

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000600/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/08/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054729/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001925/2017-50
DATA DO PROTOCOLO: 23/08/2017

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

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;

E

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

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 2017 a 31 de janeiro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis, Moteis, Pousadas, Casa de Pensão, Lavanderias, Hospedaria, Casa de Cômodos, Dormitórios, Pensionatos, Aluguéis de Quartos, Taxi Girls, Trailer, Fast Food, Refeições Coletivas, Drive-in, Clube e Buffet,** 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 janeiro de 2017 é de R\$ 965,00 (novecentos e cinco reais) para todo Estado de Mato Grosso exceto Várzea Grande.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será concedido aos trabalhadores, que já recebiam salário superior ao mínimo normativo o percentual de 4% sobre o salário de janeiro de 2016.

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 - a data base da categoria é primeiro de 1º de JANEIRO.

PARÁGRAFO QUARTO - Aos empregados admitidos após a data base 01/01/2016, 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 SE 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 - CONVENIO

As Empregadoras deverão remeter ao SINDICATO LABORAL OU FETRATUH, todas as cópias de contratos de convênios que celebrarem com o Comércio em geral, visando à aquisição de mercadorias e serviços pelos seus empregados sempre que esses contratos estabelecerem descontos dos valores respectivos em folha de pagamento.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - TRABALHO NOS FERIADOS

Os empregados que trabalharem nos feriados oficiais (civis ou religiosos) terão suas remunerações pagas em dobro, salvo, se o empregador determinar outro dia de folga além da folga semanal, nos termos da Lei 605 de 1949, regulamentada pelo Decreto n. 27.048 de 1949.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA 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% (cinquenta por cento) conforme determina o art. 59 parágrafo único da CLT.)

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão no mínimo 20% (vinte por cento) a título de insalubridade, a ser calculado sob Piso Normativo da Categoria para os empregados que executarem suas atividades nos setores de lavanderias e cozinha.

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA REFEIÇÃO

É facultado a todos os estabelecimentos onde tenham cozinha própria, fornecer gratuitamente, refeição a cada jornada de trabalho aos seus trabalhadores dentro do cardápio oferecido pela empresa, sendo que tal fornecimento não caracteriza salário in natura.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DIA 29 DE JULHO

Fica instituído como o dia do Trabalhador (Dia de Santa Marta), os trabalhadores representado nesta CCT elencados na Cláusula 2 desta Convenção. 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 QUINTA - SUBSTITUIÇÃO

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

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

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 do outro empregado exercente 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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais serão efetuadas no sindicato dos Empregados desta Categoria Profissional ou na Superintendência Regional do Trabalho

PARÁGRAFO ÚNICO: O pagamento das parcelas rescisórias e homologação deverão ser efetuados nos seguintes prazos sob pena de multa do valor da maior remuneração percebida:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao termino do contrato; ou
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenizado do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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 ou federação para aqueles empregados que tiverem 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 22/12/2017 e 06/01/2018, a mesma deverá ser agendada previamente por telefone que será divulgado o numero no mês de dezembro de 2017, pois neste período coincide com as férias coletivas dos empregados do SINDICATO/ENTIDADE, não ocorrendo atendimento ao público neste período.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As gorjetas cobradas pelo empregador na Nota de Serviço, ou oferecidas espontaneamente, pelos clientes, não servirão de base para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, de acordo com o Enunciado 354, do TST, de 22/05/97.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 direta ou indiretamente em prejuízo para o empregado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 as 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.

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADOS PROXIMO 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, desde que o mesmo possua 10 (dez) anos de serviços prestados, 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.

ESTABILIDADE ADOÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE 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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA RELAÇÃO DO EMPREGADO

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

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

Todos os trabalhadores que exercerem suas atividades em jornada superior à seis horas diárias, terão um intervalo mínimo intrajornada de uma hora.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que servirem almoço e jantar e cujos empregados tiverem intervalos intrajornada superior a duas horas, esse excedente não será considerado para efeito de banco de horas extraordinárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: 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 e Medida Provisória 1.779-6 de 13/01/99.

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

PARÁGRAFO QUARTO: As empresas poderão instituir jornada de trabalho 12 x 36 (doze horas de labor por 36 horas de descanso).

PARÁGRAFO QUINTO: Os empregados que cumprirem sua jornada de trabalho de 12x36 (Doze horas de labor pôr trinta e seis de descanso) no período Noturno fará jus a 1 (uma) hora extra no mínimo pôr dia trabalhado, baseado no Art. 73 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO: Para base de cálculos de horas extras será tomado como base 180/horas/mês para quem cumprir carga horária de 12 x 36 (doze horas de labor pôr trinta e seis de descanso) ou 6h (seis) horas diárias.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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)Três dias úteis, por motivo de casamento.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 remetido 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA À MÃE

Em caso de internação do 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Será permitido à empresa proceder a contratação de empregados a tempo parcial, ou seja, aquele cuja uração não exceda 25 horas, consoante artigo 58-A da CLT, desde que seja firmado Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato laboral ou Federação representativa da Categoria.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempoparcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, e acordo coletivo a ser firmado com osindicato laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras, consoante art. 59, § 4º da CLT.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS

Conforme dispõe o artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, após cada período de 12 meses e 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 CÍPIEIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 do Sindicato Laboral.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas ficam obrigadas a manterem nos locais de trabalho, materiais básicos necessários à prestação de primeiros socorros.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

Serão aceitos pelas empresas, atestados médicos e odontológicos, fornecidos pelos médicos e dentistas credenciados ao sindicato/Federação laboral ou a qualquer outra entidade de saúde em que as empresas sejam vinculadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

As empresas contratarão, quando solicitado por seus empregados, programa de saúde que lhes assegure descontos especiais em consultas, tratamentos médicos, odontológicos, internações, exames laboratoriais e farmácias. O custo será descontado no salário do empregado requerente.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 ou sindicato laborais, legalmente aprovadas pelas assembleias gerais, nesse caso as cópias das atas das assembleias deverão ser encaminhadas ao sindicato patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato laboral terá direito de assegurar um Delegado representante dos empregados, nas empresas que possuem 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, até o término do seu mandato (se eleito) sem prejuízo de outros benefícios que advirem de leis.

COMISSÃO DE FÁBRICA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIREITO DO DIRETOR SINDICAL

O diretor sindical terá direito a quatro horas uma vez por mês, para participar de reunião da diretoria, semprejuízo 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Os empregadores são obrigados a descontar 1/30, da folha de pagamento de seus empregados relativo aomês de março de cada ano, a contribuição sindical, conforme o artigo 582 da CLT e repassarem aoSindicato laboral ou federação até o 5ª dia útil do mês subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

Será descontada de todos os empregados associados a importância de 2% (dois pôr cento) de suaremuneração mensal, (base de cálculo igual do INSS) a título de contribuição para o CUSTEIO DOSISTEMA SINDICAL (NEGOCIAL), a ser repassado mensalmente pelo empregador ao SEMPHOSTUH ou FRETATUH, o repasse até o quinto dia útil do mês subsequente, em guias de recolhimento fornecidas pelaentidade laboral, onde deverá constar a relação nominal de cada empregado e a remuneração recebida. Oempregado que se opor a presente cláusula deverá comparecer pessoalmente na sede da sede da entidade laboral, protocolizando suas razões de oposição, endereçada ao presidente da entidade, no prazo máximode cinco dias após o referido desconto presente CCT, que será depositada na SRTE/MT; de conformidadecom a art. 8º, inc. IV da CR e, com base no resultado da assembléia Geral dos ASSOCIADOS DOSEMPHOSCOND ou da FETERATUH

PARÁGRAFO ÚNICO - Nos meses de junho e novembro serão descontados 3% (trêspor cento) em cada mês, para custeio Assistencial, nos respectivos meses fica isento das ContribuiçõesConfederativas e Sociais. O desconto e seu repasse na forma desta cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL DOS EMPREGADOS

Será descontado 1% (um por cento) mensalmente, da remuneração dos empregados associados a título de ontribuição social, a ser repassado ao Sindicato Laboral conforme cláusula nº 41, 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 de02(dois) salários da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA, ASSOCIATIVA E SINDICAL PATRONAL

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

A **Contribuição Assistencial** PATRONAL, destinada ao custeio das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho, será cobrada, no **mês de março** 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, sendo que, a empresa que se encontrar inadimplente após 31 de janeiro referente a qualquer exercício, estará sujeita às medidas judiciais cabíveis, a partir desta data, sem prejuízo do disposto do art. 600 da CLT.

A **Contribuição Associativa** PATRONAL será cobrada mensalmente, de todas as empresas associadas, mediante boleto bancário, com vencimento no dia 25 de cada mês, 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 | Nº 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% |

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 1 de janeiro de 2017 e será composta por 01 (um) representante Sindicato laboral ou 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 - O Sindicato laboral será representado 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 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 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 scongestionamento 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 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 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 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 14º - Os valores arrecadados serão rateados 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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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) prestigi 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 nstitucional 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.

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. Diantedesse 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 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.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 – O sindicato 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE POR QUALQUER MOT

Por esta cláusula fica convencionado que os Empregadores a partir do dia 01 de JANEIRO de 2017 contratarão PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA CAUSADA POR ACIDENTE, prestado por qualquer empresa que cumpra RIGOROSAMENTE o abaixo disposto, em favor dos empregados, a um custo de R\$ 11,05 (onze reais e cinco centavos) por empregado e composto de:

1.1.1. Assistência Funeral: prestação IMEDIATA e INCONDICIONAL, de serviço funeral e sepultamento até o valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais);

1.1.2. Assistência Financeira IMEDIATA: Para cobrir outras despesas emergenciais a família do empregado falecido receberá, até 24 horas após a solicitação da prestação do serviço de funeral R\$ 600,00 (seiscentos reais); como adiantamento no serviço funeral. 1.1.3. Assistência Alimentícia: Entrega mensal durante 06 (seis) meses 50Kg de alimentos à família do beneficiado.

1.1.4. Manutenção e Renda Familiar, por morte: 06 (seis) parcelas mensais de 01 piso da categoria.

1.1.5. Manutenção de Renda Familiar, por invalidez total e definitiva causada por Acidente: Benefício de 06 (seis) parcelas mensais de 01 piso da categoria;

1.1.6. Verbas Rescisórias: Em caso de morte por qualquer causa ou invalidez total e definitiva, causada por acidente do empregado assistido, o Empregador será reembolsado, até o limite de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) do valor da rescisão trabalhista havida.

1.1.7. A administradora do Programa enviará um assistente, ao local do fato, o qual assistirá ao empregado, ou a seus familiares em caso de morte do trabalhador, empenhando esforços no sentido da completa efetivação da presente cláusula.

1.2. A não adesão ao programa ou inadimplência que impossibilite o atendimento a TODO o quadro de empregados, acarretará aos empregadores multa mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus empregados, e 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.

1.3. A eventual administradora do programa expedirá via correio, aos Empregadores que compõem a categoria econômica, as condições do programa, instruções, carnê ou boleto para pagamento.

1.4. Deve ser apresentado o carnê mensal quitado deste programa sempre que houver a necessidade de comprovação do cumprimento da convenção coletiva de trabalho.

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

1.6. A prestação, deste benefício social de apoio familiar, poderá ser efetivada por qualquer empresa, desde que o valor assegurado seja no mínimo correspondente à somatória dos benefícios constantes nesta cláusula.

1.7. Os empregadores contratarão o Seguro de Vida em prol de seus empregados, em substituição ao PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA CAUSADA POR ACIDENTE, desde que o valor assegurado seja no mínimo correspondente à somatória dos benefícios constantes nesta cláusula.

1.8. As empresas ficam obrigadas a informarem ao sindicato dos empregados com qual administradora do programa ou seguradora, firmou contrato para o cumprimento da presente cláusula, proporcionando assim, meios para que o Sindicato laboral mantenha seus associados informados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DOS CONVENIOS E CONTRATOS

- CONVÊNIO, CONTRATOS OU BENEFÍCIOS SOLICITADOS POR EMPREGADOS

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.

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.

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

**GUILHERME EDUARDO VERDUN
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS HOTEIS RESTAURANTES B.SIM.VARZEA GRANDE**

ANEXOS ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - CONTINUAÇÃO LISTA

[Anexo \(PDF\)](#)

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