CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000280/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR022557/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.102308/2023-94
DATA DO PROTOCOLO: 12/05/2023

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

SIND EMP HOT, REST, FLATS, CHOP, POSAD, COND RESID, COM, EMP DOMEST, ENT FILAN, RELIG, EMP EMPR DE COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOVEIS E SIMILARE , CNPJ n. 36.862.753/0001-53, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FRANCISCO DE ASSIS ALVES DA COSTA;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA E ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 17.286.545/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAFAEL SILVA DE SOUZA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares, Pizzarias, Lanchonetes, Churrascarias, Motéis, Boites e Similares**, com abrangência territorial em **Água Fria de Goiás/GO, Alto Paraíso de Goiás/GO, Formosa/GO, Mimoso de Goiás/GO, Planaltina/GO, São João d'Aliança/GO e Vila Boa/GO**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Os empregados das empresas integrantes da categoria econômica ora convenente serão admitidos com o piso salarial de R$ 1.385,49 (Hum Mil Trezentos e Oitenta e Cinco Reais e Quarenta e Nove Centavos), a partir da vigência desta convenção, ou seja, 01 de janeiro de 2023.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL/PRÊMIO ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE/TABELA DE

SALARIOS

SINDICATO DA CATEGORIA ECONOMICA DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA -- SINHORES, corrigirá os Salários de seus Empregados, contribuintes com o SINDICATO DE EMPREGADOS NO COMERCIO, HOTÉLEIRO, BARES, PIZZARIAS, RESTAURANTES, REFEIÇÕES COLETIVAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, CONVENIENCIAS, MOTÉIS, BOATES, PENSÕES, FLATS, APART.HOTÉIS, CHOPERIAS, BUFFET´S, HOTEIS FAZENDA, POUSADAS, ESTÂNCIAS, CHALÉS, CASA DE DIVERSÕES, ACADEMIAS, CASAS DE CHÁ, CAFÉS, CLUBES RECREATIVOS E LASER , E SIMILARES, PESQUE PAGUE, EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS RURAIS E MISTOS, VERTICAIS E HORIZONTAIS DE ÁREAS ISOLADAS, CONDOMÍNIOS DE SHOPPING CENTER E DE EDIFÍCIOS, EMPREGADOS DOMÉSTICOS, EMPREGADOS EM ENTIDADES FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS, E EMPREGADOS DE EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS, COMÉRCIAIS, PERTENCENTES A BASE TERRITORIAL DE FORMOSA-GO. - SINDILUZE – GO, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho com início em 1º de janeiro de 2023 e termino em 31/12/2023, será aplicada aos trabalhadores da cidade de Formosa, Água Fria de Goiás, Alto Paraiso de Goiás, São João d'Aliança, Mimoso de Goiás, Planaltina de Goiás, Vila Boa , e à partir de 1° de janeiro de 2023, será concedido a todos os colaboradores com o SINDILUZE-GO, o percentual de 12% (doze por centro), sobre o salário de 31/12/2022, respeitado o Princípio da Irredutibilidade Salarial, com esse reajuste fica estipulado o piso salarial da categoria no valor de R$ 1.385,49 (Hum Mil Trezentos e Oitenta e Cinco Reais e Quarenta e Nove Centavos), ficando convencionado também entre as partes que será concedido um prêmio assiduidade e pontualidade no percentual de 10%(dez por cento), para todos os Empregados, contribuintes do Sindicato de Empregados no Comercio Hoteleiro, Restaurantes, Bares, Pizzarias, Lanchonetes, Churrascarias, Motéis, Boates e Similares de Formosa, Água Fria de Goiás, Alto Paraiso de Goiás, São João d'Aliança, Mimoso de Goiás, Planaltina de Goiás, Vila Boa -GO - Sindiluze-GO.

Parágrafo Primeiro: Fica convencionado que a partir de 1º de JANEIRO DE 2023, os salários fixo, ou a parte fixa dos salários mistos dos empregados serão corrigidos no percentual de 12% (doze por cento) para todos os trabalhadores contribuintes com o Sindicato da categoria (SINDILUZE) e (SINHORES), sendo aplicado o reajuste para os que recebem o piso da categoria e os que recebem acima do piso da categoria também.

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, excetuando o ocorrido em função do reajuste do salário mínimo.

Parágrafo Terceiro: A diferença devida pelo reajuste ora concedido será quitada na folha de pagamento do mês de janeiro de 2023.

Parágrafo Quarto: Além da correção salarial de que trata essa clausula, as empresas concederão um prêmio ASSIDUIDADE / PONTUALIDADE, no percentual de 10% (DEZ POR CENTO), ficando a empresa na obrigação de pagar para o trabalhador 14 (quatorze) prêmios, sendo 12 prêmios referente aos salários mensais, 01 (um) prêmio na concessão das férias, e um prêmio no 13º salário. Totalizando durante o ano 14 prêmios sobre salário contratual do trabalhador beneficiado.

Parágrafo Quinto: Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, deverá o trabalhador cumprir e registrar fielmente sua jornada normal diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência exceto apenas quanto do retorno de férias, não se tolerando atrasos e faltas, mesmo se justificadas por atestado médico, ou por lei, como previsto no artigo 473 da C.L.T.

Parágrafo Sexto: Será permitida sem prejuízo do prêmio assiduidade, excepcionalmente somente as ausências decorrentes por motivo de casamento, nascimento de filhos, falecimento de filhos ou cônjuge, um dia a cada doze meses trabalhados para doação de sangue, devidamente comprovados e de 02 (dois) dias por ano, desde que devidamente comprovados, para acompanhamento de filhos menor de 14 (quatorze) anos de idade ao médico ou, sem limite de idade, se o mesmo for portador de necessidades especiais.

Parágrafo Oitavo: Os trabalhadores que exercem qualquer cargo de chefia, encarregados em geral, supervisor, gerente etc., que não estão sujeito a controle de horário, receberão o adicional Constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas.

Parágrafo Nono: Os trabalhadores que trabalham na jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de intervalo terão direito ao prêmio Assiduidade e Pontualidade no valor de 5% (CINCO POR CENTO).

Paragrafo Decimo: Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio ASSIDUIDADE, deverá ser pago em destaque na folha de pagamento, e não integrará o salário/remuneração do trabalhador para quaisquer fins, exceto somente no cálculo do 13° salario, sendo que excepcionalmente integrará as férias anuais somente quando no período aquisitivo o trabalhador não tiver registrado nenhuma falta, nos termos do § 5° desta clausula.

Descontos Salariais

CLÁUSULA QUINTA - MODALIDADE DE REMUNERAÇÃO

A remuneração dos trabalhadores abrangidos pela presente C.C.T, independente da jornada laborada, será sempre na modalidade mensalista, sendo que para fazer contratação sob outra forma de remuneração, inclusive a remuneração por hora, se exigira previa negociação via ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com o Sindicato obreiro(Sindiluze) e a adesão individual de cada trabalhador, garantindo-se porem em qualquer situação, o piso salarial como o menor salário a ser pago e somente em sua ausência, o salário mínimo será observado como o menor salário a ser pago.

CLÁUSULA SEXTA - DOS RECIBOS DE PAGAMENTO

É de obrigação das empresas fornecerem aos empregados, os comprovantes de pagamento (contra cheques, hollerite ou cópia de recibo) discriminados, detalhadamente, os valores de salários proventos do trabalho e os respectivos descontos.

Parágrafo Único: Quando os salários forem pagos em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS LICENÇAS / D.S.R. REMUNER. E GARANTIADE NO MINIMO UMA FOLGA NO DOMINGO

Os empregados serão dispensados do serviço, sem prejuízo dos salários, repouso semanal remunerado, remuneração e outras vantagens, no mínimo 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão, sogro ou sogra, ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; (ART. 473 CLT).

Paragrafo Primeiro- A licença-maternidade será concedida na forma da lei, e a licença-paternidade será de

05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva. De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o primeiro, do art. 10º, do Ato das Disposições Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT, e a lei 13.257/2016.

Fundamento: inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal; § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e IN/SRT/MTb nº 01/88).Os trabalhadores urbanos e rurais têm direito à licença-paternidade em decorrência do nascimento de filho, que será de 05 dias até que seja aprovada legislação específica sobre o assunto"

Parágrafo segundo: Será concedido também até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira, 01 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 06 (seis) anos em consultas medicas, de acordo com a Lei 13.257/2016, artigo 37 inciso X, XI, desde que comprovada à internação, através de guia própria emitida pelo hospital.

Parágrafo Terceiro: É assegurado aos empregados descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo que o período de 03 (três) semanas, pelo menos uma folga deverá coincidir no DOMINGO, sendo que a folga semanal não poderá ultrapassar o 6º (sexto) dia.

Parágrafo Quarto: Os empregados serão dispensados do serviço, sem prejuízo dos salários, repouso semanal remunerado, remuneração e outras vantagens, 05 (cinco) dias, consecutivos, em virtude de casamento. (ART. 473, inciso II CLT).

Parágrafo Quinto: Os empregados serão dispensados do serviço, sem prejuízo dos salários, repouso semanal remunerado, remuneração e outras vantagens, 05 (cinco) dias, consecutivos, em virtude do nascimento do filho. (Art. 7º, XIX, da CF/88, c/c o art. 473, III, da CLT e o art. 10, § 1º, do ADCT, lei 13.257/2016. Daí porquanto a contagem da licença-maternidade deve iniciar-se a partir da data do atestado médico.

Parágrafo Sexto: Os empregados serão dispensados do serviço nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular (Enem), para ingresso em estabelecimento de ensino superior. (ART. 473, INCISO VII).

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Fica convencionado que o empregado que substituir interinamente o seu superior, exercendo as mesmas funções, receberá a gratificação do substituído. Esta gratificação não incorpora ao salário para qualquer efeito legal, não tendo natureza jurídica de salário. Terminando a substituição cessará o direito de recebimento da respectiva gratificação.

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - DA INDENIZAÇÃO NA DATA BASE

O trabalhador dispensado sem justa causa, cujo aviso prévio trabalhado ou indenizado tenha afastamento/desligamento no período de 30 (trinta) dias antecedentes à data base, ou seja, entre os dias 1º (primeiro) de Dezembro à 1º (primeiro) de Janeiro, independente da sua projeção, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente, acrescido do adicional de insalubridade (se devido) nos termos da Lei 7.238/84, c/c Súmula 139, e 242 do TST e do adicional de periculosidade (se devido), nos termos da Súmula 132 do TST a ser incluída nas verbas rescisórias e pagas no TRCT. Nesse caso, para a data-base 1° (primeiro) de janeiro.

CLÁUSULA DÉCIMA - TAXA DE SERVIÇO

Considerando a previsão legal instituída pela Lei 13.419 de 13/03/2017, as empresas para implantarem a taxa de serviços deverão obrigatoriamente firmar Acordo Coletivo de Trabalho por escrito com o Sindicato obreiro para garantir a legalidade da cobrança da taxa, onde serão adotados os critérios de rateio, distribuição entre os trabalhadores beneficiados e percentuais de retenção pelo empregador , exclusivamente mediante prévio Acordo Coletivo de Trabalho, que disciplinará toda matéria relativa a gorjeta e assuntos correlatos.

Parágrafo Primeiro: Para fins de compor a base de cálculo, deve-se observar a Sumula 354 do TST, de forma que para compor a base de cálculo das parcelas de férias, 13º salario, FGTS, multa indenizatória da data-base e aviso prévio trabalhado, as gorjetas integram a base de cálculo e não integram a base de cálculo para apurar as parcelas de horas extras, adicional noturno, remuneração por feriados trabalhados, triênio, quinquênio, prêmio assiduidade, aviso prévio indenizado e DSR.

Parágrafo Segundo: As empresas que implantarem a cobrança da gorjeta na modalidade compulsória no percentual de 10% (dez por cento) ficarão obrigadas a incluir nos seus cardápios e afixar na entrada ou em outro local visível, para conhecimento dos clientes, placa/cartaz com os seguintes dizeres: COBRAMOS GORJETA 10%.

Paragrafo Terceiro- Os empregados que recebem gorjetas, quando em gozo de férias regulamentares, seja a que título for, receberão o pagamento da remuneração incluindo as mesmas, de forma igual como se trabalhando estivessem, isto é, participarão do rateio das aludidas gorjetas auferidas no período, sem qualquer discriminação ou desvantagens salariais, e em face desse procedimento não farão jus ao pagamento de repouso semanal remunerado em separado.

Paragrafo Quarto – Por força da cobrança de 10% (dez por cento) as empresas ficam obrigadas a descontar mensalmente, durante o prazo de vigência desta avença em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a importância correspondente a 2% (dois por cento) do salário mínimo da categoria, em favor do sindicato profissional, e a recolhera até o dia 10 do mês subsequente ao desconto. A Empresa pagará por sua conta, ao Sindicato acordante, a importância de 50% (cinquenta por cento) do salário categoria, de modo a atender as despesas administrativas com a elaboração e processamento deste instrumento.

Paragrafo Quinto – O desconto a que se refere ao parágrafo anterior é relativo a gorjetas e confere aos respectivos empregados e seus dependentes legais o direito e as vantagens concedidas pelo Prêmio Assiduidade e Pontualidade, Plano Odontológico, Seguro de Vida, Plano de Saúde, assistência Jurídica nas especialidades do Direito do Trabalho, Previdenciária (relacionada ao trabalho), de forma gratuita.

Paragrafo Sexto – A verba a que se refere o parágrafo terceiro destina-se ao desenvolvimento patrimonial e assistencial da entidade profissional.

Paragrafo Sétimo- Os empregados que por acaso já venham recebendo o repouso semanal remunerado

sobre as gorjetas, quer seja em decorrência de voluntariedade da empresa ou de decisão judicial, continuarão a recebê-lo.

Paragrafo Oitavo: DO DIREITO DE OPOSIÇÃO. O empregado poderá opor-se ao desconto efetuado sobre as gorjetas. O direito de oposição poderá ser exercido a partir da assinatura do acordo coletivo/aditamento ao acordo coletivo e em até dez dias contados do primeiro desconto efetuado nas gorjetas, mediante apresentação de carta dirigida ao SINDILUZE-GO, que dará recibo ao trabalhador.

a) O empregado que se opuser ao desconto deixará de usufruir os benefícios oferecidos pelo SINDILUZE gratuitamente ao próprio empregado e a seus dependentes legais, exceto quanto a assistência jurídica trabalhista gratuita. A assistência jurídica trabalhista gratuita sempre será ofertada pelo SINDILUZE ao próprio empregado, independentemente deste se opor ou não desconto da taxa de gorjetas.

b)O SINDILUZE devolverá ao empregado, que se opôs ao desconto, o valor descontado na gorjeta, em até trinta dias contados do recebimento da carta de oposição, sob pena de multa de 10% (dez por cento) a favor do empregado.

Parágrafo Nono: Para constatar se o valor integral da gorjeta, arrecadado na forma da Clausula acima citada, foi realmente distribuído entre os empregados, os sindicatos convenentes formarão uma comissão especial composta de 02 (dois) membros, sendo 01 (um) representante dos empregados e 01 (um) representante dos empregadores, a qual caberá fiscalizar as empresas e os sindicato profissional, somente nesse assunto, tomará as providências que se fizerem necessárias para coibir as infrações porventura encontradas.

Parágrafo. Decimo: Para as empresas que não cobrarem obrigatoriamente em suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documentos equivalentes qualquer porcentagem a título de gorjetas ou expressão equivalente, mas que podem ficar sujeitas às exigências por parte de autoridades trabalhistas, previdenciárias e outras, a promoverem ESTIMATIVAS DE GORJETAS voluntariamente oferecidas pelos consumidores aos empregados, no valor de 30% (trinta por cento) do salário mínimo nacional. Esta estimativa não é devida ao empregado, mas apenas serve de base de cálculo para os encargos, exatamente, porque as gorjetas oferecidas pelo cliente, os empregados recebem diretamente do mesmo.

Parágrafo Decimo Primeiro: Nas empresas onde é proibido cobrar ou aceitar gorjetas ou expressão equivalente, a estimativa estabelecida no *caput* desta cláusula não se aplica exatamente porque o recebimento das mesmas pelo empregado implicará infringência das normas trabalhistas estabelecidas pelo empregador.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A DA CLT)

As empresas poderão celebrar contrato de trabalho em regime de tempo parcial com empregados que trabalhem até 25 (vinte e cinco) horas semanais, nos moldes do art. 58-A da CLT, mediante acordo coletivo firmado com o Sindicato Laboral.

Parágrafo Primeiro: As empresas poderão ajustar com seus empregados o pagamento de salário por hora, ou diário tendo por base o piso normativo fixado nessa Convenção.

Paragrafo Segundo: As horas extras aos sábados que excederem as 4 (Quatro) primeiras horas trabalhadas serão remuneradas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DURAÇÃO DA JORNADA

A jornada dos trabalhadores abrangidos pela presente C.C.T, estão submetidos a uma jornada diária máxima de até 08 (oito) horas.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - JORNADA FIXA E INVARIAVEL

A jornada dos trabalhadores abrangidos pela presente C.C.T, será sempre fixa e invariável, só podendo ser fracionada pelo intervalo intrajornada de até 02 (duas) horas no máximo.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS E DE SUA REMUNERAÇÃO

As jornadas de trabalho dos empregados representados pelo Sindicato Profissional Convernente é de 8 (OITO) horas por dia, ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a empregadora poderá compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo dos 120 (cento e vinte) dias subsequente, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, mediante acordo entre empregador e o sindicato laboral, conforme prevê o art. 59, § 2° da C.L.T, ou pagará como horas extras, com acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, e nos feriados, com o adicional de 100%cem por cento) .

Parágrafo Primeiro: A jornada de trabalho do empregado poderá ser de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, móvel e variável, devendo a escala ser ajustada pela empregadora, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência do início de cada semana. Somente serão computadas como horas extras as que excederem ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. No que permite aos domingos e feriados laborados, somente serão pagos em dobro se não houver folga compensatória nos termos do Enunciado da Súmula n° 146 do T.S.T.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO/PERICULOSIDADE

É devido o adicional de serviço noturno ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento (Súmula 213 do STF).

Parágrafo Primeiro: Adicional Noturno- alteração do turno de trabalho possibilidade de supressão - A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno. (Súmula 265 TST)

Parágrafo Segundo: Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre à hora diurna. Artigo 73 da CLT. (Decreto-lei nº 9.666,28. 8.1946).

Parágrafo Terceiro: A hora do trabalho noturno será computada como de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos. Artigo 73 § 1º da CLT. (Decreto lei nº 9.666, 28.8.1946). (Sumula 65 do TST), (Sumula 140 do TST), e a (Sumula 214 do STF).

Parágrafo Quarto: Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (Decreto-lei nº 9.666.28.8.1946). O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado Para todos os efeitos, integra também a base de cálculo das horas extras prestadas neste período de acordo com a (Sumula 60, I e a OJ. Nº 97 DA SDI-1, DO TST).

Parágrafo Quinto: Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos aplicam-se às horas de trabalho noturno de acordo com o disposto no artigo 73 da CLT e seus parágrafos. (Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946).

Parágrafo Sexto: Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto no artigo 73 § 5º da CLT. (Incluído pelo Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946). (Simulam 60 do TST, inciso II, OJ Nº06, NR2005).

Parágrafo Sétimo: O acréscimo a que se refere o artigo 73 da CLT, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem. (Decreto-lei nº 9.666, 28.8.1946)

Parágrafo Oitavo: Provada a identidade entre o trabalho diurno e o noturno, é devido o adicional, quanto a este, sem a limitação do art. 73 § 3º, da CLT, independentemente da natureza da atividade do empregador de acordo com a Súmula 313 do STF.

Parágrafo Nono- Os funcionários que trabalham nas lojas de conveniências, pertencentes a categoria do SINDILUZE, e que estiverem fora da área de abastecimento, faram jus ao recebimento do adicional de Periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), em conformidade com a portaria n° 3.214 de 08/06/78 e a NR. 16 do M.T. E, que disciplina a questão. No caso dos postos de combustíveis, a área de risco compreende "toda a área de operação, abrangendo, no mínimo, círculo com raio de 7,5 metros com centro no ponto de abastecimento e o círculo com raio de 7,5 metros com centro na bomba de abastecimento da viatura e faixa de 7,5 metros de largura para ambos os lados da máquina".

Paragrafo Decimo– Os funcionários que trabalham na função motoboy, pertencentes a categoria do SINDILUZE, de acordo com a alteração do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a inclusão do parágrafo 4º no referido artigo, que trata das "atividades ou operações perigosas", e considerando alteração, por meio da lei 12.997/14, de 18/06/2014, que considera –se "perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta" , fica convencionado que, todos os profissionais da categoria que trabalham com carteira assinada terão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa".

Paragrafo Decimo Primeiro-É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas (SINHORES /SINDILUZE), requererem ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade perigosa. Portanto, caso seja constatado, por meio de perícia técnica, que os funcionários trabalham em área de risco, é devido o pagamento do adicional de periculosidade, ainda que estes trabalhem exclusivamente na loja de conveniência ou em outros setores do posto. Convém salientar que, mesmo que a loja de conveniência ou outras áreas abrangidas pelo risco sejam empresas distintas do posto (com CNPJ e sócios diferentes), ainda assim é devido o adicional de periculosidade.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE /INSALUBRIDADE

São consideradas atividades ou operações insalubres as que são desenvolvidas acima dos limites de tolerância previstos nos anexos da NR-15, e de acordo com os Artigos. 189 e 193 da CLT, que assim os definem:

Parágrafo Primeiro- Consideram-se atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos;

Parágrafo Segundo- Consideram-se atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Paragrafo Terceiro- É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas, requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor específico, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

Parágrafo Quarto - Fica reconhecido aos trabalhadores que laborem operando caldeiras em motéis, hotéis e condomínios, o adicional de periculosidade no percentual de 30% (trinta por cento) e que será calculado sobre o salário contratual de cada trabalhador.

Parágrafo Quinto. Quando pago em caráter permanente, integrará o cálculo de indenização da data-base e das horas extras, conforme Sumula 132 do T.S.T.

"SUMULA-132 DO T.S.T- ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INTEGRAÇÃO (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 174 e 267 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005"

"I - O adicional de periculosidade, pago em caráter permanente, integra o cálculo de indenização e de horas extras (ex-Prejulgado nº 3). (ex-Súmula nº 132 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982/ DJ 15.10.1982 - e ex-OJ nº 267 da SBDI-1 - inserida em 27.09.2002)"

II - Durante as horas de sobreaviso, o empregado não se encontra em condições de risco, razão pela qual é incabível a integração do adicional de periculosidade sobre as mencionadas horas. (ex-OJ nº 174 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFICIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

Não constituem salário in natura previsto no artigo 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos pelas empresas: I- vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; II - educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e

material didático; III - transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; IV - assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; V - seguros de vida e de acidentes pessoais; VI - previdência privada.

Ajuda de Custo

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO PAGAMENTO DE AJUDA DE CUSTO

As empresas que trabalham com o serviço de pronta entrega (*delivery*) poderão pagar aos seus empregados valores a título de ajuda de custo, para cobrir as despesas com combustível e manutenção dos meios de transportes utilizados, que são de propriedade do empregado, proporcional às entregas realizadas, e por ser esta uma ajuda de custo, qualquer que seja o seu valor, não integra o salário para nenhum fim.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem e mantiverem restaurantes em funcionamento, fornecerão refeições aos seus empregados/inclusive Fast Food`s, mediante combinação de preços, através de acordo previamente firmado entre as partes, observando-se os valores constantes do anexo do decreto nº 94.062 de 27/03/87, os quais não poderão ser superior a 1,0% (um ponto zero por cento) do salário mínimo nacional, para quem fizer duas refeições diárias.

Parágrafo Primeiro: O empregado que quiser deixar de fazer refeições na empresa deverá avisa-la com antecedência mínima de 10 (dez) dias, sendo que vencido este prazo ficará desobrigado de qualquer pagamento.

Parágrafo Segundo: O empregado poderá optar por apenas uma refeição na empresa, e neste caso, pagará 0,5% (zero meio ponto por cento) do salário mínimo nacional vigente por mês.

Parágrafo Terceiro: As empresas que não possuírem restaurantes nos locais de trabalho fornecerá aos seus empregados, independente da jornada de trabalho, diurna e/ou noturna, refeição ou tíquete-alimentação no valor de R$ 390,00 (trezentos e noventa reais) por mês trabalhado, sendo R$ 15,00 (quinze reais) por dia trabalhado, inclusive aos empregados que laboram jornada de 04 (quatro) horas, (Precedente Normativo Nº. 34 – TRT da 2ª Região). Manutenção de local apropriado para os trabalhadores fazerem suas refeições; A participação dos empregados no custeio desse benefício fica limitada o percentual de 10% (dez por cento), fixado no art. 04 da Portaria GM/MTb nº 1.156/93.

Parágrafo Quarto: As empresas que fornecerem alimentação aos seus empregados com base em regras aprovadas pelo PAT ficam desobrigadas ao pagamento do ticket.

Parágrafo Quinto: As empresas que já fornecem tíquetes refeição, em valores superiores, ou em condições mais vantajosas, ficam obrigadas a mantê-las, salvo por imposição contratual de tomadores de serviços.

Parágrafo Sexto: Os trabalhadores ativados no regime de jornada 12 x 36 terão o direito ao vale refeição no valor de R$ 15,00 (quinze reais) ao dia trabalhado.

Parágrafo Sétimo: Dada a relevância da alimentação do trabalhador, em estrita observância ao princípio fundamental da "dignidade da pessoa humana" assegurado constitucionalmente, como medida preventiva para efetivar o cumprimento desta cláusula que tem enorme função social, fixa-se o acréscimo de multa penal de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor original do ticket-alimentação totalizando R$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos) por cada vez que ocorrer o descumprimento desta cláusula.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO VALE TRANSPORTE/CONCESSÃO E PAGAMENTO

As empresas concederão aos seus empregados, nos termos da lei n. º 7.619/87, e do Decreto nº 95.247/87, vale transporte, desde que os salários dos respectivos empregados estejam no limite que torne a medida benéfica aos mesmos.

Paragrafo Primeiro- No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência – trabalho e vice-versa, de forma a satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87.

Parágrafo Segundo- Para os empregados que percebe salário fixo e comissão, o desconto do vale-transporte será de até 6% do salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, conforme estabelece o artigo 5º da lei n.º 7.418/85 e artigo 9º do Decreto nº 95.247/87.

Parágrafo Terceiro- Nas localidades não servidas por linhas de transporte coletivo regular, portanto inexistente o vale transporte, este poderá ser substituído por equivalente valor necessário em espécie, para a locomoção do empregado, de forma diária, semanal, quinzenal ou mensal, não sendo contraprestação de serviço, e não caracterizando salário "in natura".

Paragrafo Quarto- Do pagamento em espécie, do transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e o retorno, em percurso servido ou não por transporte público, será descontado o percentual legal, sendo que os valores pagos não integrarão os salários, para quaisquer efeitos legais, segundo dispõe o Art. 458 §2ºinciso III, da CLT, alterado pela Lei nº 10.243/2001

Paragrafo Quinto -Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

Parágrafo Sexto- A base de cálculo do percentual de que trata os diplomas legais mencionados no caput desta cláusula será sempre a parte fixa do salário, o qual não poderá exceder a 6% (seis por cento), para os trabalhadores no regime de 12 x 36 (doze horas por trinta e seis) não poderá exceder a 3% (três por cento).

Parágrafo Sétimo- Em caso de rescisão de contrato de trabalho o empregado fica obrigado a devolver os vales-transportes que se encontrarem em seu poder, sob pena do valor correspondente ser descontado nas verbas rescisórias, salvo caso fortuito e de força maior.

Parágrafo Oitavo- Considerando que a Lei 7.619/87, e o Dec. Nº 95.247/87, não determina a distância mínima para as empresas concederem o vale transporte aos seus empregados, fica convencionado entre

as partes, que o seu fornecimento só ocorrerá mediante declaração do trabalhador junto a empresa demonstrando que reside numa distância superior a 6 (seis) quilômetros

Parágrafo Nono- A empresa que descumprir esta cláusula e seus parágrafos ficará sujeita a pagar ao empregado o valor correspondente à passagem de ônibus, referente ao seu percurso da residência para o trabalho e vice-versa ou a fornecer-lhe condução.

Parágrafo Decimo- Considerando o entendimento recente da SÚMULA DA A.G.U Nº 60, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2011 – PUBLICADO NO DOU DE 09/12/2011 , e tendo em vista o disposto nos arts. 28, inc. II, e 43, caput, § 1º, da Lei Lei Complementar nº 73, de 10 de fevereiro de 1993, no art. 38, § 1°, inc. II, da Medida Provisória nº 2.169-43, de 24 de agosto de 2001, no art. 17-A, inciso II, da Lei n° 9.650, de 27 de maio de 1998, e nos arts. 2º e 3º, do Decreto n° 2.346, de 10 de outubro de 1997, bem como o contido no Ato Regimental/AGU nº 1, de 02 de julho de 2008, E O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL STF,(RE)478.410/SP- de relatoria do Ministro Eros Grau.), o entendimento do TSTLEGISLAÇÃO PERTINENTE: CF, artigos 5º, II, 7º, IV, XXVI, 150, I, 195, I, "a", 201, § 11;Lei nº 7.418/85, artigo 2º;Lei nº 8.212/91, artigo 28, I e 9º, "f";Decreto nº 95.247/87, artigos 5º e 6º;Decreto nº 3.048/99, artigo 214, § 10. JURISPRUDÊNCIA: DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO 1ª Turma: TST-AIRR-234140-44.2004.5.01.0241, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, j. 26.05.10; 2ª Turma : TST-RR-95840-79.2007.5.03.0035, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, j. 23.03.11; 3ª Turma: TST-AIRR-76040-07.2006.5.15.0087, Rel. Min. Alberto Luiz Bersciani de Fontan Pereira, j. 15.04.09; 4ª Turma: TST-RR-89300-12.2006.5.15.0004, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, j. 22.04.09; 5ª Turma - 35340- 21.2008.5.03.0097, Rel. Min. João Batista Brito Pereira, 24.11.10; 6ª Turma: TST-RR-16100-63.2006.5.15.0006, Rel. Min. Augusto César Leite de Carvalho, j. 23.03.11; 7ª Turma: TST-RR-131200- 26.2004.5.15.0042, Rel. Min. Pedro Paulo Manus, j. 02.03.11; 8ª Tu r m a : TST-RR-4300-57.2008.5.04.0561, Rel. Min. Carlos Alberto Reis de Paula, j. 30.03.11; e SESBDI-1: TST-E-RR-1302/2003-383- 02-00.7, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, j. 17.12.07. Superior Tribunal de Justiça 2ª Turma: REsp 1180562/RJ, Rel. Ministro CASTRO MEIRA, julgado em 17/08/2010, Dje 26/08/2010);1ª Seção: EREsp 816.829/RJ, Rel. Ministro CASTRO MEIRA, julgado em 14/03/2011, DJe 25/03/2011. (TRT 2ª R.; RO 0063700-53.2008.5.02.0465; Ac. 2011/1600485; Quarta Turma; Rel. Des. Fed. Ricardo Artur Costa e Trigueiros;DJESP 27/01/2012).(TRT 9ª R.; Proc 03609-2010-322-09-00-3; Ac. 05838-2012; Primeira Turma; Rel. Des. Cássio Colombo Filho; DJPR 14/02/2012)".A SDI-2 (Subseção II de Dissídios Individuais) desconstituiu decisão do TRT-6 (Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região), (PE).(TRT 2ª R.; RO 0161600-11.2009.5.02.0462; Ac. 2011/1334777; Nona Turma; Relª Desª Fed. Eliane Aparecida da Silva Pedroso; DJESP 21/10/2011)".(TRT 3ª R.; RO 1606/2009-025-03-00.9; Oitava Turma; Rel. Des. Márcio Ribeiro do Valle; DJEMG 23/08/2010)".(TRT 3ª R.; RO 458-71.2010.5.03.0094; Rel. Des. Emerson José Alves Lage; DJEMG 09/03/2012; Pág. 102)", fica convencionado entre as partes , que o vale transporte poderá ser pago em pecúnia (dinheiro)

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTENCIA MEDICA TELEMEDICINA

Com objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as empresas concederão a todos os seu empregados um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo Consultas Medicas vi Telemedicina, Convenio Farmácia, Rede credenciada com descontos em clinicas e laboratórios.

Paragrafo Primeiro-Para a efetividade do Benefício, o Empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R$ 25,00 (vinte e cinco reais) mensais por empregado, cujo o benefício será gerido por instituição terceira: MUTUAL-ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE BENEFICIOS E ASSISTENCIA –CNPJ. 45.909.208/0001-66, empresa corretora e intermediadora dos serviços de assistência saúde instituída nesta clausula.

Paragrafo Segundo – Os benefícios da Assistência Saúde a serem oferecidos a categoria, pelas empresas

operadora e conveniadas pela sindical, deverá ter como escopo, ao menos os seguintes itens: entidade.

I-Telemedicina: Serviço de atendimento a assistência a saúde serão realizadas a distância (por videoconferência via PC , tablete ou celular) com profissionais de saúde e médicos, para avaliação das condições clinicas de menor gravidade e /ou complexidade, e que não ofereçam risco imediato a vida do paciente. Os serviços de Telemedicina devem contemplar receituário medico, prescrição de exames e atestados, bem como isentos de qualquer carência a partir da data de início de vigência do contrato celebrado e sem coparticipação nos atendimentos pelo trabalhador.

II. Os serviços serão prestados por uma equipe de atendimento médico generalista/clinico geral 24 (vinte e quatro) horas por dia , 07 (sete) dias por semana, incluindo feriados.

III- Os serviços telemedicina deverão comtemplar no mínimo as especialidades a seguir: Cardiologia, Dermatologia, Pediatria, Pneumologia, Psiquiatria, Neurologia, Geriatria, Endocrinologia, Nefrologia, Infectologia ,Psiquiatria infantil, Genecologia, obstetrícia e Gastroenterologia, os serviços de especialistas serão prestados após atendimento e encaminhamento pelo médico generalista/clinico geral. Os serviços e atendimento de telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

IV- Rede Medica/ Laboratorial: este benefício proporciona ao beneficiário descontos de 20% ate 50% em consultas medicas presenciais, exames e procedimentos em uma ampla rede credenciada de clinicas e laboratórios

V- Convenio Farmácia: rede credenciada de farmácia com desconto de 20% a 70% por cento para compra de medicamentos.

VI- Os atendimentos e serviços de telemedicina, bem como a rede credenciados para descontos serão ofertados por meio de telefonia e aplicativo/plataforma a ser disponibilizado a partir da contratação do benefício pelo empregador.

Paragrafo Terceiro- O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde, sendo ainda permitido a inclusão de (03) três dependentes legais sem nenhum ônus, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador/titular. A inclusão dos dependentes deverá ser ofertada de oficio pelo empregador ao empregado na data de sua inclusão, sob pena de indenizar/ressarcir os valores gastos com os tratamentos dos beneficiários dependentes.

Paragrafo Quarto. Aplica-se ao disposto nesta clausula a todas as empresas /empregadores e inclusive a todos os empregados em qualquer regime de contratação seja contrato de experiência, contrato temporário, estagiário, contrato intermitente ou qualquer outro com comprovação de vinculo.

Paragrafo Quinto- A obrigatoriedade do cumprimento das exigências desta Cláusula e seus parágrafos, se dará a partir da data da assinatura da Presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregadores terão um prazo máximo de 30 (trinta) dias para providenciarem a contratação do benefício de acordo com termos aqui pactuados, bem como deverão incluir no benefício o trabalhador a partir da data de sua contratação.

Paragrafo Sexto- Os Empregadores ficam obrigados a homologar junto ao SINDILUZE, o Contrato de Serviços de Assistência a Saúde celebrado com as empresas prestadores nas condições e prazos aqui estabelecidos, devendo ainda comunicar de oficio aos seus empregados a contratação do benefício, bem como disponibilizar os modos de utilização dos serviços para fruição dos seus direitos e de seus dependentes.

Parágrafo Sétimo- Os Empregadores que já disponibilizam por sua conta um Plano/Seguro de Assistência a Saúde nos moldes da Lei 9656/98aos empregados, ficam dispensados da contratação do Benefício, devendo comunicar ao sindicato laboral (SINDILUZE) de oficio sobre a existência e disponibilização ao empregado do Plano/Seguro Saúde e inclusive mantê-lo durante toda a vigência da presente C.C.T.

Paragrafo Oitavo- Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e /ou descumprimento da obrigação de fazer pelo empregador na concessão do benefício, este será obrigado a indenizar/ressarcir o empregado e /ou seus beneficiários em todos os gastos com tratamento cobertos, mais multa de 20% (vinte por cento) sobre o total dos gastos, além de incorrer em multa por descumprimento da C.C.T, permanecendo ainda o empregador regularmente responsável pelo cumprimento da concessão do benefício.

Paragrafo Nono- O Benefício concedido na presente clausula não tem natureza salarial e, portanto, não integra ao salário do empregado em nenhuma hipótese, perdurando somente no período em que o funcionário estiver laborando na empresa.

Paragrafo Decimo- Caberá ao Sindicato PATRONAL E LABORAL, a fiscalização da concessão do benefício Assistência Saúde instituído nesta clausula, observando-se que obrigatoriamente devem atender na integra todo o escopo dos benefícios e serviços aqui elencados.

Paragrafo Decimo Primeiro- Os valores por ventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passiveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multas, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgão de proteção ao credito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PLANO / SEGURO ODONTOLOGICO- DA CONSTITUIÇÃO E CUSTEIO

Será facultada as empresas vinculada ao SENHORES, disponibilizarem aos seus empregados planos de assistência medica e odontológica aos seus empregados com a finalidade de assegurar melhores condições de trabalho e garantir a qualidade de vida da categoria.

Parágrafo Primeiro: Com a finalidade de viabilizar esse benefício em favor da categoria/colaboradores, o SENHORES e o SINDILUZE, se comprometem a firmarem parceria com corretora especializada no mercado para disponibilizar as empresas e os trabalhadores, inclusive seus dependentes, planos de saúde e odontológico com condições diferenciadas.

Parágrafo. Segundo: Sem qualquer prejuízo na decisão da Empresa pela escolha da Operadora/Seguradora, e desde que haja pleno cumprimento às exigências mínimas vinculadas às coberturas, as Entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho, convencionam que as administradoras e operadoras dos seguimentos de saúde, vida e previdência, para poder exercer e comercialização das vendas/ produtos, elas deverão ser devidamente regulamentadas pela ANS e SUSEP.

Parágrafo. Terceiro: A obrigatoriedade do cumprimento das exigências desta Cláusula se dará a partir da data de assinatura da presente Convenção Coletiva do Trabalho.

Parágrafo Quarto: O benefício descrito e concedido na presente cláusula não tem natureza salarial e, portanto, não integra ao salário do empregado em nenhuma hipótese, perdurando somente no período em que o funcionário estiver laborando na empresa.

Parágrafo Quinto: Fica estabelecido que os Empregadores que já disponibilizam plano/seguro odontológico aos empregados com coberturas e condições mais vantajosas, poderão optar pela sua manutenção, facultando a inclusão dos beneficiários dependentes. Caso não contemple as condições e coberturas mínimas estabelecidos nesta cláusula o empregador terá o prazo de 30 (trinta) dias a partir da assinatura da Convenção Coletiva do Trabalho para adequação.

Parágrafo Sexto: No intuito de manter a sustentabilidade e o equilíbrio técnico-financeiro, fica estabelecido, na ocasião das renovações, que as Seguradoras poderão proceder o recálculo das taxas do seguro, sempre que os índices de sinistralidade comprometerem os resultados operacionais.

Parágrafo Sétimo: As empresas ou empregadores não serão responsabilizados, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a operadora ou seguradora contratada não cumprir as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo por culpa ou dolo.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTE

As empresas abrangidas pela presente C.C.T, farão em favor dos seus empregados, independentemente da forma de contratação, um seguro de Vida e Acidente Pessoais em grupo, observadas as seguintes coberturas mínimas:

I - R$ 10.000,00 (dez mil reais), em caso de Morte do empregado (a), independentemente do local ocorrido;

II – Até R$10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado (a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as sequelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente;

III – R$10.000,00 (dez mil reais), em caso de Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD), observado as instruções emitidas pela SUSEP;

IV – R$10.000,00 (dez mil reais) de indenização em caso de Invalidez Total e Permanente por Doença adquirida no exercício profissional do empregado (PAED), observado as instruções emitidas pela SUSEP;

a) As coberturas IFPD e PAED são consideradas antecipação da cobertura básica para morte. No caso de IFPD e PAED para efeito de indenização será considerada a cobertura que ocorrer primeiro, sendo excluída automaticamente a outra remanescente. Após o recebimento de 100% (cem por cento) desta indenização o segurado será excluído do grupo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura;

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DOS ASSENTOS

As empresas fornecerão assentos e permitirão que seus empregados descansem, quando isto não trouxer inconveniência para o serviço.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

Parágrafo Único O empregado é obrigado a zelar pela conservação do uniforme e, rescindindo o

contrato de trabalho, será obrigado a devolvê-lo, em perfeito estado de uso, desde que cedido há menos de 06 (seis) meses da rescisão.

CLÁUSULA QUADRAGESIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais Convenentes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o **Plano Benefício Social Familiar** abaixo definido pelas entidades convenentes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenentes.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano **Benefício Social Familiar** iniciará **a partir de 01/02/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao**.**

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do **Plano Benefício Social Familiar** e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/01/2023**, o valor **total** de **R$30,00 (trinta reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do **Plano Benefício Social Familiar** será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos **trabalhadores.**

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao

devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Parágrafo Sexto – Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R$ 700,00	EM CASO DE NACIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA A FAMILIA DO RECEM NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO,

			OU OUTRO MEIO, A CRITERIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MENBRO FAMILIAR , SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTOS.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A),SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS DE FARMACIAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R$ 800,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE, OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A) , SERA DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO,OU OUTRO MEIO, A CRITERIO DA GESTORA , ESTE BENEFICIO NÃO PODERA SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL , PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R$ 200,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A) SERÁ ENCAMINHADO A SUA RESIDENCIA OU DA FAMILIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITERIO DA GESTORA. ESTE BENEFICIO NÃO PODERÁ SER DISPONIFILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE .
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R$ 3.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDENCIAS E ACOMPANHAMENTO NECESSARIO AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORARIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO

NUTRICIONAL		SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFICIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERA DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RAPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO A ANALISE CADASTRAL .
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR (A) O BENEFICIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO , A CRITERIO DA GESTORA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSARIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL		FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMIS-SIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO M.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SIS-TEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.
BENEFÍCIO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO

CONECTA EMPRESA		DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Com o objetivo de fomentar a oferta de empregos fica instituída a possibilidade das empresas firmarem contrato por prazo determinado, nos termos da lei nº 9.601/98, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.

Parágrafo Primeiro: Para efeito das contratações referidas nesta cláusula, deve ser obedecido à média aritmética prevista no artigo 3º, parágrafo único, da lei nº 9.601/98, abrangendo o período se 1º de junho a 31 de dezembro de 1997.

Parágrafo Segundo: Fica o empregador obrigado a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado, a sua condição de contratado por prazo determinado, com indicação do número da lei de regência, e a discriminar, em separado, na folha de pagamento tais empregados.

Parágrafo Terceiro: Para os contratos previstos nesta cláusula, garantem-se as reduções previstas no artigo 2º da lei nº 9.601/98.

Parágrafo Quarto: Os depósitos relativos ao FGTS serão no percentual mensal de 8% (oito por cento), cujo saque ocorrera nas mesmas hipóteses estabelecidas na legislação do FGTS.

Parágrafo Quinto: Em relação à mesmo empregado, o contrato por prazo determinado na forma da lei 9.601/98 será de no máximo 02 (dois) anos, permitindo-se, dentro deste período, sofrer sucessivas prorrogações sem acarretar o efeito previsto no artigo 451 da CLT, ou seja, sem que essas prorrogações determinem a conversão do contrato em prazo indeterminado.

Parágrafo Sexto: O contrato por prazo determinado poderá ser sucedido por outro prazo indeterminado.

Parágrafo Sétimo: Nos casos de rescisão antecipada do contrato de que trata essa clausula, por iniciativa do empregador ou do empregado, a parte que der causa será obrigada a pagar a outra a título de indenização, o valor correspondente a um dia de salário por cada mês já trabalhado, computando-se como mês completo a fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo Oitavo: É garantido às estabilidades provisórias da gestante, do dirigente sindical, ainda que suplente, do empregado eleito para o cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, do empregado acidentado, nos termos do artigo 118 da lei 8.213 de 24/07/91, durante a vigência do contrato por prazo determinado, que não poderá ser rescindindo antes do prazo estipulado pelas partes.

Parágrafo Nono: O empregador deverá fixar no quadro de avisos da empresa, cópia desse instrumento normativo e da relação dos contratos, que conterá, dentre outras informações, o nome do empregado, o número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.

Parágrafo Décimo: Os empregadores ou os empregados que violarem o disposto nesta cláusula ficam sujeitos a multa no valor de 01(um) dia de salário do empregado prejudicado ou causador do prejuízo, valor este que será revertido em favor da parte lesada.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BASE DE CÁLCULO

As Comissões, Premio Assiduidade e Pontualidade, Produtividade, Gratificações, Ajuda de Custo, não incidiram para cálculos de quaisquer parcelas, tais como: Férias, 13º salário, F.G.T.S, indenização, acerto rescisório

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO DATA BASE

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo o aviso prévio trabalhado ou indenizado, for concedido no mês de dezembro, ou seja que antecede os 30(trinta) dias da data base, sendo entre os dias 1º de dezembro a 1º de janeiro de cada ano, *independentemente da sua projeção* , terá direito a indenização equivalente a um salário contratual vigente, acrescido do adicional de insalubridade(se devido) nos termos do Artigo 9º da Lei 7.238/84 c/c Sumula 139 do TST e do adicional de periculosidade (se devido) nos termos da Sumula 132 do TST a ser incluída nas verbas rescisórias e pagas no TRCT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS "PEDIDO DEMISSÃO

Paragrafo Primeiro- A partir da entrada em vigor da nova lei, independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, o prazo para homologação (entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual), bem como para pagamento dos valores devidos na rescisão contratual será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, sendo também de 10 (dez) dias o prazo para homologação da Rescisão de Contrato quando não houver concessão de aviso

prévio ou se houver a dispensa do seu cumprimento por parte do empregador.

Parágrafo Segundo: Se o Empregado for dispensado SEM JUSTA CAUSA, ou este, PEDINDO DEMISSÃO, e sendo liberado de trabalhar no curso do AVISO PREVIO, o seu empregador pagar-lhe-á, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do aludido AVISO PREVIO, as verbas decorrentes da rescisão.

Parágrafo Terceiro: Dispensando-se o Empregado SEM JUSTA CAUSA, ou este, PEDINDO DEMISSÃO, mas com a obrigação de trabalhar no curso do AVISO PREVIO, a empresa pagar-lhe-á seus salários, bem como as verbas rescisórias no prazo de 10 (dez) dias úteis do término do cumprimento do referido AVISO PREVIO

Aviso Prévio

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio quer tenha sido dado tanto pelo empregador como pelo empregado, quando comunicar por escrito à empresa com antecedência mínima de 03 (três) dias, a obtenção de novo emprego, sendo que a comprovação do novo emprego será através de (CARTA DE EMPREGO FORNECIDA PELO NOVO EMPREGADOR COM RECONHECIMENTO DE FIRMA EM CARTORIO DO RESPONSAVEL PELA EMPRESA), desobrigando à empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

Parágrafo Segundo: A média das comissões, para efeito do pagamento do 13º salário, férias e verbas rescisórias, será formada com os salários comissionais dos últimos 04 (quatro) meses.

Parágrafo Terceiro: Em tal caso de dispensa do trabalho, no curso do aviso prévio, a empresa não poderá submeter o empregado à marcação de cartão de ponto ou a outra medida semelhante.

Parágrafo Quarto - O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) a 90 (noventa) dias, conforme o tempo de serviço prestado pelo empregado na mesma empresa ou empregador, e de acordo com a nova Nota Técnica Nº 184 DO M. T. E. e a Lei nº 12.506/2011 – DOU 1 de 13.10.2011. A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma aqui comentada aplica-se, exclusivamente, em benefício do empregado, isto significa que o aumento do número de dias no aviso prévio só se aplica em favor do empregado, ou seja, quando o empregado tiver que cumprir o aviso prévio trabalhando, cujo pedido de demissão tenha sido de sua iniciativa o prazo será de trinta dias e não terá qualquer acréscimo de dias aos 30 (trinta) dias de aviso prévio a ser cumprido trabalhando; a contagem do acréscimo de 03 (três) dias ao aviso prévio deve seguir a tabela abaixo transcrita:

TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA OU GRUPO DA MESMA EMPRESA	DIAS DEAVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO
Até 1 ano incompleto	30 dias
De 1 ano completo e até menos de 2 anos	30 + 3 = 33 dias
De 2 anos até menos de 3 anos	30 + 6 = 36 dias
De 3 anos até menos de 4 anos	30 + 9 = 39 dias
De 4 anos até menos de 5 anos	30 + 12 = 42 dias
De 5 anos até menos de 6 anos	30 + 15 = 45 dias
De 6 anos até menos de 7 anos	30 + 18 = 48 dias
De 7 anos até menos de 8 anos	30 + 21 = 51 dias
De 8 anos até menos de 9 anos	30 + 24 = 54 dias
De 9 anos até menos de 10 anos	30 + 27 = 57 dias

De 10 anos até menos de 11 anos	**30 + 30 = 60 dias**
De 11 anos até menos de 12 anos	**30 + 33 = 63 dias**
De 12 anos até menos de 13 anos	**30 + 36 = 66 dias**
De 13 anos até menos de 14 anos	**30 + 39 = 69 dias**
De 14 anos até menos de 15 anos	**30 + 42 = 72 dias**
De 15 anos até menos de 16 anos	**30 + 45 = 75 dias**
De 16 anos até menos de 17 anos	**30 + 48 = 78 dias**
De 17 anos até menos de 18 anos	**30 + 51 = 81 dias**
De 18 anos até menos de 19 anos	**30 + 54 = 84 dias**
De 19 anos até menos de 20 anos	**30 + 57 = 87 dias**
De 20 anos em diante	**30 + 60 = 90 dias**

Parágrafo Quinto - O período do aviso prévio integra o tempo de serviço para todos os fins legais, isto significa que o aviso prévio proporcional será contabilizado no tempo de serviço do trabalhador para todos os efeitos legais, inclusive seus reflexos no pagamento do 13º salário e férias na rescisão;

Paragrafo Sexto. O aviso prévio quando trabalhado, terá duração de 30 dias com redução de 02 horas ou se optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT. Já com o acréscimo de 03 (três) dias por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela lei 12.506 de 2011 será sempre e somente concedido na forma indenizada.

Paragrafo Sétimo. Durante o prazo do aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, ficam vedadas alterações nas condições de trabalho sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA 12 X 36 /DA COMPENSAÇÃO DE BANCO DE HORAS.

Fica Convencionado que para a implantação do regime de Banco de Horas, em conformidade aos artigos 59 e 468 da CLT, e o disposto no parágrafo 2º do artigo 6°, da Lei n° 9.601, de 20 de janeiro de 1998, e pela Medida Provisória 1709/98, nos termos do parágrafo 2º do artigo 59 da C.L.T, e a jornada excepcional de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) de descanso, as empresas representadas pelo SlNHORES, deverá fazer a solicitação de negociação junto ao Sindicato Obreiro (SINDILUZE), visando celebrar prévio Acordo Coletivo de Trabalho para regulamentar sua adoção, observando ainda a Súmula nº 444 do TST, condicionado à aprovação pela maioria dos trabalhadores interessados nas seguintes condições: 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso - 12x36.

Parágrafo Primeiro: Na jornada especial de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) horas, os domingos são considerados dias normais de trabalho, não devendo ser remunerados como período extraordinário.

I – Em virtude da disposição contida na Súmula 444-TST, enquanto esta vigorar, os feriados trabalhados na jornada especial 12x36 serão remunerados em dobro.

Parágrafo Segundo- Em caso de novas contratações de trabalhadores, para aderirem a jornada de 12 x 36, e o regime de Banco de Horas, fica a EMPRESA ACORDANTE , na obrigação de encaminhar ao Sindiluze o termo de Adesão , devidamente assinado pelos trabalhadores, para que o mesmo seja homologado por esta entidade , para que faça constar nos regimes acima citados.

Parágrafo Terceiro- As empresas somente poderão fazer acordo de compensação de horas, em qualquer de sua modalidade, inclusive “BANCO DE HORAS “, tão somente mediante previa celebração de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com o sindicato obreiro (SINDILUZE).

Paragrafo Quarto: Quando o trabalhador laborar em dia de FERIADO, seja, NACIONAL, ESTADUAL, MUNICIPAL ou ainda CORPUS CHRIST e 3ª feira de CARNAVAL, as horas serão convertidas para serem compensadas em dobro, de modo que numa jornada de 8:00 (oito) horas laborada em dia de feriado, o trabalhador terá 16 (dezesseis) horas para serem compensados, facultando a empresa ao invés de compensar com folga, remunerar com adicional de 100% (cem) por cento de horas extras, seja integralmente ou parcialmente. Paragrafo Terceiro: Já a conversão quando o labor extra ocorrer em dias uteis, será de 50% (cinquenta) por cento, de modo que laborando 2:00 (duas) horas, o trabalhador terá 3:00 (três) horas

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA DISPENSA E DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS "POR JUSTA CAUSA"

No ato da dispensa por justa causa, o empregador entregará ao empregado comunicado, com os motivos circunstanciados da dispensa, contendo a alegação da prática de falta, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

Parágrafo Único- Dispensando-se o Empregado POR JUSTA CAUSA, a empresa pagar-lhe-á as verbas devidas, dentro de 10 (dez) dias, contados da data do despedimento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - "NÃO COMPARECIMENTO PARA A RESCISÃO"

Caso o empregado não compareça perante seu empregador para receber as verbas rescisórias de que tratam nas CLAUSUSAS CITADAS ANTERIORMENTE, no dia e hora determinados pela empresa, terá o prazo de 24 (vinte e quatro) horas para junto do sindicato profissional, apresentar o competente termo de Rescisão de contrato de trabalho (TRCT), no qual será ressalvada a culpa por parte do empregado do referido atraso, fato que o isentará de qualquer penalidade a respeito.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO

As empresas terão até 10 (DEZ) dias para providenciar o acerto de contas e homologação das rescisões de contrato de trabalho, após o vencimento do aviso prévio sob pena de pagarem, a partir do decimo primeiro dia , mais 01/30 (um trinta avos) ao trabalhador por dia de atraso, do valor líquido da rescisão.

Parágrafo Primeiro- O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia seguinte ao ciente do trabalhador.

Paragrafo Segundo- Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixara a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa (para trabalhadores com menos de 06 (seis) meses de serviço na empresa ou no Sindiluze-go (sindicato dos empregados) para os trabalhadores com 06(seis) meses ou mais de serviço na empresa), o qual deverá ter o ciente do trabalhador nas duas vias.

Paragrafo Terceiro. As empresas que optarem pelo pagamento das verbas através de deposito bancário na conta do trabalhador, terão o prazo máximo de até 12 (doze) dias corridos após a data do deposito para proceder a devida homologação no Sindicato com entrega das guias para levantamento do F.G.TS. e Seguro- desemprego, sob pena de incorrer a partir do 13º (decimo terceiro) dia, além da multa prevista no § 8ª do artigo 477 da CLT, sofrer também o acréscimo de multa diária de 1/30 (um trinta avos) ao trabalhador por dia de atraso calculado sobre o piso salarial da categoria até o limite de R$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Paragrafo Quarto. Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficara o empregador isento das multas previstas nesta clausula, desde que comprove perante o Sindicato profissional ter fornecido o aviso prévio na forma exigida pelo § 2º e em seguida terá declaração do Departamento de homologação do mencionado Sindicato isentando da multa.

Paragrafo Quinto- O aviso prévio concedido para ser cumprido em casa, equiparar-se-á a dispensa do aviso, sendo devido o pagamento do aviso indenizado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS HOMOLOGAÇÕES

Visando o melhor interesse das empresas sediadas na base territorial do Sindiluze, e dos trabalhadores pertencentes a categoria destas entidades, faz-se OBRIGATÓRIA AS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATOS (TRCT), que contarem a partir dos (12) doze meses, de tempo de serviço, devendo ser homologadas OBRIGATORIAMENTE no Sindicato Laboral (SINDILUZE) e Sindicato Patronal (SINHORES) e os MESMOS REALIZARÃO AS HOMOLOGAÇÕES GRATUITAMENTE, DOS TRABALHADORES E EMPREGADORES CONTRIBUINTES COM ESTA ENTIDADE, sendo nulo o TRCT que não possuir os carimbos Assistenciais dos Sindicatos.

Parágrafo Primeiro: Os Sindicatos Laboral e Patronal (SINDILUZE) e (SINHORES), prestarão aos trabalhadores CONTRIBUINTES COM ESTAS ENTIDADES SINDICAIS a ASSISTÊNCIA GRATUITA NOS SERVIÇOS DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS.

Paragrafo Segundo: Toda e qualquer rescisão de contrato de trabalho com vínculo empregatício a partir do 12º (decimo segundo) mês serão homologadas OBRIGATORIAMENTE no Sindicato Laboral (Sindiluze) e no Sindicato Patronal (Sinhores) os mesmos farão as HOMOLOGAÇÕES GRATUITAMENTE DOS TRABALHADORES CONTRIBUINTES , COM O SINDILUZE e SINHORES , SENDO NULO O TRCT QUE NÃO POSSUIR O CARIMBO ASSISTENCIAL DO SINDICATO, com a presença já autorizada por esta Convenção Coletiva de Trabalho de um ou mais representantes da categoria Patronal que estarão ali instalados, para em seu nome intermediar as negociações de acertos rescisórios e exigir que as empresas que lá comparecerem estejam em dias com as duas entidades sindicais no que se refere a deveres pecuniários.

Parágrafo Terceiro: Em caso de descumprimento da clausula acima citado, e em consequência da

revogação do § 7º do artigo 477 da C.L.T, fica estipulado para a empresa que descumprir, multa de R$ 1.000,00 por empregado. Sendo que desse valor, 50% (cinquenta por cento) será repassado ao Sindicato Patronal para custeio das atividades sindicais.

Parágrafo Quarto: Os Sindicatos convenentes (SINDILUZE) e (SINHORES), prestarão ASSISTENCIA GRATUITA NOS SERVIÇOS DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS, DOS TRABALHADORES CONTRIBUINTES COM ESTAS ENTIDADES SINDICAIS (SINDILUZE) e (SINHORES).

Parágrafo Quinto: Nas cidades onde não exista representação sindical profissional os acertos rescisórios se darão na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou no Ministério Público.

Parágrafo Sexto: A empresa fica autorizada a efetuar os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques, que não poderão ser cruzados.

Parágrafo Sétimo. Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador ou sócios, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador.

Paragrafo Oitavo. A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque.

Parágrafo Nono: Nas cidades onde não exista representação sindical profissional os acertos rescisórios se darão na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego ou no Ministério Público.

Paragrafo Decimo Primeiro: No ato da homologação de rescisão de contrato de trabalho, a empresa deve apresentar obrigatoriamente os seguintes documentos:

a) CTPS devidamente atualizada

b) Carimbo da Empresa

c) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato) em cinco vias carimbada e assinada pelo empregador

d) Termo de Homologação em Cinco Vias

e) Aviso Prévio

f) Formulário do Seguro desemprego

g) Extrato Analítico do FGTS;

h) Guia do Recolhimento do FGTS (Multa Rescisória)

i) Demonstrativo do Trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;

j) Chave de Comunicação

k) Três Últimos Contra Cheques

l) Livro / ou Ficha de Registro de Empregado

m) Atestado de Saúde Ocupacional

n) Carta de Preposto

o) Extrato dos Recolhimentos do INSS

p) Comprovante de devolução da Carteira de Trabalho (Opcional) pode ser colocado apenas no livro

q) Comprovante de recolhimento das contribuições em favor do Sindicato prevista na C.C.T, do SINDILUZE (SINDICATO DOS EMPREGADOS) dos últimos 05 anos

r) Comprovante de recolhimento das contribuições Sindicais, Assistenciais e Confederativas, do SINHORES (SINDICATO PATRONAL), dos últimos 05 anos.

Parágrafo Decimo - Fica facultado aos empregados e os empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017- ARTIGO 507-B DA CLT), ficando acordado que o termo deverá ser homologado pelo SINDILUZE, e que o termo só será homologado, se o mesmo estiver alinhado com o que determina a C.L.T., conforme a SUMULA 330 T.S.T.

Parágrafo Decimo Primeiro: O termo 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DA TRABALHADORA GESTANTE /CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

À empregada gestante, de qualquer idade ou estado civil, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado (contrato de experiência) será assegurada estabilidade provisória no emprego, de acordo com a alínea B do inciso II, do artigo 10º, do ato das Disposições Transitórias, e de acordo com a alteração da Sumula 244, item III, do T.S.T: SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA (redação do item III alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). Súmula alterada - (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais n.º 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se está se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

Parágrafo Primeiro: A comprovação do estado de gravidez da empregada, será feita através da apresentação de atestado médico oficial ou profissional credenciado pela empresa.

Parágrafo Segundo: Inexistindo serviço médico na empresa, esta poderá aceitar atestado médico fornecido por médico do sindicato, da rede hospitalar pública ou privada.

Parágrafo Terceiro: Fica a trabalhadora obrigada, no momento em que a empresa lhe apresentar o Aviso

Prévio ou durante o cumprimento deste, ou ainda no ato da comunicação da dispensa, no caso de se encontrar gravida, a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial, e após a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o Aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

Parágrafo Quarto: A trabalhadora gestante poderá ser removida de função para uma melhor adequação de suas atividades durante seu estado de gestação, com a sua devida concordância, podendo, após o retorno da licença maternidade, voltar à função de origem.

Parágrafo Quinto: Os intervalos para amamentação previstos no artigo 396 da C.L.T poderão ser acumulados em único intervalo da jornada, a critério da empregada-mãe, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho. Uma vez fixado o horário, o mesmo somente poderá ser alterado por acordo entre empregado e empregador.

Parágrafo Sexto: No caso de consulta medica de empregada gestante, a empresa abonará o período necessário máximo de um dia-para que a mesma seja realizada, mediante comprovação por declaração médica ou anotação na carteia de gestante.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR

O empregado que se ausentar do trabalho para prestação de serviço militar obrigatório terá estabilidade provisória no emprego de acordo com as disposições legais, e terá o prazo de 30 (trinta) dias, após a respectiva baixa para se apresentar ao seu empregador, sob pena de ter a sua vaga na empresa preenchida definitivamente. (ART. 080 NORMATIVA DO T.S.T.).

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem aposentadoria por idade, a empresa não poderá demitir o empregado que conte com 63 (sessenta e três) anos de idade e cinco anos ou mais de trabalho na mesma empresa, salvo justo motivo, e com a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e com o mínimo de 05 (cinco) anos, na empresa, ficam assegurados empregos e salários durante o período que faltar para se aposentar, salvo pedido de demissão ou cometimento de falta grave.

Parágrafo Primeiro: O empregado deverá no prazo de 60 dias que antecedem aos 24 meses referidos no Caput da Cláusula, avisar ao empregador da proximidade do período, com apresentação de documentação expedida pelo Órgão oficial do INSS, habilitada a comprovar o direito à aposentadoria SIMPLES OU ESPECIAL, que deverá ser entregue ao empregador nesse mesmo prazo. Nesse período de 60 dias o empregado não poderá ser demitido sem justa causa.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHADOR EM SUBSTITUIÇÃO

Fica convencionado que o empregado que substituir interinamente o seu superior, exercendo as mesmas funções, receberá a gratificação do substituído. Esta gratificação não incorpora ao salário para qualquer efeito legal, não tendo natureza jurídica de salário. Terminando a substituição cessará o direito de recebimento da respectiva gratificação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - TRABALHO GESTANTE E LACTANTE

Fica proibido o trabalho da gestante e da mãe lactante em ambiente insalubre, ficando inclusive garantido a sua remuneração, e será incluído o valor do adicional de insalubridade, devendo a empregada ser afastada das:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (Red. L. 13.467/17).

§ 4º Durante o afastamento temporário previsto no caput, fica assegurado à empregada gestante ou lactante o pagamento integral do salário que vinha percebendo, incluindo o adicional de insalubridade".

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TERCERIZAÇÃO

As partes reconhecem que a terceirização foi admitida restritamente para os contratos temporários mediante introdução dos artigos 4º "A" e 5º 'A" a Lei 6.019/74, produzidos pela Lei 13.429 de 2017, permanecendo proibido a terceirização para a atividade fim no âmbito das categorias abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA PERMISSÃO DO 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Paragrafo Primeiro- O empregado contratado no regime de trabalho intermitente, considerando a não continuidade e a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, serão garantidas exclusivamente as seguintes condições previstas neste Termo Aditivo:

Parágrafo segundo – O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações

Parágrafo Terceiro – Em consonância com a prescrição do §6º do artigo 452-A da CLT, será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado.

Parágrafo Quarto- A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ARBITRAGEM

A previsão de arbitragem prevista no artigo 507-A da CLT, só será válida se a cláusula compromissória de arbitragem for por iniciativa do trabalhador, e essa terá a participação do Sindicato obreiro para sua posterior escolha e pactuação, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. ”,ficando convencionado que os litígios oriundos da presente C.CT, serão dirimidos por Arbitragem, Lei 9.307/96

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA ASSISTENCIA JURIDICA AOS GUARDAS NOTURNOS E VIGIAS.

As empresas prestarão assistência jurídica para seus guardas noturnos e vigias, quando estes, no exercício de suas funções e em defesa dos legítimos interesses e direitos do empregador, incidirem em pratica de atos no recinto da empresa, que os levem a ser inquiridos em Bo (Boletim de Ocorrência) e a responder ação penal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DOS SERVIÇOS DE BUFFET

As empresas que, além de suas atividades normais, operam na área de buffet, realizando banquetes, churrascos, coquetéis e recepções, que seja no âmbito de seus estabelecimentos comerciais, quer seja fora deles, tais como residências, Órgãos Públicos e empresas privadas quando tiverem necessidade de contratar profissionais extras, que não façam parte do quadro de funcionários do estabelecimento,

deverão remunerá-los, separadamente conforme tabela abaixo para jornadas de 07:20 horas

Parágrafo Primeiro: Os serviços extras a que se refere o *caput* desta cláusula, quando realizados dentro do estabelecimento do empregador, serão remunerados com apenas 70% (setenta) por cento do valor da tabela prevista no parágrafo seguinte

Parágrafo Segundo: Os valores dos serviços extras de que trata o caput desta cláusula são os seguintes.

FUNÇÃO	FORA DO ESTABELECIMENTO	DENTRO DO ESTABELECIMENTO
MAITRE DO HOTEL DHEFE DE COZINHA	R$ 335,54	R$ 239,67
CHURRASQUEIRO E COZINHEIRO	R$ 229,67	R$ 191,73
GARÇONS BARMENS E LANCHEIROS	R$ 159,77	R$ 127,81
AJUDANTE DE COZINHA DE BAR, COPEIRO E DEMAIS FUNCIONARIOS.	R$ 127,81	R$ 79,87

Parágrafo Terceiro: A tabela constante do parágrafo anterior é aplicada para um período de até 7:00 horas de trabalho, acrescendo-se a cada um dos valores nela indicados, 50% (cinquenta por cento), por hora que exceder àquele período, além do valor da hora normal.

Parágrafo Quarto: Os valores constantes da tabela prevista no §2° serão reajustados na mesma época e no mesmo percentual de reajuste geral de salários dos empregados.

Parágrafo Quinto: Quando da realização de trabalhos nas condições estabelecidas nesta cláusula, será assegurado ao empregado o direito a uma refeição gratuita.

Parágrafo Sexto: As empresas que em decorrência da concessão de folgas aos seus empregados, necessitando, poderão contratar trabalhadores de serviços extras, nas mesmas funções, em substituição dos mesmos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DO CANCELAMENTO/ MODIFICAÇÃO DE FÉRIAS

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, de 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração, podendo as férias ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior

a 15 dias corridos e os outros dois não podem ser de menos que cinco dias corridos, cada um, e o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início do período do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao trabalhador dos prejuízos financeiros por este comprovado.

Parágrafo Primeiro. As empresas cumprirão rigorosamente os prazos de lei para a concessão do aviso de férias, seu gozo e o pagamento antecipado de seus proventos.

Parágrafo Segundo. As empresas somente poderão conceder o início das férias para se iniciar em dia útil de 2ª a 5ª.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOS UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes personalizados fornecerão os mesmos gratuitamente aos seus respectivos empregados.

Parágrafo Único O empregado é obrigado a zelar pela conservação do uniforme e, rescindindo o contrato de trabalho, será obrigado a devolvê-lo, em perfeito estado de uso, desde que cedido há menos de 06 (seis) meses da rescisão.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA ASSIDUIDADE/ CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES

Fica concedido à empregada, gestante, quando esta estiver em acompanhamento médico em regime de pré-natal, 01(um) dia sem prejuízo do PREMIO ASSIDUIDADE, previsto na Clausula Terceira § 4º, e também a mãe, sem prejuízo do referido prêmio, em caso de consulta médica de filho (a) de até 05 (cinco) anos de idade ou inválido, (a), abono de 01 (um) dia mensal mediante comprovação por atestado/Atestado de Comparecimento, ou declaração médica, devendo ser abonado o dia do trabalhador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DAS DECLARAÇÕES E ATESTADOS

Rescindindo o contrato de trabalho do empregado, salvo por justa causa, a empresa, além do pagamento dos títulos e valores correspondentes, assim como a Entrega das guias para saque do FGTS, no código próprio, fornecerá aos obreiros uma declaração de referências e bons antecedentes funcionais, além do AAS – atestado de afastamento de salários e CD - certificado de dispensa.

Parágrafo Primeiro: Quando a rescisão ocorrer por justa causa, à empresa fornecerá ao empregado, além da rescisão contratual o atestado de afastamento e salários, sendo que, se o obreiro assim o exigir, fornecerá também as razões escritas do seu despedimento, através de menção do dispositivo legal por ele infringido.

Parágrafo Segundo: As empresas deverão ainda, para que seja efetuada a homologação, apresentar os comprovantes de recolhimento das contribuições salariais devidas ao sindicato profissional e patronal relativas aos últimos 24 meses.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

Parágrafo Primeiro – fica convencionado que os atestados para efeito da legislação trabalhista e previdenciária, as faltas dos empregados por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico/odontológico ou declaração de consulta do empregado, obedecendo ao disposto na legislação pertinente, (DECRETRO LEI N° 27.048/49-LEI 605/49) sendo que, para que este atestado tenha validade e venha a ser aceito pela empresa, o empregado terá que se dirigir até a clínica credenciada pela Empresa e homologá-lo (troca-lo,), sob pena do atestado emitido não ser válido.

Parágrafo Segundo - Assim, evidencia-se que a Lei nº 2.761/1956, (estabelecida pelo Decreto 27.048/49 e também pela Legislação da Previdência Social): criou uma escala hierárquica, de modo que a doença do empregado será comprovada pela seguinte ordem preferencial de atestados:

1. Médico da empresa ou em convênio com a mesma;

2. Médico do INSS ou do SUS;

3. Médico do SESI ou SESC;

4. Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde;

5. Médico de serviço/convenio sindical;

6. Médico de livre escolha do próprio empregado, no caso de ausência dos anteriores, na respectiva localidade onde trabalha.

Parágrafo Terceiro- Deste modo, o atestado médico que não observa a ordem preferencial não servirá para obrigar a empresa a remunerar o dia faltoso, conforme Enunciado nº 15 do TST: Justificação - Ausência no Trabalho - Doença - Atestado Médico - A justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos, estabelecida em lei. Súmula nº 15 do TST - ATESTADO MÉDICO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Súmula nº 282 do TST ABONO DE FALTAS. SERVIÇO MÉDICO DA EMPRESA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA

As empresas permitirão que Dirigentes Sindicais tenham acesso à mesma, em horários que evitem prejuízos ao andamento dos serviços, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais e boletins periódicos e outras atividades inerentes à atividade sindical, exigindo-se que o Sindicato faça a comunicação com no mínimo 07 (sete) dias de antecedência junto ao proprietário ou seu preposto.

§ único – Na ocorrência de não autorização em nenhuma hipótese, o Sindicato obreiro comunicará o fato ao MPT para que adote as devidas providências, por se configurar prática anti-sindical

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO

As empresas se obrigarão a não obstaculizar o direito de sindicalização do trabalhador e nem estimular a oposição à contribuição assistencial/negocial.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO

Considerando o que foi aprovado pela Assembleia Geral, que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que obrigam o Sindicato a promover a Assistência e Defesa dos Direitos e Interesses Coletivos e Individuais de toda a categoria, independentemente de ser associado ou não, e na conformidade do inciso IV do mesmo artigo 8º, da Constituição Federal c/c art. 513,"e" da CLT O Sindicato obteve êxito na negociação mantendo o prêmio de assiduidade e pontualidade no percentual de 10% (dez por cento) mensalmente e reajuste salarial no percentual de 12% (doze por cento), em favor de todos os trabalhadores contribuintes, e, 14 prêmios assiduidade, sendo 12 prêmios referente aos salários mensais, um prêmio na concessão das férias, e no pagamento do 13º salário assim, será feito o repasse de 04 (quatro) parcelas integrais do prêmio assiduidade e pontualidade de todos os trabalhadores contribuintes, devendo esse repasse ser efetuado sobre qualquer forma de remuneração, em um só desconto que será retido no pagamento de 5% (cinco) por cento no mês de janeiro de 2023, 5% (cinco) por cento no mês de Março de 2023, 5% (cinco) por cento no mês de maio de 2023 e 5% (cinco) por cento no mês de setembro de 2023, e repassado ao Sindicato Obreiro até o quinto dia útil do mês de fevereiro, abril, junho e outubro de 2022. Para o empregado admitido após o último dia do mês que é devido o repasse, este será efetuado no segundo pagamento do seu salário, sendo destinando este desconto a Manutenção da Cláusula do prêmio de assiduidade e pontualidade e prestação de serviço da entidade sindical aos trabalhadores da classe, conforme aprovado em assembleia geral, que autorizou a fixação do repasse , independentemente de previsão em lei, considerando também a Jurisprudência dominante no Supremo Tribunal Federal STF, conforme RE nº 88022/SP, RE nº 220.770-1-RS e RE nº 189.960-3/SP-Relator: Ministro Marco Aurélio, e segundo o entendimento da portaria Ministerial número 180 que alterou a Portaria Ministerial número 160 segundo a qual são contribuintes todos os integrantes da categoria laboral. é fixada o repasse, a ser paga por todos os representantes, na forma prevista, ficando as empresas na obrigação de descontar de seus respectivos empregados sindicalizados ou não, com amparo no TAC nº 01/1997, firmado com o MPT da 18ª Região e Orientação nº 03 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS do MPT, Memorando STR/MTE nº 04/2006, e a (OS n. 01/09, artigo 2º, caput, e §§ 1º, 2º e 3º). , a importância correspondente a 5% (cinco por cento) da remuneração

integral no mês de janeiro/2023, 5% (cinco) por cento no mês de março de 2023, 5% (cinco por cento) da remuneração integral no mês de maio de 2023, 5% (cinco) por cento no mês de setembro de 2023. Os desconto acima citados, refere-se ao Prêmio Assiduidade e Pontualidade previsto na Cláusula Terceira § 5º da presente C.CT.

Parágrafo Primeiro- Mesmo em razão do fim da Contribuição Sindical compulsória, o Sindicato Laboral (Sindiluze) prestará SERVIÇO GRATUITAMENTE NAS HOMOLOGAÇÕES DOS TERMOS DE RECISÕES DE CONTRATOS, DO TRABALHADORES CONTRIBUINTE COM O SINDILUZE. Desse modo, as condições ajustadas nesta C.C.T, se aplicarão aos trabalhadores contribuintes, em conformidade com a Ata da Audiência nº 6937.2018 datada e assinada pela Procuradora do Trabalho Drª GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES, no dia 13/11/2018, na Procuradoria do Trabalho no Município de Luziânia, (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE LUZIÂNIA-GO. IC. 00287.18002/6 .

Parágrafo Segundo: As importâncias serão recolhidas na SICOOB – CREDIEMBRAPA Banco 756, Agência- 4001 Conta Corrente 105.680-8, ou diretamente na tesouraria do sindicato Profissional, localizado à Rua Padre Domingos, Qd 34 Lote 09 Sala 03 Centro de Luziânia / GO, até o dia 05.02.2023 (cinco de fevereiro de 2023). 05/04/2023 (cinco de Abril de 2023), 05/06/2023(cinco de junho de 2023), e 05/10/2023 (cinco de outubro de 2023).

Parágrafo Terceiro - As partes pactuam, que, face à omissão legislativa em definir no inciso XXVI do art. 611-B da CLT, como se efetiva a “expressa e prévia anuência”, objetivando conferir segurança jurídica aos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica acordado em reconhecer que a instância competente para deliberar sobre autorização/aprovação de contribuições de custeio sindical, doações e afins, é a respectiva assembleia de cada Sindicato, nos termos estatutários.

Parágrafo Quarto: As guias para serem efetuados os referidos repasse, serão fornecidas, gratuitamente, pelo Sindicato Profissional, podendo ser solicitado em sua Secretaria, localizada no mesmo endereço constante no parágrafo anterior.

Parágrafo Quinto: Os termos negociados pelos Sindicatos signatários vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte das Empresas e dos Trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/ negociado, ficam as empresas previamente NOTIFICADAS, que, se esta não efetivar o desconto, e o devido repasse ao Sindicato obreiro nos termos previstos no “caput” acima, da contribuição aprovada e autorizada pela Assembleia dos trabalhadores nos termos da nova redação do art. 545 da CLT, TENDO EM VISTA QUE TRATA-SE DE UMA CONTRIBUIÇÃO DEVIDA PELOS TRABALHADORES E NÃO PELA EMPRESA e que cabe a oposição ao desconto somente pelo trabalhador conforme o § 7º desta clausula, a empresa assume obrigatoriamente a obrigação de pagar o valor devido da contribuição ao Sindicato obreiro administrativamente ou se for o caso, judicialmente, acrescida de encargos, multas e honorários.

Parágrafo Sexto: Após o pagamento o empregador, nos termos do § 2º do art. 583 da CLT c/c Precedente Normativo nº 041 do Tribunal Superior do Trabalho, deverá obrigatoriamente, remeter via correio, fax ou e-mail eletrônico, uma via da guia com autenticação mecânica do agente arrecadador com a respectiva lista nominal de trabalhadores ao Sindicato obreiro, que em seguida procederá em seu Cadastro, à devida anotação de quitação em relação à empresa e caso esta não remeta o comprovante e a relação nominal de trabalhadores, presumir-se-

á inadimplente, sujeitando-se a ação judicial de cobrança.

Parágrafo Sétimo: Em caso de inadimplementos totais, parciais ou por mora, ficará a parte inadimplente obrigada ao pagamento da multa irredutível e não compensatória sobre o debito apurado e demais consectários legais, na forma prevista no Art. 600 da C.L.T., podendo a Entidade Sindical promover a cobrança judicial mediante ação de execução.

Parágrafo Oitavo: Fica garantido o direito de oposição ao desconto do prêmio assiduidade e pontualidade ao empregado não contribuinte com Sindiluze(Sindicato Laboral) , nos termos do Precedente 74 do C.T.S.T, devendo o mesmo se manifestar individualmente e por escrito até 15 dia (quinze) dias após a efetivação do referido desconto, anexando cópia do contra cheque do trabalhador comprovando o desconto e cópia do boleto devidamente pago pela empresa a esta entidade, na sede do Sindicato obreiro, sito na Rua Padre Domingos Qd 34 Lote 09 Sala 03 centro de Luziânia-Go, na forma prevista no termo de ajustamento de conduta nº 001/97, firmado entre a Procuradoria Regional do Trabalho da 18ª Região e as Entidades Sindicais do Estado de Goiás, e a (OS n. 01/09, artigo 2º, caput, e §§ 1º, 2º e 3º). Sendo que os trabalhadores que fizerem oposição à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL AUTORIZADA EM ASSEMBLEIA, estarão automaticamente optando pela renúncia aos benefícios constantes desta C.C.T, em conformidade com a Ata da Audiência nº 6937.2018 datada e assinada pela Procuradora do Trabalho Drª GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES, no dia 13/11/2018, na Procuradoria do Trabalho no Município de Luziânia, (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DE LUZIÂNIA-GO. IC. 00287.18002/6.

Parágrafo Nono: As conquistas ajustadas nesta C.C.T, só se aplicará aos trabalhadores contribuintes, com o Sindiluze, o não contribuintes estará automaticamente excluído, e o Sindiluze fica na obrigação de notificar a empresa em tempo hábil, para que a mesma não repasse as conquistas aqui convencionadas como: reajuste salarial, prêmio assiduidade e pontualidade, seguro de vida, plano odontológico, ticket alimentação, prestação de serviço gratuito nas homologações dos Termos de Rescisão de Contratos etc.

Paragrafo Decimo: Sendo a empresa notificada/Comunicada, que os trabalhadores não são contribuintes com o Sindiluze, e a mesma resolve efetuar os pagamentos relativos a conquistas convencionadas como: reajuste salarial, prêmio assiduidade e pontualidade, seguro de vida, plano odontológico, ticket alimentação, prestação de serviço gratuito nas homologações dos Termos de Rescisão de Contratos etc, fica a Empresa na obrigação de reembolsar o SINDILUZE com o valor da contribuição convencionada, a qual o empregado se opôs, no mesmo mês do pagamento.

Paragrafo Decimo Primeiro. Fica convencionado que, em caso de descumprimento do previsto no (Paragrafo Decimo). Incidira para a empresa, multa de 20% (vinte por cento) sobre o salario do trabalhador, que será revertido em favor do Sindiluze, podendo a entidade ajuizar ação de cumprimento objetivando o recebimento dos valores da contribuição prevista na clausula especifica.

Parágrafo Decimo Segundo- A oposição para ser válida, deverá ser feita na sede da entidade sindical/ ou sub-

sedes, no horário ininterrupto das 08h00m às 17h00m;

Parágrafo Décimo Terceiro -É vedado ao empregador a prática de qualquer ato contrário à contribuição de custeio negocial, nos termos da Convenção Internacional do Trabalho de Número 98 da OIT - Organização Internacional do Trabalho, sob pena de responder judicialmente por prática anti-sindical.

Paragrafo Decimo Quarto: - De acordo com os parágrafos 1º e 2º dos artigos 1º e 2º da Convenção Internacional do Trabalho nº 98, será caracterizado como prática anti-sindical as condutas do empregador e seus gestores com cargo de Chefia que dentre outras, comprovadamente estimularem/incentivarem seus trabalhadores subordinados a manifestarem a oposição; que liberarem trabalhadores em seu horário de trabalho; que disponibilizarem condução para levá-los ao Sindicato; que redigirem o texto da oposição e entregar aos trabalhadores para que seja reproduzido;

I-havendo divergência da empresa quanto a comprovação dessa pratica, a controvérsia será dirimida por um Membro da Comissão de Direito Sindical da OAB-GO, a ser indicado pela Presidência da respectiva Comissão, que fica desde já constituído (a) como arbitro (a) e ao final proferira o competente Laudo arbitral;

a) – Reconhecendo o Laudo Arbitral que a empresa adotou prática anti-sindical, esta será condenada a reparar integralmente o Sindicato Laboral em até 10(dez) dias os valores que deixou de receber, sem prejuízo das outras sanções que a conduta acarreta e que ficará a cargo da Procuradora do Trabalho no Município de Luziânia, a Drª GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES, MPT adotar as providencias pertinentes, de acordo com a Ata de Audiência nº 6937.2018 datada do dia 13/11/2018, na PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO, no Munícipio de Luziânia-go .

b) –Por cada reincidência, a reparação será acrescida de multa cumulativa de 50% (cinquenta por cento) também revertida ao sindicato Laboral, de modo a desestimular a conduta anti-sindical;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TAXA NEGOCIAL -CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, que mencionará o motivo da solicitação, deverão fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED e/ou GFIP, comprovante de recolhimentos das contribuições em favor do SINDILUZE-GO, previsto na Clausula Quinquagésima Primeira e seus parágrafos..

Parágrafo único – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no caput, ensejará multa de R$ 300,00 (trezentos reais) mensais, por trabalhador com vínculo na empresa oficiada, até o efetivo cumprimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA– TAXA NEGOCIAL -CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Conforme autorização da AGE do SINHORES - GO - SINDICATO PATRONAL - As empresas, e as microempresas, empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional (Supersimples), lucro presumido, Lucro Real, integrantes. Os integrantes da categoria econômica representada: Hotéis, Apart-Hoteis , Motéis, Pensões, Hospedarias, Drive-in, Flats-service, Pousadas , Fast-foods, Academia de Ginasticas, Estabelecimentos que forneçam alimentos e Bebidas preparadas para consumo no próprio estabelecimento, refeições coletivas, adegas, Restaurantes, pit-dogs, bares, cafés, churrascarias, cantinas, pastelarias, pizzarias, lanchonetes, lan-houses, entretenimentos turísticos naturais, Buffets,

Leiterias, casas de show, produtores de eventos, salsicharias, cervejarias, comidas a quilho, de Agua Fria de Goiás , Alto Paraiso, Alvorada do Norte, Cabeceiras, Campos Belho, Cavalcante, Colinas Do Sul, Flores de Goiás, Formosa, Mimoso de Goiás, Monte Alegre de Goiás, Nova Roma, Padre Bernardo, Planaltina, São João D`Aliança, Simolândia, Teresina de Goiás, Vila Boa e Vila Propicio - SINHORES - GO - SINDICATO PATRONAL, associados ou não recolherão com recursos próprios, ao Sindicato Patronal convenente, para atendimento de despesas com sua manutenção 5% (CINCO POR CENTO) sobre o total bruto da folha de pagamento sendo:

a) 05% (cinco por cento) sobre o total bruto da folha do mês de março/2022 cujo repasse deverá ocorrer até o dia 06 /03 /2023.

b) 05% (cinco por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de julho/2022, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 05/07/2023.

c) 05% (cinco por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de novembro/2022, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 06/11/2023, respeitando o valor mínimo de R$ 500,00(quinhentos reais). De acordo com a tabela abaixo:

TABELA DE CONTRIBUIÇÃO

LINHA	N° DE EMPREGADOS	VALOR A RECOLHER	VALOR MINIMO
01	DE 00 A 06		R$ 500,00
02	DE 07 ACIMA	5% DA FOLHA	5% DA FOLHA

Parágrafo Primeiro: Para os pagamentos feitos em atraso, o percentual acima incidirá sobre a folha de pagamento do mês imediatamente anterior ao efetivo pagamento.

Parágrafo Segundo: Os valores descrito no caput desta cláusula, serão recolhidos através de boletos bancários solicitados pelo Tel: (61) 3631-9900, (61) 99997-9900 email´s: sinhores.formosa@gmail.com **e** financeiro@sinhores-go.org.br, **em deposito a favor do SINHORES, no Banco SICOOB – 756, Agencia- 4155, CC.: 13067-2 ou na Tesouraria do SINHORES, a Avenida Valeriano de Castro, 444-B, Centro, Formosa, nos meses de Março de 2023, Julho de 2023 e Novembro de 2023. Cujo repasse deverá ocorrer nos dias 06/03/2023, 05/07/2023, 06/11/2023.**

Parágrafo Terceiro - As condições impostas na cláusula acima citada, as empresas que não possuam trabalhadores ou possuam apenas 01 (um), fica estabelecida o valor fixo de R$ 450,00 (quinhentos reais), sendo R$ 150,00 nos respectivos meses.

Parágrafo Quarto - O não cumprimento desta cláusula implicará automaticamente na aplicação de multa de 10% (dez por cento) mais 1% (um por cento) de juros AM e mais correção monetária.

Parágrafo Quinto – Será aplicado multa de R$ 2.000,00/mês a empresa, empresário ou autônomo que represente a categoria nos Conselhos Municipais ou Órgãos Colegiados, sem a devida anuência e designação do SINHORES, em desrespeito ao Art. 513, alínea C, Art. 511 -A, inciso VI e a Portaria 01/2020 do Presidente do SINHORES, bem como solicita atenção a Lei 8.213/91, que será disciplinada por Portaria da Entidade Sindical Patronal.

Parágrafo Sexto – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

Parágrafo Sétimo – Nenhuma de Certidão de Exclusividade, ou de inviabilidade de competição comercial, Artº 25, Lei. 8.666/93 será concedida por entidades associativas, a exemplo: de Associações Comerciais ou Câmara de Dirigentes Lojistas, sem conhecimento e aval das Entidades Sindicais que representem a categoria, no âmbito

dos municípios representados pelo SINHORES, as atividades ou serviços inerentes a categoria representadas serão declaradas nulas.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, que mencionará o motivo da solicitação, deverão fornecer no prazo de até 10 (dez) dias contínuos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (contracheques), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED e/ou GFIP, comprovante de recolhimentos das contribuições em favor do SINDILUZE-GO, previsto na Clausula Quinquagésima Primeira e seus parágrafos..

Parágrafo único – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no caput, ensejará multa de R$ 300,00 (trezentos reais) mensais, por trabalhador com vínculo na empresa oficiada, até o efetivo cumprimento.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA VIGÊNCIA E CONDIÇÕES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A data base da categoria permanece em 1º de Janeiro.

Parágrafo Único: As condições da presente convenção passam a vigorar a partir de 01/01/2023 até o dia 31/12/2023, ficando definido a data base para a celebração do próximo acordo, em 1º de janeiro, respeitando as demais diretrizes do governo federal atinentes ao direito do trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA ULTRATIVIDADE NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

O período de vigência fixado na Clausula Primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho, de 01/01/2023 a 31/12/2023, não é peremptório (taxativo), vez que as cláusulas normativas integram os contratos individuais de trabalho e terão natureza de ultratividade, só podendo ser modificadas ou suprimidas mediante renovação de novo instrumento coletivo de trabalho

Parágrafo Primeiro - Enquanto viger a presente Convenção Coletiva de Trabalho, as disposições nela contida regerão as relações individuais de trabalho dos representados pelas partes convenentes, além das disposições legais aplicáveis.

Parágrafo segundo- Fica facultado aos Empregadores a adesão nas apólices estipuladas pelo SINDILUZE,

podendo também efetuar a contratação com uma seguradora ou operadora de sua preferência, desde que contemple todas as coberturas e garantias mínimas aqui estabelecidas, nos benefícios seguro de vida, plano odontológico e plano de saúde.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os Sindicatos convenentes, objetivando o aprimoramento das relações trabalhistas e a solução de problemas envolvendo seus representados, fica desde já convencionado que o Sindiluze (sindicato laboral), após anuência do (sindicato patronal) poderá celebrar Acordos Coletivos envolvendo quaisquer empresas, associadas ou não, que integrem a respectiva categoria econômica, sob pena de ineficácia e invalidade do Acordo coletivo, desde que os Acordos Coletivos globais não desvirtue do eixo temático uniformizado.

Parágrafo Único- Em caso de descumprimento das disposições da presente clausula, será aplicada uma multa no valor de R$ 1.000,00 (hum mil) reais por empregado, que será revertida a favor dos Sindicatos Convenentes, ou seja em favor do (SINDILUZE e do SINHORES).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA PUBLICAÇÃO E FIXAÇÃO DE EDITAIS E AVISOS

As partes se comprometem a fixar exemplares da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em lugar visível de suas respectivas sedes e empresas por ela representadas, de modo que, todos os interessados tomem conhecimento, bem como no site oficial da entidade sindical.

Parágrafo Único: Assim como exemplares da presente Convenção, os Avisos e Editais convenentes, desde que do interesse da categoria; deve ser afixados em Quadro de Avisos das Empresas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DA COMPETÊNCIA E CONCILIAÇÃO

Caberá aos Sindicatos Convenentes a verificação do cumprimento das CLAUSULAS da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

O processo de prorrogação, total ou parcial da presente Convenção, fica a critério das partes, obedecidas a legislação em vigor.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As empresas pagarão uma multa de 20% (VINTE POR CENTO) do salário da categoria (normativo), por empregado, em caso de descumprimento de qualquer uma das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada, excetuadas as cláusulas que já contêm multa específica. Esta multa será devida para os casos não atendidos dentro do prazo de 05 (CINCO)

dias contados do recebimento da notificação.

Parágrafo Primeiro- Ficam os Sindicatos Convenentes, Laboral (SINDILUZE) e Patronal (SINHORES), na OBRIGAÇÃO, de enviarem a PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO (PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICIPIO DE LUZIÂNIA), a relação das empresas que violarem/ e ou descumprirem quaisquer Clausulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com a Ata de Audiência nº 6937.2018 datada do dia 13/11/2018, com a Procuradora do Trabalho Drª GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES, para que a mesma tome as providencias cabíveis.

Parágrafo Segundo- Em caso de haver legislação que altere o valor da multa, a vantagem maior prevalece e se incorpora à Convenção Coletiva.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

As empresas reconhecem a legitimidade e a representatividade dos Sindicatos Signatários, como substituto processual, para a propositura, em suas respectivas bases territoriais, de ações de cumprimento, podendo utilizar todos os meios processuais cabíveis, inclusive a Lei de Arbitragem, visando obrigar as empresas ao cumprimento da integralidade dos direitos dispostos nas leis e na presente Norma Coletiva, e eventuais acordos coletivos e outros, sem limitações, em defesa de todos os empregados e ex-empregados legitimamente representados.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO FORO E ARBITRAGEM

A presente Convenção Coletiva de trabalho será regida e interpretada de acordo com as Leis da República Federativa do Brasil.

Parágrafo Primeiro: Em Eventuais dúvidas e controvérsias oriundas do presente instrumento, que não forem solucionadas pelas partes, será dirimido por meio de arbitragem, sendo adotada a equidade, que será final, conclusiva e obrigará as partes, seus sucessores e cessionários. Ficando desde já eleito o Tribunal de Justiça Arbitral Mediação e Conciliação de Brasília e Região do Entorno TJADF- CNPJ. 09.054.643/0001-92, localizado NA SHIS. QI. 29 COMERCIO LOCAL EDFICIO DOM BOSCO SALAS 106/107 LAGO SUL- BRASÍLIA-DF, E/ OU NA SUB- SEDE LOCALIZADO DA RUA 21, QUADRA 63 LOTE 10 SALA 201 JARDIM ORIENTE VALPARAISO DE GOIAS-GO, a quem competirá decidir as questões instituídas a arbitragem conforme os procedimentos previstos em suas próprias regras e a do Regulamento/Regimento Interno do (Tribunal de Justiça Arbitral Mediação e Conciliação de Brasília e Região do Entorno TJADF- CNPJ. 09.054.643/0001-92, localizado NA SHIS. QI. 29 COMERCIO LOCAL EDFICIO DOM BOSCO SALAS 106/107 LAGO SUL- BRASÍLIA-DF, E/ OU NA SUB-SEDE LOCALIZADO DA RUA 21, QUADRA 63 LOTE 10 SALA 201 JARDIM ORIENTE VALPARAISO DE GOIAS-GO, ; por um ou mais árbitros nomeados de conformidade com suas próprias regras, adotadas nos seus Regimentos Internos /Regulamentos do TJADF- . Como forma de concordância expressa, nos termos do § 2º do art. 4º da Lei n.º 9.307/96, as partes assinam a presente cláusula compromissória cheia, e ao optarem pela inserção da presente Cláusula nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes declaram conhecer o referido Regulamento/Regimentos e Regras da instituição acima citado, concordando em especial, e expressamente com os seus termos".

Parágrafo Segundo: Caso determinado pelo Tribunal Arbitral-TJADF, CNPJ. 09.054.643/0001-92, localizado NA SHIS. QI. 29 COMERCIO LOCAL EDFICIO DOM BOSCO SALAS 106/107 LAGO SUL- BRASÍLIA-DF, E/ OU NA SUB- SEDE LOCALIZADO DA RUA 21, QUADRA 63 LOTE 10 SALA 201 JARDIM ORIENTE VALPARAISO DE GOIAS-GO, o litigante é obrigado a apresentará certidões e copias dos documentos, assim como, permitirem que sejam, em sua contabilidade, examinados lançamentos de interesse para a solução do litígio. Fica desde já eleitos os Foros pertencentes a base territorial do SINDILUZE E SINHORES.

Parágrafo Terceiro: A decisão arbitral deverá ser dada por escrito e deverá especificar os fatos e a base legal para a decisão. O Juiz Arbitral (Arbitro) deverá alocar entre a parte vencedora e a parte vencida, de acordo com o que forem considerados justo e razoável pelo Juiz arbitral (Arbitro), os custos e despesas relacionados à arbitragem, incluindo os honorários dos árbitros, suas despesas, honorários e despesas incorridos por peritos.

Parágrafo Quarto: A decisão arbitral será vinculada e exequível contra as Partes Litigantes e poderá ser executada em qualquer Juízo competente. Parágrafo Sexto: Para execução de laudo arbitral, as Partes elegem o foro das cidades pertencentes à base territorial do Sindiluze e o SINHORES.

E assim, por estarem acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser arquivada na Secretaria Regional de Trabalho, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. e todos os seus incisos.

E assim, por estarem acordados, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 03 (três) vias de igual teor e para o mesmo efeito, devendo ser arquivada na Secretaria Regional de Trabalho, uma vez comprovada como atendidas as exigências do art. 613 da C.L.T. e todos os seus incisos.

FRANCISCO DE ASSIS ALVES DA COSTA
D. Presidente
SIND EMP COM HOT REST BAR MERC PIZZARIA CHUR LANC E SIM.

CNPJ. 36.862.753/0001-53

SINHORES -SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA E REGIÃO DO ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL,

CNPJ n. 17.286.545/0001-09.

Presidente

RAFAEL SILVA DE SOUZA

}

FRANCISCO DE ASSIS ALVES DA COSTA
Presidente

SIND EMP HOT, REST, FLATS, CHOP, POSAD, COND RESID, COM, EMP DOMEST, ENT FILAN, RELIG, EMP EMPR DE COMP, VEND, LOC E ADM DE IMOVEIS E SIMILARE

RAFAEL SILVA DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, TURISMO E SIMILARES DE FORMOSA E ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

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