

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PA000409/2019
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/08/2019
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR043434/2019
NÚMERO DO PROCESSO: 46222.004841/2019-09
DATA DO PROTOCOLO: 05/08/2019

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

SINDICATO DE HOTEIS RESTA BARES E SIMILARES DO EST PARA, CNPJ n. 04.360.632/0001-17, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). FABIO HUMBERTO FARIA DE MENEZES;

E

SINDICATO DOS EMP NO COM HOTEL E SIM DO ESTADO DO PARA, CNPJ n. 04.976.254/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RAIMUNDO FREIRE DA COSTA;

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 agosto de 2019 a 31 de julho de 2020 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Meios de Hospedagem e Alimentação, Bares, Pensões, Hospedarias, Condo – Hotel , Pousadas, Casas de Shows, Boates, Casas de Cômodos, Casas Noturnas, Cerimonial, Cervejarias, Choperias, Churrascarias, Cantinas, Pastelaria, Lanchonetes, Lanchonetes em supermercados, Lan houses, Lanchonetes em escolas e faculdades, Hamburguerias, Pizzarias, Sushi Bar, Cafés, Confeitarias, Fast – Food, Food Truck, Sorveterias, Doguerias, Tapiocarias, Eventos, Parque de Diversões, Parques Aquáticos, Trailers, Botequins, Barracas, Quiosques, Tendinhas, Cervejarias, Buffet, Motéis, Apart-hotéis, Drive in, Refeições Coletivas, Refeições Preparadas, Quentinhas, Cozinha saudável, Refeições Delivery, equipamentos ambulantes que comercializam alimentação preparada, Expresso fábrica de pizza, Casas de Recepções, Casas de Jogos, Bingos e Similares do 5º Grupo de Turismo e Hospitalidade, com abrangência territorial em Belém/PA.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Os empregados das empresas integrantes da categoria econômica ora conveniente serão admitidos com o piso salarial de R\$ 1.020,00 (Hum Mil e Vinte Reais), a partir da vigência desta convenção, ou seja, 01 de agosto de 2019. Tal valor vigorará apenas durante o período de experiência (até o máximo de 90 dias), a partir de quando permanecendo o empregado na empresa, será este valor majorado para R\$ 1.180,00 (Hum Mil Cento e Oitenta Reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Se no curso do período de vigência desta convenção houver reajuste legal incidente sobre o salário mínimo de modo que este fique maior que o piso salarial ora estabelecido, será este reajustado em 1,5% (um vírgula cinco por cento). Se ainda assim o valor do salário mínimo continuar maior o piso salarial igualado a este.

CLÁUSULA QUARTA - REGIME SALARIAL ESPECIAL

As empresas que adquirem o certificado deste regime gozam do direito de praticar condições especiais e salário reduzido na contratação e normativo (profissional).

Objetivando dar tratamento diferenciado às empresas da categoria que obedecerem às condições necessárias ao enquadramento neste regime, fica instituído o Regime Salarial Especial, que se regerá pelas regras a seguir estabelecidas.

PARAGRAFO PRIMEIRO (ADESÃO): Para adesão ao REGIME SALARIAL ESPECIAL, as empresas da categoria deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME SALARIAL ESPECIAL, através do encaminhamento de requerimento à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será disponibilizado por esta em sua sede através de e-mail ou presencial, devendo estar assinado por sócio da empresa ou representante legal da mesma, observando os seguintes requisitos:

- a) Preencher o requerimento com razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCEPA; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa ou representante;
- b) Informar o regime tributário da Empresa;
- c) estar com as contribuições sindicais patronais quitadas.

Parágrafo Segundo: A falsidade de quaisquer informações ou declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REGIME SALARIAL ESPECIAL, sendo imputado à empresa pagamento de diferenças salariais existentes sem prejuízo de outras penalidades estabelecido na presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Terceiro: Constatado o cumprimento dos requisitos previstos no parágrafo primeiro, a entidade sindical patronal deverá, fornecer à empresa solicitante o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME SALARIAL ESPECIAL, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, sob pena de cancelamento da solicitação.

Parágrafo Quarto: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical Patronal, sem qualquer ônus, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME SALARIAL ESPECIAL, com o seguinte período de validade: Primeira adesão em 2019 terá validade até 31 de julho de 2020, nova adesão e renovação a partir de 01 de agosto de 2020, desde que a empresa mantenha as contribuições da entidade em dia, fará jus à prática de pisos salariais com valores diferenciados previstos na cláusula.

Parágrafo quinto: Os salários devidos em 01 de agosto de 2019 para as empresas enquadradas e regulares no REGIME SALARIAL ESPECIAL será de R\$ 1.020,00 (Hum mil e vinte reais) tal valor vigorará apenas durante o período de experiência (até o máximo de 90 dias), a partir de quando permanecendo o empregado na empresa, será este valor majorado para R\$ 1.156,00 (Hum Mil Cento e Cinquenta e Seis Reais). (Normativo Profissional).

Parágrafo sexto: Para fazerem jus e participar do referido Regime de salário diferenciado, as empresas deverão, mensalmente, estar em dia com suas contribuições patronais (Contribuições estabelecidas na CCT e aprovadas em assembleia), sob pena de multa por atraso de 10% (Dez por cento) ao mês, além do adicional de 0,11% por dia e correção monetária sobre o valor de sua contribuição.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - SALARIO ACIMA DO PISO

A partir de 01 de agosto de 2019 os salários dos empregados integrantes da categoria profissional conveniente que recebam acima do piso da categoria, serão reajustados em 4,0%, percentual que incidirá exclusivamente sobre o salário fixo ou parte fixa da remuneração vigente em 31 de julho de 2018. A proporcionalidade para os funcionários que entraram no período entre:

AGOSTO 2018	4,00%	FEVEREIRO 2019	1,99%
SETEMBRO 2018	3,66%	MARÇO 2019	1,66%
OUTUBRO 2018	3,33%	ABRIL 2019	1,33%
NOVEMBRO 2018	2,99%	MAIO 2019	0,99%
DEZEMBRO 2018	2,66%	JUNHO 2019	0,66%
JANEIRO 2019	2,33%	JULHO 2019	0,33%

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O percentual acima mencionado quita todo e qualquer reajuste não concedido pelas empresas no período de agosto 2018 a julho de 2019 desde que de origem governamental. Ficam excluído dessa compensação os reajustes concedidos ou não a título de promoção por antiguidade ou merecimento, bem como quaisquer diferenças decorrentes de equiparação salarial por sentença.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não poderá o empregado mais novo na empresa perceber salário superior ao do mais antigo, na mesma função, respeitando o art. 461 da CLT.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DOS SALARIOS

As empresas que optarem por não fazer antecipação quinzenal, deverão efetuar o pagamento dos salários a seus empregados até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

§ 1º. O pagamento será antecipado quando o 1º (primeiro) dia útil ocorrer no domingo ou feriado.

§ 2º. As empresas que optarem pela antecipação quinzenal poderão efetuar o pagamento da segunda parcela até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS GORJETAS, TAXA DE SERVIÇO OU EXPRESSÃO EQUIVALENTE

É facultado as empresas convenientes a cobrança de taxa de serviço. As empresas terão que celebrar acordo coletivo com o sindicato laboral ou grupo de empregados da empresa, atendendo as seguintes diretrizes:

A) Nas empresas onde for proibida a cobrança ou aceitar gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, o estabelecimento deverá fazer indicação no cardápio da expressão “não cobramos taxa de serviço”, em placa visível no local de atendimento ao público, bem como deverá incluir previsão explícita no contrato de trabalho de todos os funcionários.

Parágrafo único: O recebimento de gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente pelos funcionários sem o conhecimento ou autorização por escrito da empresa, não implicará em

reconhecimento tácito de seu controle e administração

B) Para as empresas que não cobrem obrigatoriamente em suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documentos equivalentes qualquer porcentagem a título de gorjetas, taxa de serviço 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 15% (quinze 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 PRIMEIRO - Nas empresas onde é proibido cobrar ou aceitar gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, a estimativa estabelecida no **caput** desta cláusula não se aplica.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O valor atribuído à estimativa de gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente não integra a Remuneração para efeitos de cálculo de adicional noturno, adicional de periculosidade, horas extras e aviso-prévio, nos termos da Súmula nº 354 do TST.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Nessa modalidade, o rateio das gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, **se assim entenderem**, de promover entre eles a divisão de todo o montante eventualmente arrecadado.

C) Para a cobrança das gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, nos termos da aplicação da Lei nº 13.419/2017, obrigatoriamente, será firmado Acordo Coletivo de Trabalho entre empresas e Sindicato Laboral ou Grupo de Empregados, obedecendo às diretrizes e critérios previstos nos parágrafos desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será cobrado um percentual de sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, a qual será distribuída aos empregados, de acordo com a relação de pontos, que ficar estabelecida nos acordos entre as empresas e o sindicato dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ao efetuar a cobrança da taxa de serviço de forma discriminada nas notas de despesas entregues aos clientes do estabelecimento, deverá o empregado responsável pelo recebimento assinar na nota fiscal, de despesa ou em livro próprio, o valor que foi efetivamente recebido ao final, para efeitos de elaboração do relatório de recebimento de gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, com finalidade de propiciar à Comissão ou Sindicato o efetivo controle de recebimento global.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As empresas ficam obrigadas a divulgar mensalmente, até o dia 10 (dez), o valor do ponto apurado, em local de fácil acesso aos empregados da empresa e enviar ao sindicato profissional, uma via da relação de pontos adotados, bem como a relação nominal de seus empregados, para fins de registro e controle da distribuição prevista no parágrafo anterior, até o dia 30 (trinta) do mês posterior aquele em que decidir cobrar a aludida gorjeta, taxa de serviço ou expressão equivalente.

PARÁGRAFO QUARTO – As empresas poderão efetuar a retenção do montante bruto percebido sobre a rubrica de “taxa de serviço” até o limite de 20% (vinte por cento) da arrecadação, para as empresas enquadradas em regime de tributação federal diferenciado, e até o limite de 33% (trinta e três por cento) da arrecadação, para as empresas não enquadradas em regime de tributação federal diferenciado.

PARÁGRAFO QUINTO – Os valores arrecadados na modalidade de gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, não são receita própria das empresas, razão pela qual não sofrem incidência de nenhum tributo sobre sua receita, nos termos do Art. 457 § 4º da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO- As empresas que possuem mais de 60 (sessenta) empregados deverão instituir a Comissão de Fiscalização, para acompanhamento da regularidade da cobrança e distribuição das gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, composta de 04 (quatro) membros, sendo 02 (dois) representantes dos empregados e 02 (dois) representantes dos empregadores, nas seguintes condições:

- a) os representantes dos empregadores não gozam de estabilidade, bem como podem ser substituídos em qualquer tempo, nos termos e limites do poder diretivo da empresa;
- b) os representantes dos empregados gozarão de estabilidade, nos termos da Lei, devendo ser eleitos em AGE dos empregados, com mandato pelo tempo de durar o acordo coletivo que instituir a cobrança.
- c) a comissão reunirá mensalmente para verificação da tabela de pontos, no prazo de 5 (cinco) dias antes da divulgação aos demais funcionários.
- d) Para garantia do sigilo comercial, financeiro, contábil e fiscal (art. 5º, X da CF/88), fica eleito, única e exclusivamente, o relatório de recebimento de gorjetas, como documento a ser utilizado pela comissão de fiscalização, nos termos previstos na Lei.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Os empregados que recebem gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, quando de folgas, 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 “taxa de serviço”, “gorjetas” ou outra denominação utilizada, 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.

PARÁGRAFO OITAVO - Os empregados no gozo de férias não farão parte do rateio do mês, pois as empresas farão a antecipação do pagamento antes do gozo das férias da média anual do ano anterior dos recebimentos de gorjeta, devendo o valor proporcional ao mês excluído do rateio integrar a média do próximo período aquisitivo de férias.

PARÁGRAFO NONO – As empresas deverão efetuar, nos casos aplicáveis, a retenção do Imposto de Renda Pessoa Física (**Código do DARF: 0561**), nos termos da tabela abaixo e eventuais atualizações:

Tabela do imposto na fonte - A Receita Federal usa os mesmos dados desde 2015

Base de cálculo (R\$)	Alíquota (%)	Parcela a deduzir do imposto (R\$)
Até 1.903,98	Isento	-
De 1.903,99 até 2.826,65	7,5	142,80
De 2.826,66 até 3.751,05	15	354,80
De 3.751,06 até 4.664,68	22,5	636,13
Acima de 4.664,68	27,5	869,36

PARÁGRAFO DÉCIMO - A cobrança das gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, deverá ser ostensiva nos cardápios e serão destacada nas faturas, relatórios gerenciais e notas

fiscais.

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

CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS

De acordo com o artigo 59 da CLT traz que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente a 02 (duas). Fica estabelecido em 80% (oitenta por cento) o adicional de hora extra, podendo, todavia, haver compensação com redução correspondente aos números e horas extras trabalhadas nos noventa dias subsequentes, na forma do parágrafo segundo do art. 59 da CLT. Caso não haja a compensação nos 90 dias subsequentes, deverá haver o correspondente pagamento, podendo o empregador compensar até 150 horas extras, 30 dias antes do aviso prévio.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA NONA - EXTINÇÃO DO ANUÊNIO

Fica extinto o adicional de tempo de serviço, devendo tal adicional ser incorporado ao salário dos empregados que o perceberam até 31 de julho de 2019.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

Será considerado trabalho noturno, o trabalho exercido pelo empregado, após 22:00 horas de um dia, até às 5:00 horas do dia seguinte, sendo que, neste caso, incidirá sobre 52 minutos e 30 segundos e será assim considerado para fins de incidência da parcela e perceberá o empregado o percentual de 25% (Vinte e cinco por cento), à título de adicional noturno, que incidirá do valor da hora diurna.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - INSALUBRIDADE

Ficam as empresas, autorizadas a efetuarem o pagamento de 10% (dez por cento) do salário mínimo à título de adicional de insalubridade às camareiras.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

As empresas com mais de 05 (cinco) empregados fornecerão alimentação a todos os seus funcionários, desde que eles optem pelo recebimento do benefício, dos quais serão descontados mensalmente 7% (sete por cento) do salário mínimo do governo.

AUXÍLIO SAÚDE**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MEDICAMENTOS**

As empresas com mais de 20 funcionários procurarão fazer convênio com farmácias para efeito de seus empregados adquirirem medicamentos, limitados até 20% do salário base. Havendo renúncias das farmácias sobre o convênio o empregador não fica obrigado a continuar promovendo tal benefício.

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas que anteciparem parte do pagamento dos empregados dentro do próprio mês estão isentas do cumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

Fica estabelecido opcionalmente que as empresas podem oferecer assistência médica exclusiva ao funcionário, com participação de no máximo 50% do pagamento do custo do benefício por parte do empregado.

OUTROS AUXÍLIOS**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SANITÁRIOS MASCULINO/FEMININOS E ÁGUA POTÁVEL**

As empresas providenciarão em seus estabelecimentos, bebedouros ou equivalentes de água potável, bem como sanitários masculinos e femininos, quando seus empregados forem de ambos os sexos.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM COMUM ACORDO**

O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, conforme art. 484-A introduzido pela Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, da seguinte forma:

Caso o aviso prévio seja indenizado, será devido o pagamento apenas de sua metade.

A multa de 40% sobre o saldo do FGTS, prevista no § 1º do art. 18 da Lei n.º 8.036, de 11 de maio de 1990, também será devida pela metade.

Receberá as demais verbas trabalhistas na sua integralidade.

Parágrafo primeiro: Conforme § 1º da referida Lei o saque na conta vinculada do FGTS ficará limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

Parágrafo segundo: O empregado optando ou aceitando pela extinção do contrato de trabalho na forma prevista no Caput desta Cláusula, não terá direito ao recebimento do benefício do Seguro Desemprego.

Parágrafo terceiro: Fica convencionado a obrigatoriedade das empresas submeterem o Termo de Rescisão ou Quitação da extinção do contrato de trabalho por Acordo, a conferência desta entidade sindical, independente do tempo de serviço do empregado.

Parágrafo Quarto: A demissão de Comum Acordo entre a Empresa e o Empregado, com ao menos um ano de contrato, deverá ser realizada no Sindicato Laboral, com a presença de um representante Patronal, com agendamento prévio.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS

Faculta-se às empresas, sem qualquer caráter de obrigatoriedade, fixar a participação dos empregados em seus lucros ou resultados, benefícios a ser instituído por comissão laboral e empresarial, formalizado através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, onde deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da antecipação, regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade de distribuição, período de vigência e prazo para revisão do acordo e demais critérios e condições, tais como programa de metas, resultados e prazos pactuados previamente, na forma da legislação pertinente.

Parágrafo primeiro: O prazo mínimo de 06 (seis meses) para antecipação dos resultados, previsto no Art. 3º, § 2º da Lei n.º 10.101, poderá ser antecipado mediante aprovação dos empregados em Assembleia Geral Extraordinária, especificamente, convocada para este fim, com a participação do Sindicato Laboral.

Parágrafo segundo: Para formalização do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessário a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas poderão através de Acordo Coletivo instituir programa de Cargos e Salários, hipótese que não prevalecerá o prescrito no caput do artigo 461 da CLT.

Parágrafo único: Para implantação do presente Acordo Coletivo de Trabalho, obrigatoriamente, será necessária a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA ADMISSÃO DE MOTO ENTREGADORES E USO DE VEÍCULOS PARTICULARES

O empregado admitido para a função de **MOTO ENTREGADORES** fará jus ao piso salarial convencionado neste instrumento para os empregados qualificados. Porém o uso de veículos de propriedades do empregado deverá ser objeto de CONTRATO ESPECIAL entre as partes, cujo valor não integrará a remuneração decorrente do seu contrato de trabalho.

Parágrafo Primeiro: Ficam as partes obrigadas a definir formalmente por ocasião da contratação a forma de responsabilidade na hipótese de acidentes pessoais e danos materiais.

Parágrafo Segundo: Conforme Lei n.º 12.997 de 20.06.2014, fica assegurado ao empregado um Adicional de Periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações no lucro da empresa.

Parágrafo Terceiro: De acordo com a Súmula de Jurisprudência do TST 264, " a remuneração do serviço suplementar é composta do valor da hora normal, integrado por parcelas de natureza salarial e acrescido do adicional previsto em lei, contrato, acordo, convenção coletiva ou sentença normativa." (Res. 12/86, DJ, 20.01.87).

Parágrafo Quarto: Deverá constar obrigatoriamente na CTPS a anotação do Adicional de Periculosidade de 30 % (trinta por cento), bem como, o devido valor nos contracheques dos empregados que servirá de base para cálculo de férias, 13º salário, FGTS, verbas indenizatórias, etc.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CTPS

De acordo com o Art. 29 da CLT– A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo trabalhador ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de quarenta e oito horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e as condições especiais, se houver, sendo facultada a adoção de sistema manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho.

As anotações devem acompanhar o valor do salário, o percentual de comissões, bem como a estimativa de gorjetas, se for o caso (parágrafo primeiro) e podem ser feitas de forma manuscrita, mecânica (por exemplo, carimbo) e eletrônica (etiquetas impressas)

No momento da entrega do documento, o trabalhador deverá receber um protocolo ou recibo, para que assim possa comprovar que a carteira está sob responsabilidade do empregador.

As atualizações sempre serão feitas na data-base da categoria; a qualquer tempo, por solicitação do trabalhador; na ocasião da rescisão de contrato ou na necessidade de se apresentar o documento perante a Previdência Social.

A falta de cumprimento pelo empregador das obrigações acima expostas acarreta a lavratura do auto de infração e gera multa administrativa a favor do Estado. Eventuais multas a favor do empregado devem ser verificadas individualmente, conforme a categoria profissional e as convenções coletivas de trabalho.

É vedado ao empregador efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (parágrafo quarto), como, por exemplo, o registro de dispensa por justa causa.

Havendo recusa por parte da empresa em fazer as anotações ou devolver a Carteira de Trabalho e Previdência Social recebida, poderá o empregado comparecer perante a Delegacia Regional ou órgão autorizado, para apresentar reclamação e instaurar processo administrativo (artigo 36).

Se o empregado está de posse da CTPS e se recusa a entregar, o empregador não pode admiti-lo, já que as anotações previstas no artigo 29 da CLT são obrigatórias e inegociáveis. Trata-se de matéria de ordem pública e de direito irrenunciável mesmo após o advento da Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista introduziu na CLT a penalidade ao empregador que mantiver empregado não registrado. Quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, a multa será de R\$800,00. Para as demais, a multa terá valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado.

As empresas que não fizerem o registro do empregado perante o órgão oficial (CAGED) estão sujeitas à multa de R\$600,00 (artigo 47-A da CLT).

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA DO APOSENTADO

Ao empregado demitido sem justa causa para o qual falte, comprovadamente, seis meses ou menos para se aposentar será assegurado o pagamento das contribuições faltantes a ser paga pela empresa que o demitir.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - VERBA RESCISÓRIA

Fica determinado o prazo da Lei para o pagamento das verbas resultantes das rescisões contratuais.

PARÁGRAFO UNICO - O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal normativo, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO TERMO DE RESCISÃO OU RECIBO DE QUITAÇÃO

Com respaldo no artigo 611-A da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017, que estabelece a prevalência do Convencionado ou Acordado nos Instrumentos Coletivos sobre a Lei, fica estabelecido que a homologação das rescisões contratuais será feita no sindicato dos empregados da categoria, para empregados cuja relação de emprego complete 12 meses (01 ano) ou mais, para que surtam os efeitos legais, pelo qual.

Parágrafo Primeiro: Por se tratar de um benefício de assistência para os trabalhadores, bem como, uma garantia dos valores consignados nos Termos de Rescisões Contratuais ou Recibos de Quitaões pagos pelo empregador, nos termos da Súmula 330 §§ 1º e 2º do TST, fica convencionado as seguintes regras:

Para os empregados que descontam as Contribuições Assistenciais Associativas em seus recibos de salários a assistência será sem ônus para o empregado e empregador, desde que estas estejam sendo repassadas regularmente ao sindicato laboral.

Para os empregadores que não descontam as Contribuições Assistenciais Associativas dos empregados em seus recibos de salários por iniciativa própria ou caso a empresa não esteja repassando as mesmas, caberá ao empregador o ônus correspondente a taxa para conferência do Termo de Rescisão Contratual ou Recibo de Quitação da forma abaixo:

de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para empregados com término de vínculo até 16 meses;

de R\$ 70,00 (setenta reais) para empregados com término de vínculo entre 17 a 26 meses;

de R\$ 90,00 (noventa reais) para empregados com término de vínculo acima de 27 meses;

A realização de Rescisão Contratual serão agendadas através do telefone do Sindicato Laboral da categoria, o qual deverá comunicar previamente o Sindicato Patronal, sendo que as empresas não cadastradas ou com cadastros inativos farão os agendamentos diretamente na sede do Sindicato, situado a Rua Ferreira cantão, 36 – campina – Belém – Para.

Parágrafo segundo: O Cálculo das Verbas Rescisórias, deverá ser realizado com base na remuneração recebida pelo empregado nos últimos 12 meses, sendo indispensável à apresentação dos contracheques para efeito de conferência.

Parágrafo terceiro: O pagamento para quitação das Verbas Rescisórias deverá ser feito no ato de Conferência. Podendo, no entanto, ser apresentado pela empresa o comprovante do valor pago através das seguintes opções:

Depósito bancário na conta do empregado.

Ordem de pagamento em favor do empregado.

Cheque administrativo ou empresarial, com tempo hábil para saque se for no último dia do prazo.

As opções de pagamento elencadas acima, deverão estar liberada para saque até o último dia do prazo previsto em lei, independente da data marcada para homologação. Evitando assim, a incidência da multa do art. 477 § 8º da CLT.

Parágrafo quarto: É de responsabilidade da empresa a comunicação ao empregado do meio utilizado para pagamento e quitação das verbas rescisórias ao término do contrato, dentro do prazo de 10 (dez) dias, tanto para o aviso trabalhado, quanto para o aviso indenizado. Evitando assim, a incidência da multa do art. 477 § 8º da CLT.

Parágrafo quinto: Os adiantamentos ou Vales descontados na Guia do TRCT ou no Recibo de Quitação, não poderão exceder o valor da remuneração mensal do empregado, conforme previsto no § 5 do artigo 477 da CLT.

Parágrafo sexto: O empregado dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (correção salarial), terá direito à indenização adicional equivalente ao seu salário mensal, conforme artigo 9º da Lei 7238/84.

I- A projeção do Aviso Prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito de pagamento da indenização adicional do art. 9º da Lei n.º 7238/84.

Parágrafo sétimo: Os mandados apresentados pelos procuradores com poderes para assinatura e baixa nas CTPS, assinatura do TRCT, bancos de horas, acordos coletivos e demais contratos que se faça representar o empregador, se faz necessário que seja através de Instrumento Público, devendo uma cópia ficar arquivada no Sindicato e uma outra anexada a Guia do TRCT do empregado.

Tal medida tem como objetivo evitar os constantes problemas junto a Caixa Econômica Federal.

Parágrafo oitavo: A contagem do prazo para quitação das Verbas Rescisórias contratuais previstas no art. 477, § 6º da CLT, exclui necessariamente o dia da notificação da demissão e inclui o dia do vencimento, em obediência ao disposto no artigo 132 do CC. (Orientação Jurisprudencial n.º 162 da SDI, do TST).

Parágrafo nono: Observa-se ainda que a documentação obrigatória e necessária para homologação é:

Comprovantes da quitação das guias de contribuição sindical, assistencial e confederativa do patronato e dos empregados;

Entrega de 06 (seis) vias do TRCT, sendo 01 (uma) para a empresa, 01 (uma) para o sindicato laboral, 01 (uma) para o sindicato Patronal e 03 (três) para o (a) empregado (a);

Entrega de 04 (quatro) vias do extrato analítico atualizado da conta vinculada do (a) empregado (a) à Caixa Econômica Federal do FGTS, sendo 01 (uma) para a empresa, 01 (uma) para o sindicato laboral, 01 (uma) para o sindicato patronal e 01 (uma) para o (a) empregado (a).

Entrega de 04 (quatro) vias da conectividade social do FGTS do empregado, sendo 01 (uma) para a empresa, 01 (uma) para o sindicato laboral, 01 (uma) para o sindicato patronal e 01 (uma) para o (a) empregado (a);

Entrega de 01 (uma) via completa da Comunicação da Dispensa (CD) e Requerimento do Seguro-Desemprego ao (à) empregado (a);

Apresentação da Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) quitada em prazo anterior à homologação, quando for demissão por iniciativa do empregador;

Apresentação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) com as anotações atualizadas;

Apresentação da via original do Aviso Prévio assinado por ambas as partes;

Apresentação do Atestado de Saúde Ocupacional Demissional;

Apresentação do demonstrativo de parcelas variáveis consideradas para fins de cálculo dos valores devidos na rescisão contratual.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 01 (um) ano de serviço na mesma empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FORMALIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

A contratação do empregado poderá ocorrer por meio de contrato de trabalho em regime de tempo parcial.

Parágrafo 1o Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta) horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Parágrafo 2o- As horas suplementares a duração do trabalho semanal normal serão pagas exclusivamente com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário hora normal independente do dia da semana em que forem laboradas.

Parágrafo 3o- Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado na CLÁUSULA ANTERIOR, estando também limitadas a 06 (seis) horas suplementares semanais.

Parágrafo 4o- As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

Parágrafo 5o- É facultado ao empregado contratado sob-regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

Parágrafo 6o- As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da CLT.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SUBSTITUIÇÃO FUNCIONÁRIO

O empregado que substituir outro com salário maior fará jus ao salário do substituído pelo período de substituição. Conforme art. 450 da CLT bem como pela sumula 159 do TST respectivamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SALARIO DO SUBSTITUTO.

O salário do substituto será igual ao do substituído, assumindo todos os deveres, obrigações, responsabilidades e atribuições deste, excluindo-se do cálculo a remuneração do substituído.

PARÁGRAFO ÚNICO. Para os efeitos desta cláusula o salário será considerado dia a dia.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

As empresas pagarão 5% do salário normativo ao funcionário responsável pelo caixa. Não incide INSS, FGTS nem incorporação ao salário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATAÇÃO SOB-REGIME DE TRABALHO INTERMITENTE

Serão admitidas jornadas especiais e a celebração de contrato de trabalho intermitente com os empregados, nos termos dos artigos Art. 443 e 452A da CLT.

Parágrafo 1o – A convocação dos empregados intermitentes deverá ser realizada por qualquer meio de comunicação eficaz, seja por e-mail, mensagem eletrônica ou ligação telefônica, devendo ser efetivada 03 (três) dias antes da realização do evento, ato em que, a empresa deverá fornecer todas as informações ao colaborador, tais como, local de realização do serviço com endereço completo, nome do evento, horário de entrada e saída e nome dos líderes/supervisores/ coordenadores no local.

Parágrafo 2o – Após a convocação o empregado terá o prazo de 24 horas para confirmar ou não a sua presença no evento, entendendo no seu silêncio a recusa ao evento.

Parágrafo 3o – Os empregados que chegarem atrasados para o trabalho convocado, caso o quadro de profissionais esteja completo para o dia, poderão ser dispensados do serviço, sem que lhe seja devido a indenização prevista no art. 452A, §4o da CLT.

Parágrafo 4o – O valor da remuneração do empregado em trabalho intermitente deverá corresponder ao salário mínimo hora.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TELE TRABALHO

A prestação de serviços pelo empregado poderá ocorrer em regime de tele trabalho.

Parágrafo 1o- Considera-se tele trabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo 2o- O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Parágrafo 3o- A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Parágrafo 4o- Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de tele trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

Parágrafo 5o- Poderá ser realizada a alteração do regime de tele trabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo 6o- Os empregados submetidos a regime em tele trabalho não estão sujeitos a controle de jornada, na forma do artigo 62, inciso III, CLT.

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

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CHEQUES DEVOLVIDOS

Fica vedado as empresas descontarem de seus empregados recepcionistas, caixas, tesoureiros, ou outros que manipulem valores na empresa, as importâncias pagas com cheque que venham a ser devolvidos por insuficiência de fundos, recebidos por estes, desde que o empregado tenha obedecido às normas da empresa no tocante a esses recebimentos.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTÃO/LIVRO DE PONTO

A marcação de cartão de ponto ou assinatura de livro de ponto deverá ser feita pelo próprio empregado. Ao funcionário da portaria de serviço cabe somente o fornecimento do documento ao empregado e a fiscalização do correto procedimento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas ficam autorizadas a adotar horário com intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos e no máximo de cinco horas, assegurado sempre o intervalo de 11 horas intrajornada.

A) FOLGA SEMANAL : A folga semanal poderá ocorrer em qualquer dia da semana assegurada uma folga aos domingos nos seguintes moldes: Ficam as empresas autorizadas a, na forma do que dispõe o Art. 2º, b da PORTARIA nº 417 de 10.06.66 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, autorizadas a concederem folgas aos domingos num período máximo de a cada 07 (sete) semanas, ou seja o empregado trabalhará 06 (seis) semanas e folgará na sétima.

B) JORNADA DE 12 POR 36: A qual será realizada da seguinte forma: onze horas de efetivo trabalho e uma hora destinada ao repouso e alimentação (intrajornada) e 36 horas de folga direta (intrajornada).

C) TURNO DE REVEZAMENTO DE SEIS HORAS: As empresas que desejarem fixar turnos de revezamento de 06 horas diárias para seus funcionários, ficam obrigadas a fixar em quadro de avisos a escala semanal dos funcionários e de suas folgas e terão 15 minutos de intervalo.

D) PRORROGAÇÃO DE JORNADAS - Quando houver necessidade de realização de horas extras pelo empregado no horário compreendido entre 1:00 às 5:00 horas da manhã ficará a empresa obrigada a fornecer lanche e transporte ao final do trabalho, sendo os mesmos gratuitos, não incorporado ao salário.

E) INTERVALO - Fica estabelecido que os horários de intervalo terão flexibilização quando houver necessidade durante a jornada de trabalho.

PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REDUÇÃO DO HORÁRIO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

É lícito as empresas instituírem por solicitação ou consenso com os seus empregados, através de Acordo Individual por escrito a diminuição do horário intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos diários para refeição e descanso. Conforme art. 611-A, Inciso III da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO REPOUSO INTRAJORNADA

Considerando que, algumas empresas além do almoço proporcionam aos seus empregados o direito de lancharem diariamente no início da jornada ou intrajornada, fica acordado que o intervalo concedido para este fim poderá ser acrescido na jornada diária do empregado, conforme o tempo

utilizado por cada um para lanche respeitando o limite de 02 (duas) horas permitidas pela Lei, Artigo 71 da CLT.

Parágrafo primeiro: Através de Acordo Coletivo o repouso intrajornada poderá ser superior a duas horas, desde que aprovado pelos empregados interessados em assembleia específica para este fim, com a participação dos Sindicatos Laboral e Patronal.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas, devidamente justificadas e enquadradas como licença remuneradas, inclusive para aquisição e gozo de férias, as faltas ao serviço nos casos de:

A) PROVA ESCOLAR: Provas realizadas em estabelecimentos de ensino oficial mediante prévia comunicação ao superior imediato, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e posterior comprovação.

B) NASCIMENTO DE FILHO DO EMPREGADO OU DA EMPREGADA: A razão de 05 dias corridos após o nascimento do filho.

C) CASAMENTO: A razão de 05 (cinco) dias corridos.

D) FALECIMENTO: De dependente direto, 04 (quatro) dias corridos nas hipóteses do art. 473 I DA CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO - Toda vez que o trabalhador receber atestado médico terá um prazo de 48 horas para entregar o mesmo na empresa, após o primeiro dia de seu retorno. A não apresentação do atestado neste período será considerado como falta sem justificativa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CRITÉRIOS PARA O CONTROLE DA JORNADA

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE N.º 373 de 25.02.2011.

Parágrafo primeiro: Os empregados terão direito sempre que solicitar a uma via impressa da sua marcação do ponto: do dia, da semana e mês.

Parágrafo segundo: As empresas que não utilizam o ponto eletrônico, poderão continuar utilizando a marcação Mecânica ou Manual.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADOS

As datas que forem estipuladas pelo Calendário oficial como feriados **nacionais** deverão ser contados como dias não úteis, conforme o abaixo discriminado:

DATA	MÊS	FERIADO
1º	JANEIRO	CONFRATERNIZAÇÃO UNIVERSAL
Móvel	ABRIL	SEXTA-FEIRA SANTA / PAIXÃO DE CRISTO
21	ABRIL	TIRADENTES
1º	MAIO	DIA DO TRABALHO
MÓVEL	JUNHO	CORPUS CHRISTI
15	AGOSTO	ADESÃO DO PARÁ
07	SETEMBRO	INDEPENDÊNCIA DO BRASIL
12	OUTUBRO	NOSSA SENHORA APARECIDA

02	NOVEMBRO	FINADOS
15	NOVEMBRO	PROCLAMAÇÃO DA REPÚBLICA
08	DEZEMBRO	NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO
25	DEZEMBRO	NATAL

PARÁGRAFO ÚNICO: Os empregados das empresas integrantes da categoria demandante que trabalharem nas datas supramencionadas receberão o dia do feriado como hora extra, e se estiverem de folga, um adicional neste dia de 100% do valor do dia trabalhado, salvo no caso da empresa optar por compensação com uma folga, devendo, neste caso, ser realizada no prazo máximo de 90 dias.

FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FERIAS PARCELADAS

Fica Convencionada a possibilidade do parcelamento das Férias, mediante solicitação do empregado por escrito com o empregado, sendo que um período não poderá ser inferior a 15 (quinze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos, cada um.

Para as empresas que utilizam a escala de trabalho de 12 X 36 horas, o início das férias dos empregados começará a contar 24 horas após o término da jornada de trabalho;

Para as jornadas normais de trabalho, fica vetado o início das férias no período que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, conforme § 3º do art. 134, introduzido pela Lei 13.467;

Paragrafo primeiro: Como regra geral, o pagamento referente ao acréscimo de 1/3 constitucional devido, será proporcional aos dias tirados de férias, sendo lícito as partes acordarem outra forma de pagamento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RETORNO DE FÉRIAS

Quando retornar de férias o trabalhador não poderá ser dispensado, salvo por justa causa, antes de 30 dias, sob pena de ter o empregador que efetuar o pagamento de 01 aviso prévio além daquele previsto em lei.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DA UTILIZAÇÃO DO CELULAR EM HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas que dispuserem de armários individuais para os empregados guardarem os seus pertences, poderão exigir que os mesmos deixem GUARDEM seus celulares nos armários.

Parágrafo primeiro: Fica obrigada a empresa disponibilizar um telefone fixo para os trabalhadores receberem chamadas emergenciais.

Parágrafo segundo: As empresas que não dispuserem dos referidos armários, terão as regras de utilização dos celulares e possíveis penalidades definidas através do Regimento Interno da Empresa.

Parágrafo terceiro: As empresas deverão entregar uma cópia do Regimento Interno aos seus empregados e manter afixado outra cópia no quadro de avisos.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente o uniforme de trabalho, quando de uso obrigatório, inclusive calções e luvas, no mínimo em número de 02 (dois) ao ano. Não caracterizando salário in natura devendo o empregado devolver após a rescisão do empregado com desgaste natural porém sem danos, no caso de não devolução ou devolução.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADO MÉDICO

O atestado médico, para abono de faltas ao trabalho, tem limitações regulamentadas por lei. O Decreto 27.048/49 que aprova o regulamento da Lei 605/49, em seu artigo 12, §1º e 2º, dispõe sobre as formas de abono de faltas mediante atestado médico:

Art. 12:

§ 1º: A doença será comprovada mediante atestado passado por médico da empresa ou por ela designado e pago.

§ 2º: Não dispondo a empresa de médico da instituição de previdência a que esteja filiado o empregado, por médico do Serviço Social da Indústria ou do Serviço Social do Comércio, por médico de repartição federal, estadual ou municipal, incumbido de assunto de higiene ou saúde, ou, inexistindo na localidade médicos nas condições acima especificados, por médico do sindicato a que pertença o empregado ou por profissional da escolha deste.

Os atestados médicos de particulares, conforme manifestação do Conselho Federal de Medicina, não devem ser recusados, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na emissão, assim estabelecendo:

"O atestado médico, portanto, não deve "a priori" ter sua validade recusada porquanto estarão sempre presentes no procedimento do médico que o forneceu a presunção de lisura e perícia técnica, exceto se for reconhecido favorecimento ou falsidade na sua elaboração quando então, além da recusa, é acertado requisitar a instauração do competente inquérito policial e, também, a representação ao Conselho Regional de Medicina para instauração do indispensável procedimento administrativo disciplinar".

Portanto, o atestado para abono de faltas ao trabalho deve obedecer aos dispositivos legais, e mesmo quando emitido por médico particular, a priori deve ser considerado, pelo médico da empresa ou junta médica de serviço público, como verdadeiro pela presunção de lisura e perícia técnica.

A legislação trouxe novidades quanto ao abono de faltas em virtude de atestado de acompanhamento médico (aquele que é fornecido à mãe ou ao pai que acompanha o filho ou cônjuge até o médico), por meio da Lei 13.257/2016, que incluiu os incisos X e XI no art. 473 da CLT, in verbis:

Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário:

(...)

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016).

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016).

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIVRE ACESSO

Livre acesso às instalações das empresas com acompanhamento de uma pessoa responsável pela empresa, marcada antecipadamente para coleta de adesões, divulgações de materiais de interesse dos trabalhadores e verificação do cumprimento da Legislação e da Norma Coletiva.

LIVRE IMPRENSA SINDICAL - Fica determinado que as empresas são obrigadas a designar local para afixar avisos a seus empregados.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

O Presidente e o Tesoureiro serão liberados por suas respectivas empresas para prestarem serviços no Sindicato Laboral, sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens. O Vice-Presidente será liberado da sua empresa durante 03 (três) dias por mês sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens. A liberação fica limitada a um Dirigente por empresa.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

Por decisão da Assembleia Geral do Sindicato profissional, as empresas abrangidas pela presente Norma Coletivas, descontarão de seus empregados associados a entidade sindical a título de contribuição para custeio do sistema confederativo a que se refere o inciso IV do Art. 8º. da Constituição Federal, conforme fixado em Assembleia Geral, a importância equivalente a 2% (dois por cento) da remuneração mensal de seus empregados filiados ao sindicato laboral, cujo rateio obedecerá a seguinte proporção: 90% (noventa por cento) para o Sindicato demandante, 10% (dez por cento) para a Federação dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade da Amazônia Legal. Os pagamentos deverão ser efetuados no Banco do Brasil, na conta nº 500.570-1, agência 1686-1, até o 5º (quinto) dia de cada mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RECOLHIMENTO DOS DESCONTOS

Todo e qualquer desconto em favor da Entidade Sindical Profissional, terá seu montante recolhido à tesouraria da entidade em sua sede social, em qualquer hipótese, até 05 (cinco) dias após o desconto, sob pena de, em caso de inadimplência, incorrerem em multa de 10% (dez por cento) do montante arrecadado, no primeiro mês de atraso, sem prejuízo das demais cominações legais e convencionais. As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo, relação nominal dos valores descontados de seus empregados, bem como quando se tratar de recolhimento bancário, cópia de guia de depósito, devidamente autenticada pelo banco depositário. Incumbem as entidades sindicais, o fornecimento das guias de recolhimento da Contribuição Confederativa e as providências relativas ao rateio do montante recolhido, com exceção da Contribuição Confederativa que deverá ser depositada na conta nº 500.570-1, agência 1686-1, até o 5º (quinto) dia de cada mês,

sob pena de multa de 2% (dois por cento) e 1% (um por cento) de juros sobre o montante em caso de não recolhimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO LABORAL

As empresas se comprometem a descontar no salário de agosto de todos os trabalhadores da categoria em favor do sindicato laboral um dia de trabalho da sua remuneração mensal a título de taxa de despesas da campanha salarial e repassando até o dia 10 (dez) de setembro de 2019. Recolhimento pode ser feito na tesouraria da entidade, através de depósito ou transferência bancária para a conta Bamco do Brasil Agência 1686-1, conta 500.570-1.

Outorgado pelo art.513/CLT e por assembleia Geral da categoria. Considerando as conquistas econômicas e sociais resultantes da negociação ora celebrada pelo sindicato obreiro em favor do coletivo dos trabalhadores representado. Considerando a necessidade de provisionamento financeiro para repor os custos despendidos com o processo negocial, tais como: (editais, aluguel de auditórios, etc), considerando ainda a necessidade de provisionamento para o sustento da entidade e o consequente financiamento de suas lutas em defesa da categoria representada, as empresas descondarão de todos os integrantes da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARTICIPATIVA PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômica associadas a entidade sindical abrangida pela presente Norma Coletiva de Trabalho, recolherão para o Sindicato Patronal de hotéis, Restaurante, Bares e Similares do Estado do Pará, a título de contribuição para o custeio do sistema confederativo a que se refere o artigo 513 "e" e 514 da CLT, conforme fixado em Assembleia Geral, os percentuais abaixo:

1 - As empresas com até 20 (vinte) empregados, recolherão seus valores de contribuição participativa no percentual fixo de 3,5% (Tres vírgula cinco por cento), as empresas ficam obrigadas a apresentar a folha de recolhimento do FGTS.

2 - As empresas com mais 20 (vinte) empregados, recolherão seus valores de contribuição participativa no percentual fixo de 1,5% (um vírgula cinco por cento), as empresas ficam obrigadas a apresentar a folha de recolhimento do FGTS.

3 - As contribuições citadas nos itens 1 e 2, desta cláusula, serão calculadas sobre o Valor Bruto da Folha de Pagamento Mensal, Folha de 13º Salário, Rescisão Contratual e Férias do período, que será recolhido através de guias bancárias, ou em sua sede, sito a Av. Domingos Marreiros, 489 - Nazaré - Belém - Pará. Cep: 66055-210, até o décimo dia do mês subsequente.

4 - As empresas se obrigam dentro do prazo legal a recolher as contribuições, e em caso de atraso, pagarão multa de 2% (dois por cento) sobre o montante do débito em atraso, juros de 1% (um por cento) ao mês, mais correção monetária, conforme a Lei.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL SINDICAL PATRONAL

Em razão de aprovação da ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA realizada na data de 26 de Julho de 2018, fica estabelecida a Taxa Negocial Sindical Patronal a ser paga por todas as empresas integrantes das categorias econômicas representadas pela entidade sindical patronal firmatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em razão da negociação coletiva mantida com o sindicato laboral das categorias profissionais correspondentes, em áreas organizadas e inorganizadas, de conformidade com o artigo 513, alínea "e", da CLT que possibilita aos sindicatos a imposição de contribuições sociais a todo aquele que participa das categorias econômicas por ele representadas,

bem como em consonância com o artigo 7º, XXVI da Constituição Federal, ficando o seu valor estabelecido na forma abaixo.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As empresas, à título de TAXA NEGOCIAL SINDICAL PATRONAL, pagarão, até a data de 10 de setembro de 2019, o valor de **R\$ 200,00 (DUZENTOS REAIS)**, fixados pela ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, para a mesma;

PARÁGRAFO SEGUNDO: O não pagamento do valor da referida taxa, no prazo estabelecido no parágrafo primeiro, implicará na paga de multa de 80% (oitenta por cento) do valor principal, acrescidos de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, podendo a entidade sindical, à sua eleição, promover ação judicial para recebimento do valor impago.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Fica convencionado a cobrança da referida taxa se dará através de boleto bancário a ser enviado para a empresa, fisicamente ou por via eletrônica.

PARÁGRAFO QUARTO: O não pagamento da taxa negocial sindical patronal, até 30 (trinta) dias após seu vencimento implicará na adoção das medidas previstas no parágrafo segundo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DO DIREITO DE OPOSIÇÃO PATRONAL

De conformidade com o estatuído e decidido pela ASSEMBLÉIA GERAL EXTRAORDINÁRIA, fica assinado às empresas integrantes das categorias econômicas representadas pela entidade sindical patronal firmatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o prazo de 20 (vinte) dias, para manifestarem-se contrários ao pagamento da Taxa Negocial Sindical Patronal, a contar após o registro do presente instrumento normativo no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, importando o silêncio em consentimento, assim facultando o sindicato patronal, em caso de inadimplência, na adoção das medidas previstas na CLÁUSULA QUINQUAGESIMA.

Parágrafo Primeiro: Também por decisão da Assembléia Geral Extraordinária, empresas que se opuserem à cobrança e ao pagamento da Taxa Negocial Sindical Patronal, terão que formular uma carta de oposição, a ser entregue na sede da entidade sindical patronal firmatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficando ciente que não fará jus aos benefícios firmados e agarrados através de acordos coletivos especificados nesta Convenção Coletiva.

Parágrafo segundo: A empresa que não se opor dentro do prazo, será considerada interessada em participar dos benefícios conquistados pelo sindicato, autorizando o envio da cobrança da Taxa Negocial Sindical Patronal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR ATRASO OU NÃO REPASSE DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

O não recolhimento das contribuições, a quaisquer dos Sindicatos na data prevista, sujeitará à empresa infratora ao pagamento de 10% (dez por cento) de **MULTA** acrescida de 2% (dois por cento) de adicional por mês de atraso, revertendo tais valores à entidade a que se referir o atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES

Conforme deliberado e aprovado nas respectivas Assembleias da Categoria Profissional e Econômica, fica convencionada pelas entidades signatárias a comprovação dos recolhimentos e repasses das contribuições Assistenciais Laboral e Patronal para acesso aos Acordos Coletivos e Benefícios oferecidos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas integrantes da categorias econômica abrangida pela presente Norma Coletiva de Trabalho recolherão a Contribuição Sindical Patronal conforme as regras da CLT. O pagamento será feito de acordo com tabela da CNC (Confederação Nacional do Comércio, devendo ser recolhida, de uma só vez, anualmente, até a data de 31 de janeiro, numa importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, registrado nas respectivas Juntas Comerciais ou órgãos equivalentes, mediante a aplicação de alíquotas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA LABORAL

As empresas pagarão a importância de R\$ 7,00 (sete reais) por empregado ao sindicato laboral à título de contribuição associativa de seus funcionários, cujo valor será revertido em serviços prestados aos mesmos como: Clínico Geral, Dentista, Oftalmologista, Pediatra, Jurídico e descontos em exames laboratoriais, extensivo aos familiares (Esposa e filhos), bem como fornecer todos os meses ao sindicato laboral a listagem dos funcionários pertencentes à empresa até o dia 10 de cada mês, não incorporado ao salário do funcionário.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Para efetivação dos Acordos Coletivos de Trabalho elencados abaixo e a sua utilização no âmbito das empresas, se faz necessário a participação do Sindicato Patronal e Laboral para o registro destes no Ministério do Trabalho e Emprego através do Sistema Mediador.

Parágrafo Primeiro: Os Acordos Coletivos que necessitam de Assembleia Geral com a presença dos empregados, devidamente, assistidos pelo Sindicato Laboral são:

gorjetas espontâneas;

taxa de serviços;

participação nos Lucros e Resultados;

banco de Horas;

prorrogação do Horário Intrajornada;

redução da Jornada Individual ou Coletiva;

insalubridade;

folga dominical.

Parágrafo Segundo: Os Acordos Coletivos que não precisam de aprovação em Assembleia com os empregados, apenas o protocolo do formulário fornecido pelo Sindicato Patronal na secretária do Sindicato Laboral são os que seguem abaixo:

fornecimento de Vale Transporte em espécie;

auxílio Creche;

contrato de Temporada;

contrato de tempo Parcial;

autorização para convocar os trabalhadores nos Feriados;

plano de Cargo e Salário.

Parágrafo terceiro: A utilização dos itens acima sem os devidos critérios definidos nos Acordos Individuais de Trabalho, implicará no não reconhecimento das entidades Convenientes, ficando a empresa sujeita a ser submetida às sanções legais cabíveis.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

As cláusulas sociais desta convenção coletiva terá validade de 02 (dois) anos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - APLICAÇÃO

Face à Lei 13467/2017 "O Negociado prevalece sobre o legislado". Destarte, este Instrumento Coletivo e suas cláusulas de benefícios, serão aplicáveis somente para os associados e contribuintes das respectivas Entidades Sindicais. Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, os representantes legais estabelecem a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos incisos VII, XIII e XXVI do artigo 7º e incisos III e VI do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, bem como dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

Fica estabelecido multa mensal para as empresas que descumprirem com as Cláusulas deste instrumento Normativo na proporção de 01 (um) salário mínimo por empregado que possua sob o seu serviço. Que será revertida em favor dos empregados prejudicados.

Parágrafo primeiro: Ocorrendo o descumprimento das normas pactuadas neste Instrumento Coletivo, a entidade laboral notificará a empresa para se ajustar e cumprir a Cláusula infringida, dentro do prazo de 15 dias.

Parágrafo Único. Vencido o prazo de 15 dias, a entidade laboral ajuizará a devida ação de cumprimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ASSEMBLÉIA GERAL

Fica determinado, conforme decisão de Assembléia Geral Extraordinária o Sindicato Laboral, que os empregados que trabalham em Hotéis, Restaurantes, Bares, Cafés, Confeitarias, Casas de Chá., Pensões, Sorveterias, Motéis, Botequins, Tendinhas, leiterias, Lanchonetes, Hospedarias, Casas de jogos, Indústrias de Alimentação preparada, Buffet, Restaurante de Comida a quilo e similares do estado do Pará, optem pela Convenção Coletiva do Trabalho do Sindicato dos Empregados do Comércio Hoteleiro e Similares do Estado do Pará, em virtude de ser a categoria predominante.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PREVIA

Conforme fixado em assembléia Geral, fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia Intersindical, com a finalidade de derimir e dar solução aos conflitos decorrentes das relações de trabalho entre

empregados e empregadores integrantes das categorias profissional e laboral ora convenientes, de acordo com art. 625, acrescido das letras A a H e seus parágrafos, da conciliação das Leis Trabalhistas CLT, aprovada pelo decreto lei de numero 5. 452, de 1 de maio de 1943, com a redação dada pela Lei numero 9. 958, de 12 de janeiro de 2000, que se regerá pelo regulamento abaixo:

a) Dos objetivos gerais específicos - Constituir objetivo geral da comissão de conciliação Prévia Intersindical a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

b) Da composição paritária da Comissão - a Comissão constitui-se em mais um serviço dos sindicatos signatários (Laboral e Patronal), prestados aos representantes, não tendo, personalidade jurídica, e será composta de dois representantes do sindicato dos empregadores, com respectivos suplentes, eleitos pelas respectivas Assembléias Gerais, dentre associados e de dois representantes do sindicato dos empregados, com respectivos suplentes, eleitos pelas respectivas Assembléias Gerais, dentre associados, cabendo a estes, conduzir os trabalhos da comissão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O mandato dos representantes ou membros da Comissão (Laboral e Patronal), denominados conciliadores terá a duração de 02 (dois) anos, podendo haver prorrogação por mais 02 (dois) anos.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao representante ou conciliador dos empregadores é facultado constituir procuradores, com poderes para atuar na Comissão em seu nome, podendo os mesmos exercer a função de conciliadores, reduzir a termo as reclamações a assinar, termo de conciliação e declaração de tentativa e declaração de tentativa conciliatória frustrada, além de desempenharem outros misteres da responsabilidade do outorgante.

c) Dos Meios financeiros para o funcionamento da Comissão - Ficam as empresas e os empregados, que se utilizarem dos trabalhos da Comissão isentos do pagamento de qualquer taxa e/ou valor, de qualquer espécie ou natureza, pela utilização do serviço, arcando as entidades sindicais, patronal e laboral, com os custos necessários ao seu funcionamento.

d) Do Local de funcionamento e competência Territorial - A comissão de Conciliação Prévia funcionará na sede do sindicato patronal da categoria situada na Rua Domingos Marreiros, 489 Ap 102 - Umarizal - Belém - Pará, como competência territorial o município de Belém no Estado do Pará.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - FORO

As controvérsias resultantes da aplicação de qualquer cláusula da presente Convenção ficam sujeitas ao pronunciamento da Justiça do Trabalho, nos termos do Art. 114 da Constituição Federal.

FABIO HUMBERTO FARIA DE MENEZES
PRESIDENTE
SINDICATO DE HOTEIS RESTA BARES E SIMILARES DO EST PARA

RAIMUNDO FREIRE DA COSTA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMP NO COM HOTEL E SIM DO ESTADO DO PARA

ANEXOS

ANEXO I - ATA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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