

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2017

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000602/2017
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/08/2017
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054436/2017
NÚMERO DO PROCESSO: 46210.001926/2017-02
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 DAS EMPRESAS DE SERVICOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 05.510.655/0001-23, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ODENIR JOSE DE MATOS;

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 do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2017 a 31 de dezembro de 2017 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM EMPRESA DE SERVIÇOS AUXILIARES DO TRANSPORTE AEREO**, com abrangência territorial em **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\$ 973,00 (novecentos e setenta e três reais)** para todo Estado de Mato Grosso.

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 - Fica estabelecido como data base da categoria será 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 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

REMUNERAÇÃO DSR

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

DESCONTOS SALARIAIS

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL NOTURNO

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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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.

AUXÍLIO TRANSPORTE

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.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MO

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL E FAMILIAR EM CASO DE MORTE, POR QUALQUER MOTIVO OU INVALIDEZ TOTAL E DEFINITIVA CAUSADA POR ACIDENTE.

1.1. 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;

1.1.5. 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.

1.1.6. 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. A 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.

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 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

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES

As homologações das rescisões contratuais serão efetuadas na Federação dos Empregados desta Categoria Profissional.

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, 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 ÚNICO - Caso a data da homologação da rescisão contratual coincidir entre os dias 22/12/2017 e 06/01/2018, as mesmas deverão ser agendas previamente por telefone que será divulga o numero no mês de dezembro de 2017, pois neste período coincide com as férias coletivas dos empregados da FETRATUR, não ocorrendo atendimento ao público.

AVISO PRÉVIO

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.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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.

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

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, 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.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA

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 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.

FALTAS

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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

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.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR INSALUBRIDADE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.)

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA, ASSOCIATIVA E

A **Contribuição Confederativa Patronal** será cobrada, de todas as empresas, **no mês de outubro** de cada ano, no valor de 40% do piso da categoria.

A **Contribuição Assistencial Patronal** será cobrada, de todas as empresas, **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 a medidas judiciais cabíveis, a partir desta data, sem prejuízo do disposto do artigo 600 da CTL.

A **Contribuição Associativa Patronal** corresponderá a 60% do piso da categoria, com vencimento todo dia 25 de cada mês.

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 laboral, legalmente aprovadas pelas assembléias gerais. Nesse caso as cópias das atas das assembléias deverão ser encaminhadas ao sindicato patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

Será descontada de todos os empregados associados a importância de 2% (dois 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 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 3% (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 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 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 QUARTA - 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, a contribuição sindical, conforme o artigo 582 da CLT e repassarem à Federação laboral até o 5ª dia útil do mês subsequente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONVÊNIOS, CONTRATOS E BENEFÍCIOS OU

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.

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

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 2017** e será composta por 01 (um) representante da federação laboral, 01 (um) do patronal e um scrivão, os quais deverão estar presentes à todas as audiência, 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. 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 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.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

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

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.

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) 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 - 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% do piso da categoria por empregado lesado e será revertida, ao 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.

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

**ODENIR JOSE DE MATOS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVICOS AUXILIARES DE TRANSPORTE AEREO DO ESTADO DE MATO GROSSO**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[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>.