

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000578/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 28/09/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR049007/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.113225/2021-06  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/09/2021

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS COM DE BARES, REST. PIZZ. CHURR. LANCH. BOATES, SORV. MARM. CONV. CHOP. PEIX. FAST FOOD, COZ. COL E BUF. DE MT, CNPJ n. 33.052.580/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOMER LAURO DE ARRUDA;

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 2021 a 31 de janeiro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DA REPOSIÇÃO SALARIAL**

O piso normativo da categoria a partir de 01 de agosto de 2021 é de R\$ 1.150,00 (um mil cento e cinquenta reais) para todo Estado de Mato Grosso, exceto para o município de Várzea Grande.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O reajuste aos trabalhadores que já percebiam salário superior ao mínimo normativo será de 6% (seis por cento) sobre o salário de fevereiro de 2019, a partir de 01 de agosto de 2021.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É facultada às empresas a compensação de todos os reajustes concedidos, sejam compulsórios ou espontâneos, ocorridos desde fevereiro de 2019.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Aos empregados admitidos após a data base 01/02/2019, a correção salarial será proporcional ao número de meses trabalhados.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DOS CHEQUES SEM PROVENIÊNCIA DE FUNDOS**

Os empregados só terão responsabilidade pelo recebimento de cheques sem proveniência de fundos quando estes não foram aprovados e vistados pelo gerente e/ou proprietário e não obedecidas as regras para percepção dos mesmos, devendo os empregados terem ciência da existência das mesmas, e ainda, estas regras estarem afixadas em lugar visível para todos, empregados.

No caso da responsabilidade por parte do empregado, este sofrerá descontos máximos de até 30% (trinta por cento) de sua remuneração por mês, até liquidação total do débito, desde que o total de descontos não ultrapasse 70% do salário-base percebido pelo empregado.

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

O pagamento do salário será feito mediante recibo fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa e do qual constarão as remunerações com as discriminações das parcelas a quantia líquida paga, os dias trabalhados, ou o total da produção, as horas extras, adicionais e os descontos efetuados, inclusive para Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO SALARIAL COM CHEQUE**

Se o pagamento do salário for realizado em cheque a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - DO VALE TRANSPORTE**

As empresas se obrigam a fornecer o vale transporte aos seus empregados de acordo com a lei em vigor, descontando do salário base do empregado ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens, até 6% (seis por cento) a título de vale-transporte.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O benefício do vale transporte, a que se refere à lei nº 7.418 de 16/12/85, poderá ser concedido através de pagamento em folha, e será até o 5º dia útil de cada mês. O valor creditado em folha, ou pago em espécie, não se integrará ao salário do Trabalhador para nenhum fim e efeito, conforme Lei nº 10.243 de 19/06/2001.

#### **CLÁUSULA OITAVA - DO ADIANTAMENTO SALARIAL OU VALE**

As empresas efetuarão o pagamento, (desde que solicitado pelo empregado), de adiantamento salarial ou vale de até 40% (quarenta por cento) da remuneração dos empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, mediante recibo.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA NONA - SERVIÇO DE CAIXA**

O empregado que exercer a função de caixa fará jus ao recebimento da gratificação de função de 25% (vinte e cinco por cento) sob o piso da categoria vigente, ficando assegurado, também, ao empregado que eventualmente substituir o titular da função de caixa, a gratificação acima mencionada, proporcionalmente aos dias trabalhados nesta função.

### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS**

A empregadora, de comum acordo com os empregados, se compromete a cobrar de seus clientes sobre os produtos vendidos, o adicional de 10%, que será destacado separadamente, a título de gorjeta para distribuição aos empregados, segundo critérios de rateio definidos em Acordo Coletivo de Trabalho que deverá ser firmado entre as empresas e o Sindicato Laboral, e que serão disciplinados da forma a seguir:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Do valor bruto da gorjeta cobrada na forma do caput, ou seja, cobrada como adicional na nota de consumo, a empregadora reterá para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, o valor correspondente até 20% (vinte por cento) para as empresas regidas pelo Simples Nacional, e até 33% (trinta e três por cento) para as demais, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor dos empregados, sempre incluído na folha de pagamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Sobre o valor líquido repassado aos empregados, na forma do parágrafo primeiro, incidirão os direitos trabalhistas previstos na CLT, não servindo a gorjeta de base de cálculo para o pagamento de aviso prévio indenizado, adicional noturno, descanso semanal remunerado e horas extras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As gorjetas cobradas na forma do caput, podem ser rateadas entre os empregados, pelos critérios estabelecidos pela empresa, por exemplo, individual, global, na forma de pontos e outros.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de gorjeta, ou número de pontos distribuídos.

**PARÁGRAFO QUINTO** – As empresas deverão anotar na CTPS de seus empregados que recebem gorjeta, o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o caput, mesmo que cobrada por mais de doze meses contínuos, a gorjeta não incorporará ao salário do empregado. A nova remuneração do empregado será definida em acordo coletivo de trabalho a ser firmado entre a Empresa e o Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Os empregados admitidos após a assinatura do acordo coletivo participarão do rateio, sendo que no primeiro mês será proporcional aos dias trabalhados.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados será constituída comissão profissional para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em Assembleia Geral convocada para este fim pelos Sindicatos Laboral e Patronal e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho. A garantia de emprego cessará no juntamente com a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO NONO** - Será constituída uma comissão paritária intersindical, composta de dois representantes do Sindicato Laboral e dois representantes do Sindicato Patronal, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Comprovado o descumprimento do caput e parágrafos primeiro e sexto, o empregador pagará ao empregado prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

**Inciso I** - A limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

**Inciso II** - Considera-se reincidente o empregador que durante um período de 12 meses descumpra o disposto no caput deste inciso por mais de sessenta dias.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Na suspensão do contrato por motivo de doença, nos primeiros quinze dias de afastamento a gorjeta, nos termos desta cláusula, será repassada ao empregado afastado, pela média obtida no último mês de trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - Após os primeiros quinze dias de afastamento por doença o contrato de trabalhos será suspenso passando o empregado a receber da Previdência Social.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - Fica expressamente consignado, neste instrumento, que havendo qualquer alteração no regime fiscal da empresa, deixando de ser regida pelo simples, esta passará automaticamente a praticar o desconto de 33% nos termos do parágrafo primeiro.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - Fica expressamente consignado que as Empresas que praticarem esta cláusula em desconformidade com os parágrafos acima descritos, estarão sujeitas à AÇÃO DE CUMPRIMENTO e demais cominações legais.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - A presente cláusula tem natureza facultativa, e para a sua validade é necessário que a empresa firme com o sindicato laboral, Acordo Coletivo de Trabalho homologado e arquivado na SRTE.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO ADICIONAL NOTURNO**

As empresas pagarão aos seus empregados que desenvolverem suas atividades no horário das 22:00 às 05:00 horas, adicional noturno no valor de 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As Empresas pagarão aos seus empregados o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) a título de insalubridade a ser calculado sobre o salário mínimo vigente, para os empregados que executarem atividades no setor da cozinha.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas que já pagam o adicional de insalubridade serão isentas desse pagamento quando o laudo pericial, realizado por peritos registrados em órgãos competentes, indicar a inexistência do agente insalubre.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO

É facultado a todos os estabelecimentos, fornecer gratuitamente, refeição aos seus trabalhadores, sendo que tal fornecimento não caracteriza salário *in natura*.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenientes prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/08/2021 e terá como base, para seus procedimentos, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no site da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório, em momento oportuno.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/08/2021, o valor total de R\$ 10,00 (dez reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio da contribuição do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

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

**PARÁGRAFO QUARTO** – Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados pelas entidades, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no site da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregador, que estiver inadimplente, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente, devendo o empregador responder a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente a época da infração, indenização esta devida diretamente ao trabalhador e/ou seus familiares. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal de débito feita por e-mail, ficará isento desta indenização.

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

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta CCT, e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Estará disponível no site da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do Benefício Social Familiar, dos últimos 12 (doze) meses, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**PARÁGRAFO NONO** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – Visando a redução de custos e agilidade na gestão das empresas do segmento, as entidades convenientes disponibilizam mediante ao pagamento de uma contribuição adicional no valor de R\$ 6,00 (seis reais), por trabalhador que possua, os seguintes benefícios complementares:

**BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO – PLANO ASSESSORIA MENSAL** – Tem, como objetivo, reduzir significativamente as despesas das empresas com exames admissionais, periódicos, demissionais, PCMSO, PPRA, LTCAT e demais laudos técnicos exigidos pela NR-9, relativos à medicina e segurança do trabalhador. Ficará à disposição das empresas um sistema on-line para agendamento e a obtenção de tais documentos, bem como acesso à rede de clínicas credenciadas.

O Plano Assessoria Mensal disponibiliza, sem custos à empresa, o PCMSO para matriz ou sua sede, exames clínicos - ASO, suporte ao setor jurídico, relatório anual no modelo E-Social e arquivamento da documentação por 20 anos. Os demais serviços terão descontos significativos, assim como, exames complementares, PPRA, LTCAT e outros laudos técnicos exigidos pelas Normas Regulamentadoras.

**BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO** – Tem, como objetivo, abastecer um banco de dados nacional com informações relevantes sobre os atestados médicos apresentados pelos trabalhadores do segmento, para uso das entidades e empresas. Tal banco de dados visa coibir a obtenção por parte dos trabalhadores de atestados fraudulentos, uma vez que os mesmos terão ciência da sua existência.

**BENEFÍCIO PONTO REMOTO** – Tem, como objetivo, facilitar, organizar e agilizar o registro e controle de ponto dos colaboradores internos ou externos, com a disponibilização de um aplicativo instalado no celular do colaborador. Através da web a empresa poderá designar a área (GPS) em que o trabalhador poderá registrar seu ponto, os dados serão disponibilizados para a empresa através da web em sistema de fácil exportação de dados para qualquer plataforma de gestão de folha de pagamento, além de alertas e relatórios diversos, sem consumir a franquia de dados do trabalhador.

Quando da solicitação de migração para este plano de benefícios, mais completo, as empresas ficam cientes que este plano perdurará enquanto esta cláusula estiver prevista em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo possível seu regresso ao plano básico, devido as despesas assumidas pelas entidades com redes credenciadas e sistemas necessários à prestação destes benefícios.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, conforme previsto pela Lei nº 13.467, de 2017, independentemente se o aviso for cumprido ou indenizado.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DE COMPARECIMENTO AO TRABALHO**

Quando a empresa dispensar o empregado ou este pedir demissão deverá constar no aviso prévio expressamente a forma de cumprimento do aviso.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO PEDIDO DE DEMISSÃO**

O empregado que pedir demissão com menos de um ano de trabalho, terá direito às férias proporcionais mais o adicional de um terço.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados durante 12 (doze) meses que antecedem à aquisição do direito a aposentadoria por tempo de serviço, desde que o empregado possua no mínimo 10 (dez) anos de contrato de trabalho na empresa, podendo o empregado, caso queira, renunciar a tal garantia.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA DISPENSA NA DATA BASE**

Em caso de dispensa, em que o término do aviso prévio indenizado ou cumprido coincidir no trintídio, ou seja, nos 30 (trinta) dias que antecedem a data base, o empregado terá direito à percepção de uma multa equivalente ao valor de uma remuneração. (Artigo 9º da CLT Lei 7.238/84).

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

**PARÁGRAFO QUARTO:** É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

**PARÁGRAFO QUINTO:** As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA NACIONAL DE ESTIMULO AO PRIMEIRO EMPREGO**

Por esta cláusula fica implantado o programa de primeiro emprego para o ingresso do jovem no mercado de trabalho com idade entre 16 e 24 anos sendo que o número de aprendizes deve equivaler a 5% (cinco por cento) no mínimo e 15% no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, conforme determinação do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Os empregadores manterão condições de trabalho adequadas para seus empregados, ficando a disposição dos mesmos, água potável, ventilação e ambiente adequadamente higiênico.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO QUADRO DE AVISOS**

Será permitido, quando solicitado à administração das empresas, o uso do quadro de avisos pelos sindicatos, laboral e patronal nos locais de trabalho, para fixação de comunicação do interesse dos associados da categoria.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO BANCO DE HORAS**

Fica instituído o Banco de Horas de acordo a Legislação pertinente, sendo que para a instituição do mesmo é necessário firmar acordo coletivo entre a Empresa e o Sindicato Laboral com o arquivamento no Ministério do Trabalho, se o prazo do banco de horas exceder 6 (seis) meses. Para banco de horas de até 6 meses é permitido que a empresa firme Acordo Individual com o trabalhador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A compensação, através da concessão de folga dos trabalhadores, se dará considerando para cada hora em excesso, uma hora de folga.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas trabalhadas em excesso serão compensadas de maneira que não exceda, no período máximo de duração do Banco de Horas, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese da impossibilidade das empresas cumprirem, nos prazos antes estabelecidos, a compensação através da concessão das respectivas folgas, inclusive em razão de demissão, aposentadoria ou falecimento do empregado, ficam obrigadas ao pagamento das horas trabalhadas em excesso, acrescidas do percentual constante nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para as horas extraordinárias, de acordo com a legislação vigente.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão instituir intervalo intrajornada igual ou superior a 00h30 (trinta minutos) e inferior a 01h00 (uma hora) mediante acordo coletivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas poderão instituir intervalo intrajornada superior à 02h00 (duas horas), consoante permissão contida no caput do artigo 71 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para a jornada de trabalho superior a 6 horas até 8 horas diárias, o intervalo intrajornada poderá ser estendido até 04h00 (quatro horas), e estas horas de intervalo não serão consideradas como extras e nem serão considerada dupla jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO -** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO LABOR AOS FERIADOS E FOLGA SEMANAL

Havendo labor nos feriados, este poderá, consoante determina a CLT, ser pago em pecúnia ou ser concedida uma folga compensatória, além da folga da semana, que deverá ser concedida até 30 dias posterior ao feriado laborado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** A Lei n. 605/1949 e o Decreto n. 27.048/1949, concedeu permissão, em caráter permanente, para o trabalho aos domingos naquelas atividades elencadas na relação anexa ao Decreto, dentre as quais, aquelas desenvolvidas em restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonérias, devendo ser concedida uma folga semanal a todos os trabalhadores e trabalhadoras abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, não havendo obrigatoriedade de que a folga coincida com o domingo.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO

Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho e de conformidade com a legislação em vigor.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO ABONO ESTUDANTE

Desde que haja coincidência dos horários das provas com a jornada de trabalho, serão abonadas sem desconto, as faltas do empregado estudante, no período de exames obrigatórios (matutinos, vespertinos e noturnos) em estabelecimento de ensino, desde que as empresas sejam avisadas com 72 (setenta e duas)

horas de antecedência, devendo a comprovação ser feita até 48 (quarenta e oito) horas após a realização da referida prova, sob pena de ser considerada falta injustificada.

## FALTAS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO ABONO DE FALTAS DO TRABALHADOR

Será abonada a falta do trabalhador (a), no caso de necessidade de consulta médica de filhos até 12 anos de idade ou inválido, mediante comprovação médica.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS AUSENCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo de sua remuneração nos prazos e situações que se seguem:

- a) 03 (três) dias por motivo de casamento;
- b) 03 (três) dias por motivo de falecimento do cônjuge ou companheiro(a), desde que estes últimos sejam reconhecidos pela previdência social ou por processo judicial.
- c) 02 (dois) dias por motivo de falecimento dos ascendentes, descendentes ou outros dependentes desde que estes últimos sejam reconhecidos pela previdência social ou por processo judicial.
- d) 05 (cinco) dias em caso de nascimento de filho(a);
- e) nos dias em que comprovadamente estiver realizando exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; apenas nos seus respectivos períodos, devendo apresentar o comprovante com 72 (setenta e duas) horas de antecedência.
- f) nos dias em que tiver sido convocado para prestação de serviço militar;
- g) nos dias em que tiver sido convocado como jurado.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA JORNADA DE TRABALHO 12X36

As empresas poderão instituir jornada de trabalho 12x36, qual seja, doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregados que cumprirem sua jornada de trabalho 12x36 (doze horas de labor por trinta e seis de descanso), no período noturno fará jus a uma hora extra no mínimo por dia trabalhado, baseado no artigo 73 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para base de cálculos de horas extras serão tomados como base 180 horas/mês pra quem cumprir carga horária de 12x36 (doze horas de labor por trinta e seis horas de descanso).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o parágrafo 5º. do art. 73.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DIA INTERNACIONAL DO GARÇON E DEMAIS EMPREGADOS DO SEGMENTO**

Fica o dia 11 de agosto, dia de Santa Clara, considerado como dia Internacional do Garçon e dos demais Empregados do segmento de Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Mato Grosso, sendo considerado feriado para todos os empregados da categoria, sendo que, os empregados que laborarem nesta data terão direito ao recebimento do dia laborado em dobro ou poderá gozar uma folga além da folga da semana, que deverá ser concedida até 30 dias posterior ao feriado laborado.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA CONCESSÃO DE FÉRIAS**

Fica assegurado ao trabalhador, que o aviso de férias lhe seja entregue com antecedência de trinta dias do início do período da concessão.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para base de cálculo das férias deve-se tomar como base o salário base do empregado, da data de concessão das férias, computando-se a este os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso (conforme dispõe o art. 142, caput e parágrafo 5º da CLT) devendo, serem feitos os cálculos utilizando-se da média dos últimos 12 (doze) meses do período aquisitivo.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** As férias serão concedidas por ato do empregador, nos dozes meses subsequente a data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Conforme dispõe o artigo 130 da Consolidação das Leis do Trabalho, após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: 30 dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 vezes; 24 dias corridos, quando houver tido de 5 a 14 faltas; 18 dias corridos, quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias corridos, quando houver tido de 24 a 32 faltas.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO**

As Empresas fornecerão gratuitamente a todos os seus empregados que necessitarem, dos equipamentos de proteção individual tais como: luvas, botas, aventais, e máscaras.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO UNIFORME**

As empresas se obrigam a fornecer gratuitamente aos seus empregados 2 (dois) jogos de uniforme a cada 12 meses, caso exija o uso do uniforme.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA REALIZAÇÃO DE EXAMES ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS E PERIÓDICOS**

As Empresas realizarão exames médicos admissionais, demissionais e periódicos de forma gratuita a seus empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL**

Em atendimento a NR7 (programa de controle médico ocupacional) todas as empresas implantarão o PCMSO. Objetivando implantar o programa, coordenar e manter e realizar todos os exames admissionais, demissionais, retorno ao trabalho e mudança de função.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EXAMES LABORATORIAS**

As empresas ficam obrigadas a fornecer gratuitamente os exames laboratoriais que forem necessários na admissão, demissão e periódicos aos empregados, conforme portaria MTB 3214/ 78- NR7 e art.168 da CLT, havendo assistência de saúde estatal esses exames serão fornecidos pelos mesmos.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos pelas empresas atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos e dentistas inscritos no CRM e CRO, sendo credenciados ao sindicato ou pertencentes ao SUS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados têm o prazo de até 48h (quarenta e oito horas) para a entrega do atestado médico ou para entrar em contato com a empresa e comunicar que possui atestado médico e para quantos dias sob pena da sua ausência ser considerada falta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica facultado à empresa exigir que o funcionário, ao entregar o atestado médico, faça uma declaração de próprio punho, declarando a data da entrega do atestado, para quantos dias é o atestado, o local de atendimento, o nome do médico e CRM.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas se comprometem a dar ciência aos seus funcionários sobre o conteúdo desta cláusula.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As Empresas ficam obrigadas a manterem nos locais de trabalho, materiais básicos, necessários para prestação de primeiro socorros, tais como: tesoura, esparadrapo, gaze, água oxigenada, pomada anestésica, algodão e luvas cirúrgicas.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

## **SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA FILIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO**

As empresas facilitarão meios sem obstáculos para poder filiar os seus empregados.

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DAS ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período das eleições sindicais, as empresas permitirão o livre acesso aos locais de trabalho por eles indicados, para o exercício de direito de voto dentro de seus estabelecimentos, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário, desde que não interfira no horário normal de trabalho de empregado.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

As Empresas se obrigam a colocar a disposição do Sindicato Laboral até 05 (cinco) dirigentes sindicais, sendo no máximo um de cada estabelecimento, sem qualquer prejuízo do recolhimento de seus encargos sociais, ficando a remuneração destes sob a responsabilidade do Sindicato obreiro.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA MENSAL LABORAL**

As Empresas descontarão de seus empregados associados, sindicalizados o valor correspondente a 2 % (dois por cento) do piso salarial da categoria a título de Contribuição Confederativa Mensal e recolherá a mesma a favor do Sindicato obreiro através de guias fornecidas por este, desde que o desconto seja expressamente autorizado pelo empregado associado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E SINDICAL LABORAL**

As Empresas descontarão dos empregados sindicalizados ou não ao Sindicato Laboral, para fazer frente as despesas de custeio da estrutura física e das assembleias para negociação das convenções coletivas que tem reflexos para todos os trabalhadores da categoria, o desconto de um dia de trabalho com o teto máximo de remuneração de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais), a ser descontado no mês de dezembro de 2021 e recolhido até 30 de janeiro de 2022.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Referido valor será recolhido ao SINDECOMBARES-MT através de guias emitidas por este, ficando garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto no salário, devendo exercer esse direito no prazo de 10 (dez) dias a partir da comunicação da empresa ou do registro no Sistema Mediador do Ministério da Economia - Secretaria do Trabalho, apresentando ao Sindicato uma carta escrita de próprio punho, consoante MEMO CIRCULAR SIT/SRT-MTE N 1/2005.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A contribuição também dará ao trabalhador acesso gratuito ao Clube do SINDECOMBARES-MT (Clube do Trabalhador).

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL LABORAL**

As Empresas descontarão de TODOS os empregados sindicalizados a importância referente a 1% (um por cento) do piso salarial da categoria a título de contribuição associativa mensal e recolherá a mesma a favor do Sindicato obreiro através de guias fornecidas por este.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA, ASSOCIATIVA E SINDICAL PATRONAL**

**A Contribuição Confederativa PATRONAL** será cobrada, no mês de **novembro** de cada ano, no valor de 40% do piso da categoria.

**A Contribuição Assistencial PATRONAL** é a Contribuição dos empregadores para fazer face aos recursos necessários para assinatura da presente convenção coletiva que terá reflexos para toda a categoria, e não somente para os associados:

Considerando o previsto no artigo 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objeto de acordo ou convenção coletiva, ressaltadas as vedações previstas no artigo 611-B da CLT;

Considerando que o artigo 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de convenção coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado;

Assim por deliberação da assembleia geral do sindicato patronal de acordo com o disposto no artigo 8º, inciso III, da Constituição Federal, a contribuição assistencial será cobrada de todas as empresas da categoria de hospedagem e alimentação, ou seja, que exercem atividades representadas por hotéis, motéis, apart-hotéis, flats, flats residência, residence hotel, hospedarias, pousadas, pensões, bares, restaurantes, lanchonetes, churrascarias, cantinas, pizzarias, casas de chás, sorveterias, cafés, botequins, quiosques, fast-food, barracas de praia, empresas de refeições coletivas, etc., **até o mês de outubro de cada ano, na proporção de 40% do piso da categoria.**

**A Contribuição Sindical PATRONAL** será cobrada no mês de janeiro de cada ano e com base no capital social declarado da empresa, E CONFORME A LEGISLAÇÃO EM VIGOR, ALTERADA PELA REFORMA TRABALHISTA A REFERIDA CONTRIBUIÇÃO PASSOU A SER FACULTATIVA.

**A Contribuição Associativa PATRONAL** será recolhida todo dia 25 de cada mês, mediante boleto bancário, nos valores conforme a tabela abaixo, sendo que o número de empregados deverá ser comprovado através do último CAGED enviado ao Ministério do Trabalho e Emprego.

Faixa de Enquadramento	N.º de empregados	% sobre o piso da categoria
01	00 a 05	10%
02	06 a 10	15%
03	11 a 20	20%
04	21 a 30	25%
05	acima de 30	30%

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOS CONVÊNIOS, CONTRATOS E BENEFÍCIOS**

As empresas, por seus proprietários e dirigentes, podem reconhecer, respeitar e aceitar, todo e qualquer convênio, contrato ou benefício, de qualquer espécie, contratado pelo sindicato laboral.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Os convênios, contratos ou benefícios deverão ser comunicados por escrito às empresas, as quais terão o prazo máximo de 10 dias para promoverem as providências necessárias ao bom e fiel cumprimento dos contratos, inclusive, procedendo desconto na folha de pagamento, desde que expressamente autorizado pelo empregado e respeitado o limite máximo permitido pela lei.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO NOMINAL DE EMPREGADOS**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuições sindical e assistencial com a relação nominal dos respectivos salários no prazo máximo de 30 (trinta) dias após os descontos, quando solicitada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - RECESSO DO SINDECOMBARES**

No período de 18/12/2021 a 03/01/2022, o SINDECOMBARES encontra-se em recesso, estando com o quadro de funcionários reduzido e atendimento em forma de plantão, para não comprometer o atendimento ao público. Se a data da homologação de rescisão contratual coincidir com este período, a mesma deverá ser agendada para data posterior.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

A Empresa não associada ao sindicato Patronal está obrigada a homologar o TRCT no Sindicato Laboral de todos os trabalhadores que possuem mais de 01 (um) ano de registro.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas associadas ao sindicato patronal não estão obrigadas a efetuem as homologações das rescisões contratuais no sindicato dos empregados desta categoria profissional.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO CUSTEIO DOS ACORDOS COLETIVOS**

Será cobrada para realização de acordo coletivo de trabalho, de qualquer natureza, uma taxa estipulada pelo sindicato obreiro, por empregado em favor do SINDECOMBARES-MT a título de prestação de serviço por homologação do Acordo Coletivo de Trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O valor da taxa será de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por colaborador, e se o empregado for filiado ao Sindicato Laboral e estiver em dias com as suas obrigações perante a tesouraria terá a redução da taxa para R\$ 30,00 (trinta reais).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Também terá a taxa reduzida se a empresa for filiada ao Sindicato Patronal e estiver em dias com suas obrigações perante a tesouraria do Sindicato Patronal, para R\$ 20,00 (vinte reais) por colaborador.

## **MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO - LEI 9.958 DE 2000 E LEI 13.4**

Considerando as disposições da Lei 9.958/2000 e a Lei 13.467.2017, por este instrumento de negociação coletiva, as entidades convenientes instituem, EXPRESSAMENTE, A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E MEDIAÇÃO, a qual se regerá pelos termos e condições que se seguem:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissões de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, serão firmados na Comissão de Mediação, pelo Sindicato Laboral, com a anuência do Sindicato patronal.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O termo previsto no §3º discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

**PARÁGRAFO QUINTO** - A Comissão de Conciliação Prévia e Mediação iniciará suas atividades na data de 1º de fevereiro de 2021 e será composta por 01 (um) representante Sindicato laboral ou da federação laboral, 01 (um) do patronal, os quais deverão estar presentes à todas as audiência, sob pena de nulidade absoluta desta.

**PARÁGRAFO SEXTO** - O Sindicato laboral será representado por seu presidente ou por quem este indicar.

**Inciso I** - O sindicato patronal será representado por assessor(a) jurídico(a) contratado (a) ou por quem este indicar.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A comissão funcionará de Segunda a Sexta-feira das 08:30 às 12h e 14h às 17h devendo, as partes interessadas, convocar a audiência, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Para esta convocação bastará que a empresa ou empregado encaminhe, por qualquer meio, solicitação para a sua realização. As notificações de demanda poderão ser realizadas através de email, fax, correspondências registradas ou pessoalmente.

**PARÁGRAFO OITAVO** - As audiências conciliatórias obedecerão a ordem cronológica das solicitações podendo, quando necessário, serem realizadas audiências extraordinárias visando os congestionamento de eventuais acúmulos de solicitações.

**Inciso I** - Na hipótese de ser provocada a comissão por iniciativa da empresa e esta não comparecer RIGOROSAMENTE na data e horário marcado, será cobrada uma multa de 10% (dez por cento) do piso da categoria que será revertida para as despesas administrativas da Comissão, desde que a empresa faltante não justifique o não comparecimento até 03 horas antes do horário estipulado, por escrito.

**Inciso II** - Fica expressamente proibido aos membros da comissão e às pessoas que estiverem participando de audiência, o uso de aparelhos celulares, sob pena da aplicação de multa no valor de 10% do piso da categoria.

**PARÁGRAFO NONO** - A empresa será representada nas audiências conciliatórias através do proprietário ou preposto devidamente acompanhado da carta de preposição e contrato social da empresa.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Os empregados deverão apresentar-se para as audiências com a Carteira de Trabalho e estar devidamente acompanhado do representante da categoria laboral.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Toda e qualquer controvérsia de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação do serviço, houver sido criada, se a comissão puder se deslocar até o local da prestação do serviço ou, ainda, se o empregador pagar, ao empregado, todas as despesas para o seu deslocamento até a comissão.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada (ATA DE AUDIÊNCIA CONCILIATÓRIA NEGATIVA) firmada pelos membros da comissão, que DEVERÁ ser juntada a eventual reclamação trabalhista conforme determinação da Lei 9.958/2000.

**PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - Aceita a conciliação, será lavrada ATA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA assinada pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO** - Considerando todo o aparato estrutural NECESSÁRIO para o bom funcionamento das comissões, local apropriado, qualificação pessoal, mão-de-obra mobilizada, tempo, equipamentos, arquivos e toda a responsabilidade advinda da atividade aqui pactuada, as EMPRESAS, que tentarem a conciliação, recolherão para a comissão, o percentual fixo de 70% do piso da categoria. O procedimento adotado pela CCP será o seguinte: A empresa comparecendo a Comissão, se dirigirá à secretaria para efetuar o referido pagamento da taxa e, após, será encaminhada à sala de audiência para a tentativa de conciliação, vez que o comparecimento a CCP é uma mera liberalidade e a Lei não permite que recaia sobre o empregado qualquer ônus advindo da tentativa de conciliação prévia.

**Inciso I** – Os valores aqui estabelecidos, quando inadimplidos, poderão ser pleiteados judicialmente.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO** - Os valores arrecadados serão rateados proporcionalmente entre os conciliadores patronais e laborais.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO** - A Comissão de Conciliação Prévia terá prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da regular provocação do interessado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO** - Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D da lei 9.958 de 12 de Janeiro de 2000.

**PARÁGRAFO DÉCIMO NONO** - O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo aqui previsto.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO** - Aplica-se à Comissão de Conciliação Prévia trabalhista, criada nesta convenção, no que couber, a disposição prevista na CLT, jurisprudência e doutrina trabalhista, especialmente aquelas previstas para o INADIMPLEMENTO das obrigações oriundas de conciliações e acordos, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO** - Os acordos, quando não cumpridos, firmados perante a Comissão de Conciliação Prévia, serão EXECUTADOS pela forma estabelecida no Capítulo V da CLT.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO** - É competente para a execução de título executivo extrajudicial o juízo que tem competência para o processo de conhecimento relativo à matéria.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO** - Esta Comissão de Conciliação Prévia e Mediação vincula o seu período de funcionamento, para todo e qualquer efeito, ao período de funcionamento da justiça do trabalho. Assim, entendido recesso forense, feriado e datas comemorativas em que a justiça laboral não funcione. Fica ressalvado no caso de consenso entre as entidades patronal e laboral que poderão, a qualquer tempo, realizar sessões extraordinárias a pedido das partes interessadas.

**Inciso I** – Fica cristalinamente pactuado que, ocorrendo dissídio coletivo ou qualquer tipo de atraso nas futuras negociações, a comissão perdurará até que sobrevenha nova Convenção Coletiva.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUARTO** - Objetivando a diminuição dos custos operacionais, fica EXPRESSAMENTE acordado, neste instrumento, que esta Comissão de Conciliação Prévia, poderá funcionar juntamente com outras, de categorias diversas, já existentes ou que eventualmente venham a ser criadas.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO QUINTO** – Fica RESGUARDADA, porém, a autonomia da Comissão no que se refere à representatividade da categoria e à paridade nas conciliações.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEXTO** - Está Cláusula servirá também como Regimento Interno da Comissão aqui instituída.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMO** - Farão parte dos processos de conciliação e mediação os seguintes documentos, sem prejuízo de outros necessários para o bom andamento das negociações, os documentos abaixo relacionados.

**Inciso I** - Para a Comissão de Conciliação:

- a) - DO EMPREGADOR: Cópia do contrato social e carta de preposição, quando se fizer representar; Solicitação, de audiência de conciliação.
- b) - DO EMPREGADO: Carteira de trabalho; Solicitação de audiência de conciliação.

**Inciso II** - Para a Comissão de Mediação:

- a) - DO EMPREGADOR: Cópia do contrato social e carta de preposição, quando se fizer representar. Todos os holerites, todos os cartões de ponto se possuir mais de 10 empregados, comprovante de pagamento do décimo terceiro salário, comprovante do pagamento e gozo de férias, comprovante de recolhimento do FGTS e INSS, todos referentes ao ano, objeto do Termo de Quitação Anual; Solicitação de audiência de mediação.
- b) - DO EMPREGADO: Carteira de trabalho e Solicitação de audiência de mediação.

**PARÁGRAFO VIGÉSIMO OITAVO** - Como não há mais contribuição compulsória prevista na legislação trabalhista a forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente cláusula será definida pelos Sindicatos signatários, quanto às audiências de mediação em que serão firmados os termos de quitação anual. Quanto às audiências de conciliação, fica mantida a forma de custeio discriminada no parágrafo 15º desta cláusula, que já existe há mais de 15 anos.

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

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO POR RETENÇÃO DA CTPS**

Será devido ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

Considerando o disposto no art. 8º, inc. III e VI, da Constituição Federal, a inobservância, de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva ou em disposição da CLT e aplicável ao caso concreto, levado a juízo, acarretará multa no valor de 30% (trinta por cento) do piso da categoria por empregado lesado e será revertida ao Sindicato Litigante.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - O sindicato laboral se compromete a comunicar previamente e expressamente o sindicato patronal, das ações de cumprimento que pretende intentar em face das empresas da categoria em razão da inobservância de qualquer cláusula contida nesta Convenção Coletiva.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

As obrigações trabalhistas amparadas por lei deverão ser obrigatoriamente cumpridas pelos empregadores, bem como pelos responsáveis pelo setor de pessoal e contábil dos empregadores, a fim de salvaguardar o interesse mútuo da relação empregatícia.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DAS GARRAFAS BICADAS**

Constitui ônus do empregador aceitar a devolução de garrafas bicadas e o extravio de engradados, salvo se não cumpridas as disposições contratuais pelos empregados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DO FORO**

É competente a Justiça do Trabalho para dirimir litígios referentes a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

}

**LUIS CARLOS OLIVEIRA NIGRO  
PRESIDENTE**

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

**JOMER LAURO DE ARRUDA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREG NO COM DE BARES, REST. PIZZ. CHURR. LANCH. BOATES, SORV. MARM. CONV. CHOP.  
PEIX. FAST FOOD, COZ. COL E BUF. DE MT**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA DE REUNIAO**

[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>.