

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: AP000046/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/07/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020060/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 13345.100200/2021-45
DATA DO PROTOCOLO: 07/06/2021

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

SIND DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DO ESTADO DO AMAP, CNPJ n. 34.870.659/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO AMAPA, CNPJ n. 13.540.572/0001-05, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2021 a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Dos empregados que exercem atividade laborativas em: Restaurantes, Hotéis, Bares, Motéis, Casas de Comidas, Churrascaria, Lanchonete, Sorveterias, casa de Chá, Buffet, Pizzarias, Alimentação preparada**, com abrangência territorial em **Amapá/AP, Calçoene/AP, Cutias/AP, Ferreira Gomes/AP, Itauba/AP, Laranjal do Jari/AP, Macapá/AP, Mazagão/AP, Oiapoque/AP, Pedra Branca do Amapari/AP, Porto Grande/AP, Pracuúba/AP, Santana/AP, Serra do Navio/AP, Tartarugalzinho/AP e Vitória do Jari/AP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DO SALARIO NORMATIVO

O salário mínimo normativo da categoria fica estabelecido em **R\$ 1.150,00 (HUM MIL CENTO E CINQUENTA REAIS)**, no período de **1º de maio de 2021 até 30 de abril de 2022**

Parágrafo 1º- Sempre que houver reajuste oficial do salário mínimo para valor quer seja superior ao valor fixado nesta Cláusula as empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão aplicar, automaticamente, ao salário normativo o mesmo valor do salário mínimo.

Parágrafo 2º- O salário normativo somente é devido após 90 (noventa) dias da data de admissão.

Parágrafo 3º- Não se aplica o disposto nesta Cláusula ao menor aprendiz.

CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL

Será garantido o reajuste salarial, considerando o período compreendido de 30 de abril de 2020 até 1º maio de 2021, em 3,5% (três vírgula cinco por cento), aplicados sobre o salário base dos trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, no período designado.

PARAGRAFO 1º- No reajuste previsto nesta Cláusula serão compensados, automaticamente, todos os aumentos, antecipações e abonos, espontâneos ou compulsórios, concedidos pela empresa no período entre 01 maio de 2020 até 30 de abril de 2021, exceto os decorrentes de negociação coletiva, respeitada a irredutibilidade salarial.

PARAGRAFO 2º- O reajuste aqui estabelecido não poderá ser compensado com os aumentos decorrentes de gratificação de função, transferência, equiparação, aumento meritório, decisão Judicial, término de aprendizagem e reclassificação de cargos.

PARAGRAFO 3º- Fica 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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO PRAZO DE PAGAMENTOS DOS SALÁRIOS

O salário dos empregados deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo 1º- Quando o pagamento for feito através de rede bancária a empresa concederá ao empregado, durante o horário de trabalho, o tempo necessário para o saque, salvo quando a rede bancária oferecer serviço com caixa-eletrônico, ficando vedado o pagamento através de cheque de praça diferente da prestação de serviço.

Parágrafo 2º- As empresas fornecerão aos seus empregados recibos de pagamentos de salário, nos quais constem, especificadamente, cada parcela da remuneração e seu correspondente valor, tais como: salário base, horas extras, descanso semanal remunerado, adicional noturno, comissões, gratificações, adicional de insalubridade, bem como os valores de todos os descontos, sejam eles referentes ao INSS, IRRF, faltas, mensalidade sindical, contribuição confederativa, contribuição sindical, vale-transporte, adiantamentos e outros, fazendo constar inclusive o valor recolhido do FGTS daquele mês, ficando preenchida as obrigações do Art. 911-A da CLT.

Parágrafo 3º- O recibo de salários assinados pelo empregado não comprovam data e nem valor, sendo que, para comprovar data de pagamento e valor, deverá ser feito o correspondente depósito bancário ou desconto de cheque pelo empregado, ou ainda a homologação da entidade sindical obreira no recibo de pagamento.

Parágrafo 4º- Durante o Período de Lockdown e sendo a atividade da empresa afetada por meio de Decreto Federal, Estadual e ou Municipal, poderão as empresas afetadas parcelar o salário em até 2 (duas) parcelas durante o mês, com a prorrogação do prazo de pagamento até o 15 (décimo quinto) dia útil do mês subsequente ao vencimento do salário.

CLÁUSULA SEXTA - DO QUEBRA DE CAIXA

O empregador **poderá efetuar descontos** dos seus empregados **trabalhem com recebimento de numerário**, em virtude de diferenças a menor encontrada no ato de prestação de contas, desde que lhes seja pago um **“adicional de quebra de caixa”** da ordem de **20% (vinte por cento)**, **calculado sobre o salário profissional da categoria**, feita a devida anotação na CTPS.

CLÁUSULA SÉTIMA - DO DESCONTO EM FOLHA E DOS LIMITES DE DESCONTOS

As empresas descontarão em folha de pagamento e rescisão de contrato de trabalho de seus funcionários associados os serviços utilizados pelos convenios oferecidos pelo sindicato laboral desde que obedecidos os seguintes critérios:

- o Sindicato laboral enviará para empresa/parte contábil Ofício e autorização assinada pelo trabalhador informando o serviço Autorizado bem como o valor a descontar.
- A entrega do ofício para desconto em folha deverá ser entregue antes do fechamento de folha mensal.

DOS LIMITES DE DESCONTOS

Excetuados os descontos legais e aqueles decorrentes de ordem judicial, os demais descontos que incidirem na folha de pagamento não poderão exceder de 30% (trinta por cento) da remuneração mensal do empregado:

De todo desconto efetuado nos termos desta Cláusula, bem como da forma como o mesmo seja realizado, o empregador dará ciência, por escrito, ao empregado.

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

CLÁUSULA OITAVA - DAS OPERAÇÕES COM CHEQUE E COM CARTÃO

O Empregador **poderá descontar** de seus empregados operadores de caixa e daqueles que por qualquer forma, **trabalhem com recebimento de numerário**, os valores relativos a cheques devolvidos e os valores relativos às operações com cartão de crédito/débito que venham a ser canceladas pela operadora, desde que lhes pague o **“adicional de quebra de caixa”**, feita a devida anotação na CTPS, e também:

As normas, estabelecidas pela empresa, referentes ao procedimento para recebimento de pagamento por meio de cheques e cartão de crédito/débito tenham sido entregues por escrito ao empregado, mediante sua assinatura atestando o recebimento e afirmando estar ciente das mesmas e

O empregado tenha realizado a operação para recebimento do pagamento com cheque ou cartão de crédito/débito em flagrante desrespeito àquelas normas.

O empregador providenciará para que as normas relativas às operações para recebimento de pagamento com cheque ou cartão de crédito/débito que devem ser seguidas pelos operadores de caixa e pelos demais empregados que trabalhem com o recebimento de numerário, sejam colocadas em local de fácil identificação pela sua clientela.

Os gerentes, ou empregados que ocupem cargo com funções assemelhadas à gerência, responderão solidariamente com os empregados referidos nesta Cláusula, quando concorrerem diretamente para o descumprimento das normas da empresa relativa ao recebimento de pagamento com cheque e cartão de crédito/débito.

CLÁUSULA NONA - DAS MODIFICAÇÕES DE FUNÇÃO EM CARATER TEMPORARIO

Em caso de necessidades de exercício, pelo empregado, de função diferente daquela que este regularmente exerce, é possível o acúmulo ou desvio de função, **durante o Período de Lockdown e sendo a atividade da empresa afetada por meio de Decreto Federal, Estadual e ou Municipal**, sem acréscimo salarial, desde que o empregado esteja habilitado para o exercício da atribuição temporária, devendo a empresa cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

Fica estabelecido em 50% (cinquenta por cento) o adicional de hora extra, podendo, todavia, haver compensação com redução correspondente aos números e horas extras trabalhadas nos 180 (cento e oitenta) dias subsequentes, na forma do parágrafo segundo do art. 59 da CLT (Banco de Horas). Caso não haja a compensação nos 180 (cento e oitenta) dias subsequentes, deverá haver o correspondente pagamento, podendo o empregador compensar até 50 horas extras, no curso do aviso prévio.

As empresas que utilizarem o Banco de Horas deverão comunicar expressamente ao sindicato obreiro o nome de cada funcionário enquadrado no banco de horas, bem como deverão fornecer extrato mensal com o saldo de horas para os empregados, com a limitação de até 2 (duas) horas extras diárias.

Será considerado nulo o banco de horas que não obedeça as especificações do parágrafo anterior.

Parágrafo Único: Durante a pandemia de coronavírus e mantido o estado de calamidade pública, fica acordado que, em caso de permissivo de utilização de banco de horas em prazo majorado, em virtude Lei ou Medida Provisória, o período definido nesses instrumentos legais terão validade em sobreposição ao regramento desta Convenção Coletiva, pelo caráter emergencial das medidas.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO QUINQUÊNIO

A cada 05(cinco) anos de efetivo serviço prestado a mesma empresa os integrantes da categoria profissional farão jus a um (adicional por tempo de serviço) de **5%(cinco por cento)**, incidente sobre o salário Base, que integra sua remuneração para todos os efeitos legais.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 60 (sessenta) minutos 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 sobre o valor da hora diurna.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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, atendendo as seguintes diretrizes contidas nesta convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DA ESTIMATIVA DE GORJETAS

Para as empresas que não cobrarem 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.

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.

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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS

Para a cobrança da 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, obedecendo às diretrizes e critérios previstos nos parágrafos desta cláusula.

- 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.

- 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.

- 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.

– 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.

– 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.

- As empresas que possuírem mais de 60 (sessenta) empregados, deverão instituir a Comissão de Fiscalização, para acompanhamento da regularidade da cobrança e distribuição da gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, composta de 04 (quatro) membros, sendo 2 (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.

- 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”, “gorjeta” 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.

- 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.

- 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 partir de 1º de abril de 2015

Base de cálculo (R\$)	Aliquota (%)	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

A cobrança das gorjetas, taxa de serviço ou expressão equivalente, deverá ser ostensiva nos cardápios e será destacada nas faturas, relatórios gerenciais e notas fiscais.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas com mais de 05 (cinco) empregados fornecerão, após a opção individual de seus empregados e desde que a sua maioria desejar, alimentação in natura aos seus funcionários dos quais serão descontados mensalmente a importância até 4,5% (quatro e meio por cento) do salário mínimo do governo, excluindo as empresas que trabalham em turnos de revezamento de 6 horas.

O empregado pode optar por permanecer ou não no estabelecimento durante o seu intervalo intrajornada.

As empresas que não fornecem almoço ou jantar ficam isentas do cumprimento desta Cláusula.

Parágrafo Único: A alimentação só será fornecida aos empregados em caso de opção pela maioria, razão pela qual o desconto será efetuado de todos os empregados, podendo a empresa fazer consultas individuais mensais acerca da manutenção do benefício.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPRESAS QUE NÃO COBRAM GORJETA, TAXA DE SERVIÇO OU EXPRESSÃO EQUIVALENTE

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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE

Fica reconhecido o dia 26 de Novembro como o **DIA NACIONAL DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE**.

No dia 26 de Novembro, a categoria funcionará normalmente, sendo devido aos empregados que trabalharem neste dia um bônus, correspondente a um dia de trabalho calculado sobre o salário normativo vigente, pago ao final do expediente ou no contracheque do mês trabalhado.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PROIBIÇÃO DE DISPENSA

Excetuada a hipótese de pedido de demissão voluntária ou rescisão do contrato de trabalho por justa causa, motivada pelo empregado, **fica vedada sua dispensa caso o mesmo esteja a 90 (noventa) dias de implementar os requisitos legais que lhe permitam requerer aposentadoria**, pelas modalidades ordinárias, perante o órgão oficial.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA DECLARAÇÃO DE TRABALHO / CARTA DE RECOMENDAÇÃO

As empresas fornecerão “Declaração de Trabalho” e/ou Carta de Recomendação aos empregados dispensados sem justa causa ou pedido de demissão, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento de suas verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS RESCISÕES DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Além dos dispositivos legais, fica incluída a apresentação dos seguintes documentos no ato da homologação:

A) DOCUMENTAÇÃO - Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho, as empresas entregarão ao trabalhador, os seguintes documentos: Guia Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 (cinco) vias, Extrato de FGTS, demonstrativo do Fgts (chave de saque), com documento de identificação e comprovante de pagamento da multa e Requerimento do Seguro-Desemprego (SD).

B) HOMOLOGAÇÃO - As homologações das rescisões de Contrato Individual de Trabalho poderão ser realizadas no Sindicato Profissional, Sindicato Patronal ou na sede das empresas, independente do tempo do contrato de trabalho, podendo as entidades sindicais atribuir a cobrança de taxa de serviço, cujo valor será definido pela diretoria de cada entidade.

Parágrafo Único: Em caso da homologação da rescisão realizada no Sindicato Patronal ou sede da empresa, o pagamento das verbas do TRCT deverá ser efetuado por meio exclusivo de depósito bancário, sob pena de nulidade.

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Os empregadores promoverão cursos e/ou treinamentos de formação profissional para seus empregados conjuntamente com o SINETUH.

1º Quando os cursos e/ou treinamentos forem realizados fora do horário normal de trabalho o empregador ficará totalmente isento do pagamento de horas extraordinárias, desde que:

I - o curso e/ou treinamento seja oferecido sem ônus para o empregado;

II - o empregado manifeste expressamente, por escrito, seu interesse em participar do curso ou treinamento de formação profissional;

III - seja expedido certificado de conclusão do curso ou treinamento;

2º O SINETUH signatário compromete-se a buscar parcerias com preços diferenciados de taxas e mensalidades que beneficiem os trabalhadores alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho e que desejem fazer, segundo juízo próprio e as suas expensas, cursos e/ou treinamentos de formação profissional ofertados pela referida instituição.

Atribuições da Função/Desvio de Função

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

As partes acordam que **não caracteriza desvio de função** o deslocamento do empregado para exercer, em caráter meramente eventual, as funções atribuídas a outro cargo, quando tal fato se der em face do impedimento do titular ou em razão do cargo ter ficado vago.

Quando o desempenho de funções relacionadas a outro cargo se der em substituição o substituto não fará jus a receber o mesmo salário do substituído, desde que a substituição não ocorra por período superior a 30 (trinta) dias, no período máximo de 1 (um) ano.

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO MÉDICO

Para todos os fins de direito, inclusive justificativa de falta, os empregados deverão se submeter a exame de saúde perante o médico do próprio empregador ou que atenda plano de saúde por ela subsidiado.

§ 1º Não havendo o profissional a que se refere o caput desta Cláusula o empregado poderá apresentar atestado médico de Posto de Saúde, Declaração de Pronto Atendimento, redes privadas ou Públicas e também para os dias de Feriados, sábados e domingos, terão sua validade, exclusivamente passado por qualquer profissional, facultando-se ao empregador averiguar sua idoneidade.

§2º O empregador fica obrigado a aceitar como justificativa de falta as “Declarações de Comparecimento” de horas fornecidas pelos órgãos de Saúde Pública e Privadas, desde que assinadas por médico/odontólogo/psicólogo/fisioterapeuta (conforme resoluções COFFITO 381/2010).

§ 3º Para que o empregado possa ter sua falta abonada por motivo de saúde, o correspondente atestado médico deverá ser apresentado ao empregador no prazo de 48 (quarenta e oito) horas do evento que ocasionou a ausência ao trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO ABONO DE FALTA DO PAI OU MÃE

Fica assegurado pelo empregador o abono de falta, correspondente a 1 (um) dia ou hora(s), até o limite máximo de 5 (cinco) dias por ano, do empregado para acompanhar filho, de até 14 anos de idade, ou esposa, grávida de mais de 6 (seis) meses, ao médico, devendo uma e outra circunstância ser comprovada com atestado médico idôneo.

Na hipótese de gravidez de risco, devidamente comprovada, o limite de que trata esta Cláusula fica garantido pelo dobro.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 no ato da rescisão contratual com desgaste natural, porém sem danos. Nos demais casos e na situação de não devolução, a empresa poderá descontar até 50% (cinquenta por cento) do valor de custo do uniforme.

A empresa deverá fornecer ao trabalhador a nota fiscal ou recibo com o valor do (uniforme), no ato do desconto de 50%.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho da categoria será de 44 horas semanais, limitadas a 8 horas diárias, observado o seguinte:

A) INTERVALO INTRAJORNADA/INTERJORNADA: As empresas ficam autorizadas a adotar horário com intervalo intrajornada de no mínimo 30 (trinta) minutos e no máximo de 5 (cinco) horas, assegurado sempre o intervalo de 11 horas interjornadas, devendo indenizar o valor correspondente aos minutos não gozados, nos termos da Lei n 13.467/2017.

As empresas deverão comunicar ao sindicato obreiro, informando nome e função do empregado sempre que adotarem, para o empregado, hora intrajornada menor que 1 hora e/ou maior que 2 horas;

As empresas que utilizarem o intervalo de superior a **02 (duas) horas**, fornecerão aos seus funcionários uma ajuda de custo, em caráter indenizatório, no valor de **R\$ 100,00(cem reais) por mês**, além de **02 (dois) vales-transportes, em dinheiro**, por dia para o deslocamento durante este intervalo Intrajornada.

B) JORNADA DE 12 POR 36: Apenas para empresas que explorem atividades de hotel, motel, hostel, pousada e redário está autorizado a adotar a jornada de 12/36, sendo que tal jornada 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 (Inter jornadas).

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) FOLGA SEMANAL : A folga semanal poderá ocorrer em qualquer dia da semana, assegurada uma folga dominical considerando **(04) quatro domingos trabalhados para a folga no 5° (quinto) domingo**, conforme disposição da Portaria do MTE n 417/66, que regulamentou o Decreto n 27.048/49

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS:

Sofrendo a atividade do empregador restrições de funcionamento, quanto a horário e ou atendimento presencial, por meio de Decreto, seja ele Federal, Estadual e ou Municipal, que estabeleça lockdown, os trabalhadores descritos na cláusula anterior poderão ter suas jornadas de trabalho e seus salários reduzidos no percentual de 70% (setenta por cento), preservando-se o valor do salário-hora de trabalho.

Parágrafo Único: A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos, no prazo de dois dias corridos, contando: da data estabelecida na presente Convenção Coletiva ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO:

Durante o Período de Lockdown, onde a atividade empresarial seja suspensa por determinação de por meio de Decreto Federal, Estadual e ou Municipal, os trabalhadores descritos na cláusula segunda poderão ter seus contratos de trabalhos suspensos, pelo prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias, podendo a medida ser renovada, desde que dentro da vigência do presente instrumento coletivo.

Parágrafo Primeiro: Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral da Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Parágrafo Segundo: Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado não poderá manter as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, sob pena de restar descaracterizada a pactuada suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período e às penalidades previstas na legislação.

Parágrafo Terceiro: Os empregados que tiverem seus contratos de trabalho temporariamente suspensos receberão o pagamento de ajuda compensatória mensal no percentual de cinquenta por cento do valor do seu salário, durante o período de suspensão temporária de trabalho pactuado. Essa ajuda ora pactuada terá natureza indenizatória, não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado, não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, e não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 e pela lei complementar nº 150, de 1º de junho de 2015.

Parágrafo Quarto: Os empregados com faixa salarial acima de R\$ 6.000,00, que tiverem seus contratos de trabalho temporariamente suspensos, poderão optar por não receber o pagamento da ajuda compensatória mensal acima prevista. Para tanto, deverão manifestar os termos da renúncia por escrito e de forma expressa.

Parágrafo Quinto: O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos: do fim do período de Lockdown, ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO:

Fica estipulada a garantia provisória do emprego ao empregado, que tiver a redução da jornada de trabalho e de salário e/ou a suspensão temporária do contrato de trabalho ora pactuadas, durante a vigência do presente acordo.

Parágrafo Único: A garantia de emprego estabelecida do no caput será durante o período de redução de jornada de trabalho e salário ou da suspensão do contrato e se estenderá por igual período ao termino da medida, seja ela de redução de jornada ou de suspensão de contrato.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO FUNCIONAMENTO DO SETOR DE COMERCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho **poderão funcionar, em regime de 24 horas, de segunda a domingo, segundo melhor atenda as peculiaridades próprias do correspondente segmento**, respeitados os direitos e garantias do trabalhador assegurados por lei, devendo observar os ditames da Portaria n 417/66 do MTE e por esta Convenção Coletiva.

Fica definido que as empresas abrangidas por este instrumento coletivo poderão funcionar em qualquer dia da semana, independente de determinação das esferas municipais, estaduais e federais, por força negocial nos termos do Art. 611-A da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS FERIADOS

As datas que forem estipuladas pelo Calendário oficial como feriados “nacionais, estaduais e Municipais” deverão ser contados como dias não uteis, conforme o abaixo discriminado

LISTA DE FERIADOS: Nacionais, Estaduais e Municipais.

? 1º de janeiro: Confraternização Universal – Feriado

? 4 de fevereiro: Aniversario da Cidade de Macapá ? Carnaval: ver decreto do GEA e PMM

? 19 de março: Padroeiro de São José de Macapá

? 2 de abril (sexta): Paixão de Cristo - Feriado

? 21 de abril: Tiradentes – Feriado

? 1º de maio: Dia Mundial do Trabalho – Feriado

? 15 de maio: Dia de Cabralzinho – Feriado ver decreto do GEA e PMM

? 3 de junho: Corpus Christi – ver decreto do GEA e PMM

? 7 de setembro: Independência do Brasil – Feriado

? 13 de setembro: Aniversario de criação do Ex-Território Federal do Amapá - Feriado

? 12 de outubro: Nossa Senhora Aparecida - Feriado

? 2 de novembro: Finados – Feriado

? 15 de novembro: Proclamação da República – Feriado

? 20 de novembro: Consciência Negra - Feriado

? 8 de dezembro: Nossa Senhora da Conceição - Feriado

? 25 de dezembro: Natal - Feriado

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Fará jus ao recebimento do Adicional de 100% (cem por cento) nos Feriados, os trabalhadores sindicalizados e ou que contribuem com a taxa Assistencial laboral, desde que não tenham folgas compensatórias no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após o trabalho realizado em dia de feriado constante da lista acima.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA CONCESSÃO DE FERIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DA CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS Durante o Período de Lockdown e sendo a atividade da empresa afetada por meio de Decreto Federal, Estadual e ou Municipal, dado a excepcionalidade do período, fica autorizado a concessão de férias coletivas ou individuais a todos os empregados, tanto em relação à integralidade do período quanto em relação à proporcionalidade adquirida até a data da concessão, bem como a antecipação de períodos futuros, a qual deverá ser comunicada ao sindicato laboral, bem como ao Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 139 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Parágrafo 1º - Considerando que diversos estabelecimentos estão em vias de paralisação por ato da autoridade pública, e como forma de minimizar os números das suspensões dos contratos de trabalho em vigor, durante o período de Lockdown e sendo a atividade da empresa afetada por meio de Decreto Federal, Estadual e ou Municipal, as empresas ficam autorizadas a dividir o pagamento das férias individuais ou coletivas em até 03 (três) parcelas iguais mensais, no prazo de máximo de 90 (noventa) dias após o início da concessão de cada um dos períodos, com pagamento da primeira parcela até o 5º dias útil do mês subsequente ao gozo, sem qualquer pagamento de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST e o art. 145 da CLT.

Parágrafo 2º - As férias, independente dos valores, prazos e formas de concessão, serão sempre pagas com acréscimo do terço constitucional.

Parágrafo 3º - Em caso de demissão antes do período de antecipação de férias, poderá o empregador descontar o valor antecipado na rescisão contratual.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DE OUTRAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO

Ficam instituídas as seguintes medidas de proteção adicionais e das condições mínimas de higiene:

I - Bebedouros – Os empregadores instalarão nos locais de trabalho, bebedouros automáticos com água gelada, em condições de potabilidade. Onde não for possível sua instalação fica facultada a substituição deste equipamento por vasilhames térmicos adequados, fornecidos pelos empregadores, sem ônus para os trabalhadores;

II - Armários/Chuveiros – Os empregadores dotarão suas respectivas instalações de armários individuais em número suficiente para atender ao conjunto de trabalhadores ficando vedada ao empregador a abertura dos armários sem a presença do empregado, salvo no caso de faltas injustificadas ao serviço por prazo superior a 15 (quinze) dias, em relação a revista ao empregado, tanto na entrada como na saída do trabalho, só poderá ser feita por pessoa do mesmo sexo;

III – Equipamentos Individuais de proteção – Será garantido o fornecimento gratuito aos empregados os equipamentos e meio de proteção individual quando necessários à execução dos serviços ou exigidos

por lei, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho;

IV – Os empregadores poderão fornecer aos empregados que trabalham em regime acima de 6 horas um local para descanso bem como cadeiras/estofados confortáveis e outros a critério do empregador, desde que que o empregado assine requerimento de uso do referente ambiente na intrajornada;

V – Os empregadores manterão os seus sanitários com abastecimento de produtos de higiene pessoal destinados aos seus empregados, tais como papel higiênico e sabonete.]

VI – Medidas de Orientação: devido à pandemia do COVID-19

As empresas deverão adotar as seguintes medidas e protocolos para conter o CORONAVÍRUS:
? Utilização de álcool 70% para higienização das mãos,
? Disponibilidade de pias com sabonetes e toalha de papel descartável e lixeira para higienização das mãos.
? Utilização de Máscaras e orientação para evitar conversas durante o serviço,
? As empresas que tem refeitórios deverão ter afastamento mínimo de um metro entre as mesas, e distribuir os trabalhadores em diferentes horários nos locais de refeição.
? Para casos em que o distanciamento físico mínimo não puder ser observado, devem ser fornecidas máscaras face shield (protetor facial) ou óculos de proteção.
? Evitar aglomeração de trabalhadores na entrada, na saída,
? Afastar os Funcionários que apresentarem os sintomas compatíveis com a COVID-19 ou eventual contato com caso confirmado, orienta-las a procurar os serviços de saúde.
? Orientar os trabalhadores afastados sobre a necessidade de permanecer em sua residência, mantida a remuneração durante o período de afastamento.
? Triagem na entrada do estabelecimento em todos os turnos de trabalho, podendo ser utilizado a medição de temperatura corporal por infravermelho ou equivalente.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão material necessário à prestação de primeiros socorros, além do formulário CAT (Comunicação de Acidentes de Trabalho), para fornecimento ao trabalhador e, ainda, viabilizarão transporte de acidentes para atendimento hospitalar.

O transporte de que trata esta Cláusula deverá ser fornecido também com urgência, em caso de mal súbito sofrido pelo empregado, desde que ocorra no horário e no ambiente de trabalho.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES

Fica expressamente vedado o trabalho das empregadas gestantes e lactantes em ambientes considerados perigosos ou insalubres, em qualquer grau.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA SINDICALIZAÇÃO

As empresas, em comum acordo com o SINETUH facilitarão a sindicalização de seus empregados, para que os mesmos possam ter direito aos benefícios oferecidos pela entidade sindical, bem como garantirão que os dirigentes sindicais, no exercício de suas funções, mantenham contato com os empregados, para tratar de assunto de interesse da categoria, desde que informem a direção da empresa por escrito, com antecedência mínima de 03 (três) dias úteis.

Parágrafo 1º- Fica assegurado ao representante do Sindicato o direito de se ausentar do trabalho durante 8 (oito) horas a cada semana, sem prejuízo de seus direitos trabalhistas, para melhor atender aos interesses da atividade sindical.

Parágrafo 2º- Fica assegurado aos membros da Diretoria Executiva do Sindicato o direito de serem dispensados por seus empregadores, sem prejuízos de seus direitos trabalhistas, nos dias de Assembleia Geral Extraordinária, desde que a realização da Assembleia seja comunicada previamente pelo **Sinetuh** à(s) empresa(s) com antecedência de 4 (quatro) dias úteis.

Parágrafo 3º- Após reunião de sindicalização nas empresas o Sinetuh emitirá Ata de reunião e relação dos funcionários relatando o ocorrido para que tenha efeito a cláusula da contribuição anual sindical.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO QUADRO DE AVISO

As empresas colocarão à disposição do SINETUH quadro de aviso, em lugar visível e de fácil acesso, para divulgação das informações oficiais de interesse da categoria profissional.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA MENSALIDADE SINDICAL

Obrigam-se as empresas a descontar, em Folha de pagamento, as mensalidades sindicais associativas de seus empregados no percentual de 2% (dois por cento) do salário em carteira, mediante prévia comunicação do SINETUH representante suscitante, o qual remeterá às mesmas relações de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha.

A) O desconto referente à Mensalidade Sindical Associativa destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos associados e dependentes.

B) O Recolhimento do desconto da Mensalidade Sindical dos Trabalhadores sindicalizados e que tenham autorizado formalmente sua filiação ao SINETUH, deverá ser efetuada, através de RECIBO DE MENSALIDADE SINDICAL que será expedido pelo SINDICATO SINETUH até o 10º(décimo) dia do mês do desconto. Caso o Empregador não realize o repasse do referido desconto após o vencimento, arcará com a responsabilidade do pagamento e será cobrada multa de 02% (dois por cento), mais juros de mora e correção monetária.

C) As empresas, sempre que solicitada pelo sindicato laboral, deverão fornecer a relação de seus funcionários, constando data de admissão e demissão e valor do salário, em uma prazo máximo de 05 dias após a solicitação para facilitar os cálculos devidos a título de mensalidade sindical e serviços utilizados pelos funcionários.

Parágrafo único: Estarão isentas de multas as empresas que cumprirem a clausula em questão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO SINDICAL

Fica instituída e será válida a contribuição (cota negocial) referida pelo art. 513, alínea “e” da CLT, expressamente fixada nesta convenção coletiva de trabalho, aprovada em assembleia sindical do dia 26 de março de 2021 dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos do art.611 e seguintes da CLT, para custeio do sindicato profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontado pela empresa no contracheque dos trabalhadores a partir do mês de imediatamente subsequente à data da assinatura deste acordo, ressalvando o direito de oposição individual escrita do trabalhador, filiado ou não ao sindicato laboral.

Parágrafo 1º - O valor da Contribuição prevista no caput corresponderá a um único dia de salário do trabalhador, a ser descontado de uma única vez, no mês imediatamente subsequente ao período de oposição.

Parágrafo 2º- Poderá o trabalhador (a), se opor ao referido desconto, desde que, em prazo não superior a 05(cinco) dias uteis, a contar da data de assinatura da presente Convenção coletiva de trabalho, presente

carta de oposição, de próprio punho, entregue na sede do sindicato laboral, observando a data de limite para postagem.

Parágrafo 3º - A contribuição para custeio sindical descontada em folha de pagamento, em favor do SINETUH, será recolhida ao sindicato até 5(quinto) dia útil após pagamento de salários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS CONTRIBUIÇÕES EM FAVOR DO REPRESENTANTE LABORAL

Os empregadores descontarão mensalmente R\$ 10,00 (dez reais), dos salários dos empregados não associados que autorizarem o desconto, inclusive do 13º salário.

I- A autorização de que trata este inciso poderá se dar de forma individual, por escrito, ou em lista contendo o nome de todos os empregados da empresa, valendo para aqueles que firmarem a assinatura na respectiva lista de funcionários.

II – A autorização de que trata o caput desta cláusula poderá se dar ainda por qualquer meio inequívoco, que identifique o trabalhador que está autorizando, ainda que por meio eletrônico, como e-mail, SMS, whatsapp e outros.

III – O desconto de que trata o caput desta cláusula se dará no mês imediatamente após a apresentação da autorização por parte do sindicato laboral.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL ANUAL

A contribuição sindical anual equivalente a um dia de trabalho do funcionário, será descontada de todos os funcionários que autorizarem por escrito o desconto, no pagamento do mês de março e repassada diretamente pela empresa ao Sindicato Laboral, até o dia 30 de Abril de cada ano.

A autorização para o desconto da contribuição sindical anual se dará do mesmo modo que a autorização para a taxa assistencial, desde que especificado o referido desconto.

Os empregados admitidos após o mês de março terão o desconto efetivado no mês de admissão ou no mês em que autorizarem o referido desconto.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO

As empresas deverão fixar em lugar de destaque, no ambiente de trabalho, cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho para amplo conhecimento dos empregados, ficando o Sindicato dos Empregados responsável pelo fornecimento de cópia da mesma aos interessados e disponibilizando a Norma Coletiva para envio de email.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - OPÇÃO DE CUMPRIMENTO DAS EMPRESAS

Somente as empresas detentoras da Certidão de Regularidade Sindical, prevista na Cláusula 36ª deste instrumento coletivo, que poderão exercer os direitos previstos nas Cláusulas:- Das gorjetas, taxas de serviços, Das empresas que não cobram gorjetas, Da estimativa de gorjetas, Da cobrança e Distribuição das gorjetas, Da jornada de trabalho, Todas contidas nesta Convenção Coletiva, devendo na sua ausência, prevalecer os ditames regulares da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - APLICAÇÃO DURANTE A PANDEMIA

Fica acordado que no advento da promulgação de Lei ou Medida Provisória que flexibilize as regras dessa CCT em virtude da pandemia de COVID-19, deverão prevalecer as novas regras emergenciais em face de qualquer regra deste instrumento coletivo, pelo período de vigência da Lei ou Medida Provisória.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA CCT

Fica estabelecida multa de R\$ 60,00 (sessenta reais) por infração para cada Cláusula, por empregado e para cada vez que for infringida a Norma Coletiva, a ser aplicada contra a parte infratora em favor da parte prejudicada, seja entidade sindical, empregado ou empresa, em atendimento as exigências contidas no inciso VIII do art. 613 da CLT e, quando de sua aplicação, deverá ser respeitado o limite previsto no parágrafo único do art. 622, também da CLT.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Para efeito junto aos sindicatos convenientes, bem como a terceiros, a comprovação de regularidade das obrigações das empresas dos comandos deste instrumento, dar-se-á por certidão única, que indicará se existe ou não alguma pendência quanto ao cumprimento das exigências legais trabalhistas, em especial ao disposto no art. 607 da CLT e as previstas neste instrumento, acordos e convenções coletivas vigentes, assim como com relação as obrigações sindicais, previdenciárias e fundiárias.

Parágrafo Primeiro - DOS DIREITOS: A avocação de qualquer direito ou condição que requeira a observância desta cláusula só poderá ser exercida se restar comprovada a certificação para todo o período que foi requerido o privilégio.

Parágrafo Segundo - DO REQUERIMENTO: O requerimento será feito somente por empresas associadas do Sindicato Patronal, para expedição de Certidão de Regularidade será protocolizado formulário simples na sede do sindicato patronal, assinado pelo representante legal da empresa e acompanhado de cópia dos documentos ali relacionados, todas rubricadas pelo requerente, e os respectivos originais, para conferência e devolução imediata no ato do protocolo.

Parágrafo Terceiro - DO PROCEDIMENTO PARA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: Caberá ao Sindicato Patronal, com base nas informações que lhes serão repassadas pela empresa interessada, cujo sigilo se comprometerá a respeitar, apreciar o requerimento e manifestar-se por meio de sua diretoria, no máximo em 30 (trinta) dias corridos após a data do protocolo do requerimento. Poderá sindicato requerer, nos 10 (dez) primeiros dias corridos, informação ou documentação complementar à empresa interessada, com prazo máximo de resposta de 5 (cinco) dias corridos.

Parágrafo Quarto - DA EXPEDIÇÃO DA CERTIDÃO: Com base no parecer conclusivo, o Sindicato Patronal expedirá a expedição da "Certidão de Regularidade" ou indeferirá o requerimento, no prazo de 02 (dois) dias úteis após o prazo total do parágrafo anterior.

Parágrafo Quinto - DA VALIDADE DA CERTIDÃO: A Certidão terá validade de 3 (três) meses consecutivos e poderá ser revogada pela Diretoria do Sindicato Patronal, a qualquer tempo, por fatos supervenientes que venham a ser constatados, devendo tal decisão ser formalmente comunicada à empresa.

Parágrafo Sexto - DOS RECURSOS: Da revogação, indeferimento da Certidão de Regularidade ou não manifestação no prazo convencionado, caberá pedido de reconsideração à AGE do Sindicato Patronal, por meio da sua presidência, no prazo de 04(quatro) dias úteis, sob pena de caducidade. Recebido o recurso, caberá à presidência submeter o assunto à AGE, no prazo de 03 (três) dias úteis do protocolo do recurso, se antes a Diretoria do Sindicato Patronal não reformular a decisão, acatando integralmente o recurso.

Parágrafo Sétimo - DA CONTAGEM DOS PRAZOS: Na contagem dos prazos estabelecidos nesta Convenção, excluir-se-á o dia do início e incluir-se-á o do vencimento.

Parágrafo Oitavo - DO PAGAMENTO: O valor das custas para expedição da Certidão de Regularidade é de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a ser pago pela empresa requerente mediante depósito na conta-corrente do Sindicato Patronal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 em local definido pelas entidades sindicais.

CHARLES NEWTON BORGES RODRIGUES

Presidente

SIND DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DO ESTADO DO AMAP

LUCAS DE ALMEIDA MEDEIROS

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ESTADO DO AMAPA

ANEXOS
ANEXO I - ATA E LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

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