ponto se possuir mais de 10 empregados, comprovante de pagamento do décimo terceiro salário, comprovante do pagamento e gozo de férias, comprovante de recolhimento do FGTS e INSS, todos referentes ao ano, objeto do Termo de Quitação Anual; Solicitação de audiência de mediação.

- DO EMPREGADO: Carteira de trabalho e Solicitação de audiência de mediação.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO OITAVO: Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente cláusula será definida pelos Sindicatos signatários, quanto às audiências de mediação em que serão firmados os termos de quitação anual. Quanto às audiências de conciliação, fica mantida a forma de custeio discriminada no parágrafo 15º desta cláusula, que já existe há mais de 15 anos.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS

As cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho, enquanto vigentes, e as partes convenentes ou acordantes estão obrigadas a cumpri-las, salvo se contrariar a lei.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As normas convencionadas em Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre os acordos coletivos de trabalho e sobre os acordos individuais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: As clausulas firmadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho permanecerão vigentes até a assinatura de nova convenção coletiva, exceto se sobrevier nova legislação.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 30% (trinta por cento) do piso categoria, por empregado lesado e será revertida, ao sindicato litigante.

PARÁGRAFO ÚNICO: A entidade 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS E PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS

O Banco de horas com duração superior a 06 meses e a participação dos empregados nos lucros e resultados só serão admitidos através de acordo coletivo de trabalho a ser firmado com o sindicato ou federação laboral.

}

GUILHERME EDUARDO VERDUN
PRESIDENTE
SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES B.SIM.VARZEA GRANDE

DIVINO MARQUES BRAGA
PRESIDENTE
FEDERACAO DOS TRAB EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MT

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE REUNIAO

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.