

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MT000290/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015801/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10212.102503/2021-10
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2021

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE MATO GROSSO, CNPJ n. 14.938.021/0001-67, neste ato representado(a) por seu ;

E

SEMPHOSCOND, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, MOTEIS, Pousadas, Hospedarias, Dormitórios, Kit Nets, Apart. Hotel, Buffet, Choperias, Drivin-, CNPJ n. 03.489.762/0001-91, neste ato representado(a) por seu ;

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

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 2021 a 31 de maio de 2021 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de Trabalhadores e Empresas Hoteleiras**, com abrangência territorial em Acorizal/MT, Água Boa/MT, Alta Floresta/MT, Alto Araguaia/MT, Alto Boa Vista/MT, Alto Garças/MT, Alto Paraguai/MT, Alto Taquari/MT, Apicás/MT, Araguaiana/MT, Araguinha/MT, Araputanga/MT, Arenópolis/MT, Aripuanã/MT, Barão de Melgaço/MT, Barra do Bugres/MT, Barra do Garças/MT, Bom Jesus do Araguaia/MT, Brasnorte/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo do Parecis/MT, Campo Verde/MT, Campos de Júlio/MT, Canabrava do Norte/MT, Canarana/MT, Carlinda/MT, Castanheira/MT, Chapada dos Guimarães/MT, Cláudia/MT, Cocalinho/MT, Colíder/MT, Colniza/MT, Comodoro/MT, Confresa/MT, Conquista D'Oeste/MT, Cotriguaçu/MT, Cuiabá/MT, Curvelândia/MT, Denise/MT, Diamantino/MT, Feliz Natal/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, Gaúcha do Norte/MT, General Carneiro/MT, Glória D'Oeste/MT, Guarantã do Norte/MT, Indiavaí/MT, Itaúba/MT, Itiquira/MT, Jangada/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Juruena/MT, Lambari D'Oeste/MT, Lucas do Rio Verde/MT, Luciara/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Mirassol d'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nossa Senhora do Livramento/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Lacerda/MT, Nova Marilândia/MT, Nova Maringá/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Mutum/MT, Nova Nazaré/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Ubitatã/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte do Norte/MT, Novo Mundo/MT, Novo Santo Antônio/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Peixoto de Azevedo/MT, Planalto da Serra/MT, Poconé/MT, Pontal do Araguaia/MT, Ponte Branca/MT, Pontes e Lacerda/MT, Porto Alegre do Norte/MT, Porto dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Porto Estrela/MT, Poxoréu/MT, Primavera do Leste/MT, Querência/MT, Reserva do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Ribeirãozinho/MT, Rio Branco/MT, Rondolândia/MT, Rosário Oeste/MT, Salto do Céu/MT, Santa Carmem/MT, Santa Cruz do Xingu/MT, Santa Rita do Trivelato/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Afonso/MT, Santo Antônio do Leste/MT, Santo Antônio do Leverger/MT, São Félix do Araguaia/MT, São José do Rio Claro/MT, São José do Xingu/MT, São José dos Quatro Marcos/MT, Sapezal/MT, Serra Nova Dourada/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Tabaporã/MT, Tangará da Serra/MT, Tapurah/MT, Terra Nova do Norte/MT, Tesouro/MT, Torixoréu/MT, União do Sul/MT, Vale de São Domingos/MT, Vera/MT, Vila Bela da Santíssima Trindade/MT e Vila Rica/MT.

Salários, Reajustes e Pagamento**Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - CONSIDERANDOS**

CONSIDERANDO a grande disseminação do Coronavírus pelo mundo declarada como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020;

CONSIDERANDO que os setores do turismo, hospitalidade e alimentação vêm enfrentando grave crise econômico-financeira, sendo notórios os elevados números de fechamento de empresas e dispensas de trabalhadores;

CONSIDERANDO a permanência das medidas restritivas pelas autoridades governamentais, para frear o avanço da COVID-19 no País, que atualmente vem enfrentando a segunda onda de contágio, segundo os especialistas;

CONSIDERANDO a falta de perspectiva de melhora desse quadro a curto prazo, face à atual falta de vacinas aprovadas pela ANVISA e a extensão do período previsto para imunização das pessoas no programa de vacinação do Governo Federal;

CONSIDERANDO que a empresa detém a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia com a compra de produtos e prestação de serviços, além do pagamento de tributos ao Estado, sendo salutar, portanto, quaisquer medidas que visem a manutenção de sua atividade e, via de consequência, a proteção dos empregos por elas gerados;

CONSIDERANDO que a maior fonte de gastos de uma empresa é a sua folha salarial, e que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, incisos VI e XIII, admite a possibilidade de redução salarial e de jornada de trabalho, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

CONSIDERANDO que o art. 8º, § 3º, da CLT, com a nova redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disciplina, à luz do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que as convenções e acordos coletivos de trabalho não devem ser analisados quanto ao seu mérito, mas apenas quanto a seus requisitos formais isto é, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB), que por sua vez estão todos devidamente preenchidos;

CONSIDERANDO a existência de diversos grupos populacionais vulneráveis, especialmente os trabalhadores que laboram no atendimento ao público, que possuem alto risco de exposição, como é o caso do setor aqui representado.

CONSIDERANDO a existência de diversos impactos financeiros e sociais para o setor de serviços, especialmente no setor hospedagem.

CONSIDERANDO a excepcionalidade do período, e tendo em vista que momentos excepcionais exigem medidas excepcionais, especialmente no sentido de permitir a manutenção dos empregos.

CONSIDERANDO o disposto no art. 444 da CLT e art. 611-A da CLT, e que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, a negociação coletiva de trabalho se sobrepõe às disposições legislativas.

CONSIDERANDO que diversos estabelecimentos foram (ou podem vir a ser) atingidos em decorrência de ato da autoridade pública, decretando o fechamento/paralisação das atividades.

Considerando todos os fundamentos acima, destaca-se que as cláusulas **MEDIDAS RELACIONADAS À REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL; MEDIDAS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS; e MEDIDAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO**, tratam-se de Cláusulas Emergenciais para enfrentamento das medidas de restrições estabelecidas pelo Estado e Municípios.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - PISO NORMATIVO

O piso normativo da categoria a partir de 01 de fevereiro de 2021 é de R\$ 1.100,00 (um mil e cem reais) para todo Estado de Mato Grosso, exceto para o município de Várzea Grande.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O reajuste aos trabalhadores que já percebiam salário superior ao mínimo normativo será objeto de livre negociação entre as empresas e os colaboradores.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Aos empregados admitidos após a data base 01/02/2020, a correção salarial será proporcional ao número de meses trabalhados.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - CONVÊNIOS

As Empregadoras deverão remeter ao SINDICATO LABORAL OU 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.

CLÁUSULA OITAVA - ADIANTAMENTO SALARIAL

Fica assegurado o adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) da remuneração até o dia 20 de cada mês, quando solicitado pelo empregado mediante recibo.

CLÁUSULA NONA - 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**Outras Gratificações****CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS OU TAXA DE SERVIÇO OU PONTO HOTELEIRO**

A empresa que cobrar taxa de serviço e/ou comissão e/ou dez por cento 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 do SEMPHOSTUR/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**

As empresas pagarão no mínimo 20% (vinte por cento) a título de insalubridade, a ser calculado sob o salário mínimo para os empregados que executarem suas atividades nos setores de lavanderia, camareira 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 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 Saúde**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROGRAMA DE ASSISTENCIA SOCIAL FAMILIAR EM CASO DE MORTE POR QUALQUER MOTIV

Por esta cláusula fica convencionado que os Empregadores, a partir de 01 fevereiro de 2021, 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\$ 12.00 (doze 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 Benefício de aposentadoria por invalidez, fluindo a partir de então a obrigação de pagamento constante no caput deste item.

1.5. Auxílio 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 devesa 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 devesa ser pago ate dia 10 de cada mês.

1.11. Devesa 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 benefício, e que seja no mínimo correspondente à somatória dos benefícios constantes nesta cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DEMISSÕES COLETIVAS

As empresas deverão informar a ocorrência de demissões coletivas ao sindicato laboral.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

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 DÉCIMA NONA - DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL

Será considerado trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceder a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementar semanais, ou ainda, aquelas cuja duração não exceder a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

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

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 - 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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SUBSTITUIÇÃO**

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÕES NA CTPS

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**Estabilidade Adoção****CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

Outras normas de pessoal**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

Outras estabilidades

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MEDIDAS RELACIONADAS À REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COM REDUÇÃO SALARIAL

Como forma de manter os empregos dos seus colaboradores, a Empregadora fica autorizada a conceder a redução da jornada de trabalho com redução salarial na proporção de 25% (vinte e cinco por cento), pelo período de 03 (três) meses, prorrogável por igual período, conforme previsto no artigo consolidado 503 e o caput do artigo 2º da Lei nº 4923/65.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A referida redução de jornada de trabalho com redução salarial não gerará a estabilidade prevista na Lei nº 14.020/2020.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A medida prevista no caput poderá ser aplicada, desde que o trabalhador concorde com a medida, por escrito, e seja avisado com antecedência mínima de 01 (um) dia corrido.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Durante o período de redução de jornada de trabalho proporcional à redução do salário, o trabalhador não poderá trabalhar em horário integral, sob pena de pagamento, pela empresa, de multa no valor de 01 (uma) remuneração mensal em favor do trabalhador, além das diferenças salariais e reflexos integrais;

PARÁGRAFO QUARTO: Durante o período de redução de jornada proporcional à redução do salário, fica vedada a realização de horas extras ou compensação na modalidade banco de horas;

PARÁGRAFO QUINTO: A Empresa preservará o valor do salário-hora de trabalho do empregado, respeitando o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO SEXTO: A redução de que trata o artigo não será considerada alteração unilateral do contrato individual de trabalho para os efeitos do disposto no [art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho](#).

PARÁGRAFO SÉTIMO: Para a sua eficácia e validade, as empresas deverão obrigatoriamente encaminhar cópia digitalizada dos Acordos Individuais de redução de jornada/salário ao Sindicato dos trabalhadores, por meio eletrônico no endereço divinobraga@hotmail.com, no prazo de até 10 (dez) dias contínuos após a adoção da formalização dos Acordos individuais.

PARÁGRAFO OITAVO: Em razão da mera operacionalização do sistema e-social, que não reconhece a excepcionalidade da medida aqui prevista, as empresas ficam autorizadas a lançar, em razão da redução negociada, um desconto sob a rubrica "REDUÇÃO PROPORCIONAL JORNADA-SALÁRIO" no contracheque do empregado, com o valor correspondente ao ajuste realizado com o trabalhador.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - MEDIDAS RELATIVAS À JORNADA DE TRABALHO

Como forma de manter os empregos, e durante a situação de emergência decretada pelo Município, todas as empresas do setor poderão compensar as horas prorrogadas e/os feriados trabalhados, na modalidade BANCO DE HORAS, e respeitado o limite legal, de forma que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição de trabalho em outro dia, pelo período máximo de 12 (doze) meses, contados da data em que expirar a vigência da presente Convenção Coletiva Emergencial de Trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 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) Três dias úteis, por motivo de casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - TRABALHO NOS FERIADOS**

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

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 - MEDIDAS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS

No caso de concessão de férias individuais ou coletivas, ficam excluídas as obrigações contidas, respectivamente, no art. 135 e no §2º do art. 139 da CLT, mediante concessão de prévio-aviso aos trabalhadores de 02 (dois) dias de antecedência ao período de gozo e independentemente de idade do trabalhador, devendo no mesmo prazo, comunicar o sindicato laboral quando se tratar de férias coletivas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na hipótese de concessão de férias coletivas conforme caput desta cláusula, não atrai a aplicação do contido no artigo 140 da CLT, sendo o gozo de tais férias coletivas feito de forma integral mesmo para os trabalhadores que contem com menos de 12 (doze) meses de vigência de seus respectivos contratos de emprego e não tenham, portanto, completado período aquisitivo de férias. Da mesma forma, para os colaboradores que não tenham completado o período aquisitivo de férias, quando se tratar de férias individuais.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregados que possuírem período aquisitivo incompleto à época da concessão das férias individuais ou coletivas previstas no presente termo aditivo poderão ter tal período faltante descontado de seu próximo período aquisitivo de férias.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os empregados que tiverem recém gozado período de férias poderão ter tal período de concessão das férias individuais ou coletivas abatido de seu período aquisitivo posterior.

PARÁGRAFO QUARTO – Na hipótese de concessão das férias individuais ou coletivas previstas no presente Termo resta inaplicável a redução proporcional do período de férias prevista no artigo 130 da CLT, bem como as exceções de gozo dos incisos I, II, III e IV do artigo 133 da CLT e a conversão de parte do período em abono, nos termos do artigo 143 da CLT, cabendo apenas a concessão de período de férias integral aos trabalhadores atingidos.

PARÁGRAFO QUINTO – A sistemática de concessão e pagamento de FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS instituído pelo presente Termo não atrai a incidência do disposto no artigo 137 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – As empresas que já realizaram a concessão de vale-transporte e/ou vale-refeição com atingimento do período de gozo das férias individuais ou coletivas poderão realizar o abatimento dos respectivos benefícios no mês seguinte ao término do período de férias ou na próxima concessão do respectivo benefício.

PARÁGRAFO SÉTIMO – A superveniente cessação de estado de emergência de saúde decorrente da pandemia do coronavírus será objeto de futuro novo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, se ocorrida na vigência desta, ficando garantidos os efeitos do presente Termo Aditivo até nova deliberação ou seu termo previsto.

PARÁGRAFO OITAVO: O empregado que pede demissão antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

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

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Tanto em relação à antecipação do período aquisitivo em curso, quanto em relação à antecipação de períodos futuros de férias, caso o trabalhador tenha seu contrato rescindido, independentemente do motivo, poderá ter descontado o valor em seu acerto rescisório, limitado ao disposto no artigo 477, §5º da CLT.

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 do Sindicato 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 72 (setenta e duas) 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 Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

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

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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

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.

Garantias a Diretores Sindicais

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, até o término do seu mandato (se eleito) sem prejuízo de outros benefícios que advierem de leis.

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÕES LABORAIS

As Empresas ficam obrigadas a efetuarem o desconto na folha de pagamento do empregado, concernente a todas as contribuições em favor do sindicato laboral e/ou federação, legalmente aprovadas pelas assembleias gerais.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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 ao Sindicato laboral ou federação até o 5ª dia útil do mês subsequente, conforme aprovado em assembleia geral, desde que autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 ao SEMPHOSTUR ou 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 assembleia Geral dos ASSOCIADOS DO SEMPHOSTUR ou da FETRATUH.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 ao Sindicato laboral ou federação até o 5ª dia útil do mês subsequente, conforme aprovado em assembleia geral, desde que autorizado pelo empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DO CUSTEIO ASSISTENCIAL

A título de custeio assistencial para custear 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 ao sindicato laboral ou federação até o 5ª dia útil do mês subsequente.

PARÁGRAFO 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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-hotéis, 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%

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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 pelo sindicato laboral.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ELEIÇÃO DOS REPRESENTANTES NAS COMISSÕES

A eleição dos representantes nas comissões no local de trabalho será coordenada pelo sindicato.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS HOMOLOGAÇÕES

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Se a data da homologação da rescisão contratual, quando requisitada pelo empregado, coincidir entre os dias 18/12/2021 e 03/01/2022, a mesma deverá ser agendada para data posterior, pois este período coincide com as férias coletivas dos empregados do SINDICATO/FETRATUH, não ocorrendo atendimento ao público.

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

PARÁGRAFO QUINTO: O empregado não associado ao Sindicato/FETRATUH caso queira usufruir dos benefícios do Sindicato, tais como: atendimentos, dentista, médico, convênios com laboratórios, clube recreativo, dentre outros, poderá, desde que pague valor da tabela aprovada pela Assembleia Geral da categoria.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO - LEI 9.958 DE 2000 E LEI 13.4

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 2021 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 audiências, 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 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 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.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO NOVO: Todos os acordos coletivos, inclusive relativos às gorjetas serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CUSTEIO DA ENTIDADE SINDICAL

As empresas respeitarão a vontade coletiva da categoria dos trabalhadores em matéria referente ao custeio da entidade sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CLÁUSULAS NORMATIVAS

As cláusulas normativas dos acordos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho, enquanto vigentes, e as partes convenientes 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 cláusulas 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 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 SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DOS CONVÊNIOS E CONTRATOS

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 pelo sindicato 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 descumprimento da convenção coletiva De trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - 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.

LUIS CARLOS OLIVEIRA NIGRO

Presidente

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO
ESTADO DE MATO GROSSO**

DIVINO MARQUES BRAGA

Presidente

**SEMPHOSCOND, SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, MOTEIS, Pousadas,
HOSPEDARIAS, DORMITORIOS, KIT NETS, APARTS. HOTEL, BUFFET, CHOPERIAS, DRIVIN-**

DIVINO MARQUES BRAGA

Presidente

FEDERACAO DOS TRAB EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE MT

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE REUNIAO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - FOTO DA REUNIAO

[Anexo \(PDF\)](#)

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