

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SRT00756/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/12/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR074385/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19958.259083/2024-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 20/12/2024

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

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

E

SINDICATO DA CATEGORIA ECONOMICA DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E AFINS DO MUNICIPIO DE LUZIANIA, VALPARAISO DE GOIAS, CIDADE OCIDENTAL E OUTROS, CNPJ n. 11.878.625/0001-77, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MOACIR FARIAS DE SOUSA;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares, Pizzarias, Lanchonetes, Churrascarias, Motéis, Boites, Hotéis, Pensões, Flats, Apart Hotéis, Choperias, Hotéis Fazenda, Pousadas, Estâncias, Chalés, Casas de Diversões, Casas de Chá, Cafés, Empregados em Condomínios Residenciais, Comerciais, Rurais Mistos, Verticais e Horizontais de Áreas Isoladas, Condomínios de Shopping Center e de Edifícios, Empregados Domésticos, Empregados em Entidades Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, Empregados de Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais, Comerciais e Mistos, com abrangência territorial em Águas Lindas de Goiás/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Cristalina/GO, Luziânia/GO, Novo Gama/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, Valparaíso de Goiás/GO e Vianópolis/GO.**

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

**Paragrafo Primeiro: Os integrantes da categoria econômica representada pelos Hotéis, Restaurantes, Bares, Pizzarias, Churrascarias, Lanchonetes, Motéis, Boites, Pensões, Flats, Apart. Hotéis, Choperias, Fest Food, Buffet, Cantinas, Hotéis Fazendas, Pousadas, Estâncias, Chalés, Casas de Chá, Sorveterias e Quiosques, dos Municípios de Luziânia, Valparaíso de Goiás, Cidade Ocidental, Novo Gama, Cristalina, Vianópolis, Santo Antônio do Descoberto, Cocalzinho, Águas Lindas de Goiás. SINDHORBLUZ - GO e Similares, , com abrangência territorial em Águas Lindas de Goiás/GO, Cidade Ocidental/GO, Cocalzinho de Goiás/GO, Cristalina/GO, Luziânia/GO, Novo Gama/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, Valparaíso de Goiás/GO e Vianópolis/GO., fica os empregadores na obrigação de corrigir os Salários de seus Empregados, contribuintes com o SINDILUZE-GO- SINDICTO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, BARES, PIZZARIAS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, MOTÉIS, BOITES, PENSÕES, FLATS, APART.**

**HOTÉIS, CHOPERIAS, HOTÉIS FAZENDA, POUSADAS, ESTÂNCIAS, CHALÉS, CASAS DE DIVERSÕES, CASAS DE CHÁ, CAFÉS E EMPREGADOS EM CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS, COMERCIAIS, RURAIS MISTOS, VERTICAIS E HORIZONTAIS DE ÁREAS ISOLADAS, CONDOMÍNIOS DE SHOPPING CENTER E DE EDIFÍCIOS, EMPREGADOS DOMÉSTICOS, EMPREGADOS EM ENTIDADES FILANTRÓPICAS, RELIGIOSAS E BENEFICENTES, EMPREGADOS DE EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E**

**ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDÊNCIAS, COMERCIAIS, com abrangência territorial nas cidade e Municípios de Luziânia, Águas Lindas de Goiás/GO, Cidade Ocidental/GO, Cristalina/GO, Novo Gama/GO, Santo Antônio do Descoberto/GO, Valparaíso de Goiás/GO ., corrigirão à partir de 1º de janeiro de 2025, no percentual de 8%% (oito por cento), respeitado o Princípio da Irredutibilidade Salarial, aplicado sobre o salário de dezembro de 2024, ficando convencionado também entre as partes que será concedido um prêmio assiduidade e pontualidade no percentual de 10%(dez por cento), para todos os trabalhadores que laboram na jornada 12 x 36 e os que laboram na jornada de 44 horas semanais, contribuintes com o Sindiluze.**

**Parágrafo Primeiro: Fica convencionado que a partir de 1º de JANEIRO DE 2025, os salários fixo, ou a parte fixa dos salários mistos dos empregados serão corrigidos no percentual de 8% (oito por cento) ficando determinado que o piso da categoria será de R\$ 1.566,00 (hum mil quinhentos e sessenta e seis reais ) para todos os trabalhadores contribuintes com o Sindicato da categoria (SINDILUZE). Sendo aplicado o reajuste para os que recebem o piso da categoria e os que recebem acima do piso da categoria também.**

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - PRÊMIO ASSIDUIDADE**

Além da correção salarial de que trata essa clausula, as empresas concederão mensalmente um prêmio ASSIDUIDADE / PONTUALIDADE, no percentual de 10% (DEZ POR CENTO), totalizando 13 (treze) prêmios: sendo 12 (doze) prêmios referente aos salários e 01 (um) prêmio referente ao 13º (Decimo Terceiro Salário), para todos os trabalhadores que laboram na jornada 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis minutos) de descanso, e para os trabalhadores que laboram na jornada de 44 (quarenta e quatro horas semanais), calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Primeiro- O empregador é obrigado a informar e fornecer o termo a Convenção Coletiva de Trabalho ao trabalhador para que ele possa tomar conhecimento aos benefícios previstos na C.C.T. Tais como: Reajuste Salarial, Prêmio Assiduidade e Pontualidade, Seguro de Vida, Assistência Medica Telemedicina, Ticket Alimentação, Assistência Jurídica Gratuita.**

**Parágrafo Segundo: Os trabalhadores que exercem qualquer como: Gerente; Maitre, Chefe; Cozinheiros e garçons; Auxiliar de cozinha, Barman e bartender; Auxiliares de limpeza, Cargo de Chefia, Encarregados em Geral, Supervisor, Gerente de Alimentos e Bebidas, Coordenador de Equipe, Coordenador de Hotelaria, Técnico de Manutenção, Assistente Administrativo, Fiscal de Salão, etc., receberão o Prêmio Assiduidade previsto no caput acima, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas.**

**Parágrafo Terceiro- Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, O PRÊMIO ASSIDUIDADE, EM NENHUMA HIPÓTESE INTEGRARÁ AO SALÁRIO CONTRATUAL, devendo ser pago em destaque na folha de pagamento, não se computando no cálculo de férias anuais, 13º salários, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;**

**Parágrafo Quarto- Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente seu horário de trabalho, não sendo tolerado atrasos;**

**Parágrafo Quinto- Sendo o "PRÊMIO ASSIDUIDADE" ofertado como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária;**

**Parágrafo Sexto- Não prejudicará a percepção do prêmio assiduidade instituído nesta cláusula as faltas oriundas do art. 473 da CLT;**

**Parágrafo Sétimo - Em caso de desligamento, será devido ao trabalhador o prêmio Assiduidade proporcional aos dias trabalhados no mês, tendo este, cumprido os requisitos satisfatórios do benefício;**

**Parágrafo Oitavo- De todo modo, deverá ser observado o comando do termo constante no Anexo II, que trata do rateio do valor de 10% (dez por cento) entre sindicato profissional e trabalhadores, do prêmio assiduidade, QUE NÃO POSSUI NATUREZA SALARIAL E FOI UMA CONQUISTA DO SINDICATO PROFISSIONAL, SENDO DESTINADO 5% (CINCO POR CENTO) EM FAVOR DOS TRABALHADORES E 5% (CINCO POR CENTO) EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL durante os meses de dezembro de 2024, janeiro/2025, fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025., janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026 setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, e dezembro de 2026, sendo calculada a cota parte (5%) do sindicato profissional sobre o salário bruto dos trabalhadores beneficiados, com repasse até o 5º (quinto) dia útil de cada mês;**

**a)- O trabalhador que não fizer jus ao "prêmio assiduidade" no mês do repasse, desobriga o empregador de repassar a cota relativa a esse trabalhador no referido mês pois a cota parte só será devida se o trabalhador for assíduo. Porém, observando o princípio da equidade, o repasse será feito no primeiro mês seguinte em que o trabalhador venha a fazer jus ao benefício;**

**b)- Se o empregador conceder o benefício "prêmio assiduidade" aos trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao termo no Anexo II desta CCT, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração.**

**c)- Mesmo o trabalhador não aderindo ao Anexo II da C.C.T., fica a empresa na obrigação de fazer o repasse referente a cota parte do Prêmio Assiduidade em favor do Sindiluze, ou seja 5% (cinco por cento), e em caso de descumprimento, será aplicada a empresa multa de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) por empregado/trabalhador, que será revertido em favor do Sindicato Laboral (SINDILUZE-GO)**

**d) Caso o trabalhador venha a faltar ou apresentar atestado a empresa fica isenta do pagamento do Prêmio Assiduidade no valor de 5% (cinco) por cento para o trabalhador. Ficando a Empresa na obrigação de repassar somente a Cota Parte destinada ao Sindicato Laboral (SINDILUZE), ou seja 5% (cinco por cento) referente o Prêmio Assiduidade e Pontualidade previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho., e, em caso de descumprimento, será aplicada a empresa multa de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) por empregado/trabalhador, que será revertido em prol do Sindicato Laboral (SINDILUZE-GO).**

**Parágrafo Nono- Somente se considera atraso para efeitos desta cláusula, quando o empregado deixa de registrar seu ponto, após 5 (cinco) minutos diários do início de suas atividades habituais;**

**Parágrafo Decimo- O empregado que sofrer qualquer acidente durante seu horário de trabalho, não poderá o empregador descontar o benefício estipulado nessa cláusula, devendo o empregado apresentar o atestado médico referente aquele determinado dia de ocorrência do fato.**

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

**Parágrafo Decimo Segundo: Os trabalhadores que exercem qualquer Cargo Gerente: corporativo, geral, eventos, comercial, administrativo e marketing; Chefia: supervisor, coordenador, executivo (encarregado em geral), chefe; Assistentes: recepcionistas, Metre Hotel, cozinheiros, eventos, A&B; Auxiliares: telefonista, camareiras, serviços gerais, jardineiros, manutenção. supervisor, gerente, chefe de fila,, Técnico de Manutenção, Chefe de Cozinha, Chefe de Sala, Agente de Reservas, Gestor de eventos etc. que não estão sujeito a controle de horário, receberão o adicional Constante do caput, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas.**

**Parágrafo Decimo Terceiro: Os trabalhadores que trabalham na jornada de trabalho de 12 (doze) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de intervalo terão direito ao prêmio Assiduidade e**

Pontualidade no valor de 10% ( dez por cento).

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

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - MODALIDADE DE REMUNERAÇÃO

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

### CLÁUSULA SEXTA - DOS RECIBOS DE PAGAMENTO

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

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

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

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

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

Paragrafo Primeiro- A licença-maternidade será concedida na forma da lei, e a licença-paternidade será de 05 (cinco) dias consecutivos, a partir do nascimento do filho, a todos os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva. De acordo com o inciso XIX, do art. 7º, da Constituição Federal, combinado com o primeiro, do art. 10º, do Ato das Disposições Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído, o dia previsto no inciso III, do art. 473, da CLT, e a lei 13.257/2016. *Fundamento: inciso XIX do art. 7º da Constituição Federal; § 1º do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) e IN/SRT/MTb nº 01/88). Os trabalhadores urbanos e rurais têm direito à licença-paternidade em decorrência do nascimento de filho, que será de 05 dias até que seja aprovada legislação específica sobre o assunto”*

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

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

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

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

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

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

### **CLÁUSULA OITAVA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO**

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

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA NONA - DA INDENIZAÇÃO NA DATA BASE**

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETA**

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

**Parágrafo Primeiro:** A gorjeta não integrará a base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da súmula n.º 354 do C.TST.

**Parágrafo Segundo - Caso a empresa não possua Acordo Coletivo de Trabalho firmado regulamentando o objeto em questão, deverá distribuir integralmente aos trabalhadores, os valores arrecadados a título de gorjeta, incluindo-o no contracheque mensal, sem autorização de qualquer retenção em favor da empresa;**

**Parágrafo Terceiro-** O valor da gorjeta será no percentual mínimo de 10% (dez por cento) calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes/consumidores cuja apuração será o arrecadado no período de 30 (trinta) dias, observando obrigatoriamente que os percentuais de retenção e sua destinação será da seguinte forma:

- a) Máximo de até 20% (vinte por cento) auferido da "gorjeta" em favor do empregador inscrito no regime de tributação do "simples nacional", e Máximo de até 33% (trinta e três por cento) para a empresa inscrita em regime de tributação federal diferenciada ("lucro real/presumido");
- b) O valor remanescente, após deduzidas as retenções previstas na alínea acima, será destinado exclusivamente e integralmente aos empregados da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores no período de estágio e menores aprendizes;
- c) Fica proibido as empresa incluírem o pagamento de freelancer no rateio do percentual da gorjeta ( 10% dez por cento) destinados aos trabalhadores.

**Parágrafo Terceiro-** Fica proibido a empresa incluir outros critérios como assiduidade ou produtividade no rateio do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores;

**Parágrafo Quarto-** É vedado descontar do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores, qualquer retenção, seja a que título for, inclusive para cobrir taxas bancárias ou com operadoras de cartão de crédito/débito, acidente originário de congelamento de bebidas, quebra de material, queda de bandejas, erro/devolução de prato;

**Parágrafo Quinto-** O valor a ser rateado a título de "gorjeta", considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do cliente;

**Parágrafo Sexto-** A gorjeta espontânea que o cliente/consumidor conceder diretamente ao empregado, não está sujeita a retenção da alínea "a" do §2º e será recebida diretamente pelo beneficiário, que dela disporá conforme sua vontade;

**Parágrafo Sétimo-** Mensalmente, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao mês da apuração, será garantido aos trabalhadores o direito e acesso ao "mapa fiscal" ou documento equivalente que comprove o total da gorjeta auferida, podendo tomar nota dos valores relativos a cada trabalhador pelo tempo que for necessário, mas não poderá reproduzir fotos ou cópias de forma a garantir o sigilo fiscal, comercial e profissional da empresa;

**Parágrafo Oitavo-** Sem prejuízo de um salário contratual base anotado em rubrica própria na CTPS, fica mantida também a obrigatoriedade da anotação da gorjeta na CTPS em rubrica própria no contracheque do trabalhador, garantindo o acesso dos valores apurados com as vendas/gorjeta apurada aos trabalhadores, para fins de transparência e boa-fé das partes no contrato de trabalho

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

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

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

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO/PERICULOSIDADE**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Nono- Os funcionários que trabalham nas lojas de conveniências, pertencentes a categoria do SINDILUZE, e que estiverem fora da área de abastecimento, faram jus ao recebimento do adicional de Periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), em conformidade com a portaria nº 3.214 de 08/06/78 e a NR. 16 do M.T. E, que disciplina a questão. No caso dos postos de combustíveis, a área de risco compreende “toda a área de operação, abrangendo, no mínimo, círculo com raio de 7,5 metros com centro no ponto de abastecimento e o círculo com raio de 7,5 metros com centro na bomba de abastecimento da viatura e faixa de 7,5 metros de largura para ambos os lados da máquina”.Paragrafo Decimo– Os funcionários que trabalham na função motoboy, pertencentes a categoria do SINDILUZE, de acordo com a alteração do artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a inclusão do parágrafo 4º no referido artigo, que trata das “atividades ou operações perigosas”, e considerando alteração, por meio da lei 12.997/14, de 18/06/2014, que considera –se “perigosas as atividades de trabalhador em motocicleta” , fica convencionado que, todos os profissionais da categoria que trabalham com carteira assinada terão um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o**

**salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa”.**

**Paragrafo Decimo Primeiro-É facultado às empresas e aos Sindicatos das categorias profissionais interessadas (SINDHORBLUZ /SINDILUZE), requererem ao Ministério do Trabalho, através das Delegacias Regionais do Trabalho, a realização de perícia em estabelecimento ou setor da empresa, com o objetivo de caracterizar e classificar ou determinar atividade perigosa. Portanto, caso seja**

constatado, por meio de perícia técnica, que os funcionários trabalham em área de risco, é devido o pagamento do adicional de periculosidade, ainda que estes trabalhem exclusivamente na loja de conveniência ou em outros setores do posto. Convém salientar que, mesmo que a loja de conveniência ou outras áreas abrangidas pelo risco sejam empresas distintas do posto (com CNPJ e sócios diferentes), ainda assim é devido o adicional de periculosidade.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE /INSALUBRIDADE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

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

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

## **AJUDA DE CUSTO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO PAGAMENTO DE AJUDA DE CUSTO**

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

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

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

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

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que não possuem restaurantes nos locais de trabalho fornecerá aos seus empregados, independente da jornada de trabalho, diurna e/ou noturna, refeição ou tíquete-alimentação no valor de R\$ 460,23 (quatrocentos e sessenta reais e vinte e três centavos) por mês trabalhado, sendo R\$ 20.91 (vinte reais e noventa e um centavos) por dia trabalhado, inclusive aos empregados que laboram jornada de 04 (quatro) horas, (Precedente Normativo Nº. 34 – TRT da 2ª Região). Manutenção de local apropriado para os trabalhadores fazerem suas refeições; A participação dos empregados no custeio desse benefício fica limitada o percentual de 10% (dez por cento), fixado no art. 04 da Portaria GM/MTb nº 1.156/93.

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

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

**Parágrafo Sexto:** Os trabalhadores ativados no regime de jornada 12 x 36 terão o direito ao vale refeição no valor de R\$ 20.91 (vinte reais e noventa e um centavos) ao dia trabalhado.

**Parágrafo Sétimo:** Dada a relevância da alimentação do trabalhador, em estrita observância ao princípio fundamental da “dignidade da pessoa humana” assegurado constitucionalmente, como medida preventiva para efetivar o cumprimento desta cláusula que tem enorme função social, fixa-se acréscimo de multa penal de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor original do ticket alimentação totalizando R\$ 31,36 (trinta e um real e trinta e seis centavos) por cada vez que ocorrer o descumprimento desta cláusula.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO VALE TRANSPORTE/CONCESSÃO E PAGAMENTO

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

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

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

**Parágrafo Terceiro -**Nas localidades não servidas por linhas de transporte coletivo regular, portanto inexistente o vale transporte, este poderá ser substituído por equivalente valor necessário em

espécie, para a locomoção do empregado, de forma diária, semanal, quinzenal ou mensal, não sendo contraprestação de serviço, e não caracterizando salário "in natura".

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

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

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

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

**Parágrafo Oitavo-** Considerando que a Lei 7.619/87, e o Dec. Nº 95.247/87, não determina a distância mínima para as empresas concederem o vale transporte aos seus empregados, fica convencionado entre as partes, que o seu fornecimento só ocorrerá mediante declaração do trabalhador junto a empresa demonstrando que reside numa distância superior a 6 (seis) quilômetros

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

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

## AUXÍLIO SAÚDE

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA TELEMEDICINA**

Com o objetivo de promover a saúde e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores da categoria representada, as empresas ficam obrigadas a conceder a todos os seus empregados um benefício de Assistência à Saúde. Esse benefício deve incluir consultas médicas por telemedicina, bem como convênios com farmácias e laboratórios, oferecendo descontos na aquisição de medicamentos e na realização de exames laboratoriais.

**Paragrafo Primeiro - Para a efetividade do Benefício, o Empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de R\$ 35,00 (TRINTA E CINCO REAIS) mensais por empregado, a partir do dia 10 (dez) de janeiro de 2025, cujo o benefício será gerido por instituição terceira: MUTUAL-ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE BENEFÍCIOS E ASSISTÊNCIA – CNPJ. 45.909.208/0001-66, telefone WhatsApp (61)98402-6617, e-mail mutualbeneficios.presidencia@gmail.com, empresa corretora e intermediadora dos serviços de assistência saúde instituída nesta cláusula.**

**Parágrafo segundo – Os benefícios de Assistência Saúde a serem oferecidos à categoria, pelas empresas conveniadas pela sindical, deverá ter como escopo, ao menos os seguintes itens:**

**I - Telemedicina: Serviço de atendimento de assistência à saúde os quais serão realizados a distância (por videoconferência via PC, tablete ou celular) com no mínimo 04 (quatro) Teleconsultas/Atendimento por mês junto a profissionais de saúde e médicos, para avaliação das condições clínicas de menor gravidade e /ou complexidade, e que não ofereçam risco imediato a vida do paciente. Os serviços de Telemedicina devem contemplar receituário médico, prescrição**

**de exames e atestados. Os serviços de Telemedicina deverão ser isentos de carências a partir da vigência dos benefícios e sem qualquer ônus ou coparticipação do trabalhador.**

**II. Os serviços de Teleconsultas nas especialidades de Clínica Geral e Pediatria serão prestados por uma equipe com atendimento 24hrs e 7(sete) dias por semana.**

**III- Os serviços Telemedicina deverão contemplar no mínimo as seguintes especialidades: Clínica Geral; Pediatria; Cardiologia; Endocrinologia; Gastroenterologia; Geriatria; Ginecologia; Homeopatia Pediátrica; Homeopatia; Imunoalergologia; Médico de família e comunidade; Nutrição; Nutrologia pediátrica; Otorrinolaringologia; Pediatria e Puericultura; Psicologia e Psiquiatria. Os serviços de especialistas serão prestados após atendimento e encaminhamento pelo médico generalista/clínico geral. Os serviços e atendimento de telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.**

**IV- Disponibilização de Rede de Laboratórios e Farmácias para concessão de descontos de 20% a 50% aos beneficiários na aquisição de medicamentos e realização de exames laboratoriais cujos atendimentos serão presenciais.**

**V- Os atendimentos e serviços de Telemedicina serão ofertados por meio de telefonia e aplicativo/plataforma a ser disponibilizado a partir da contratação do benefício pelo empregador.**

**Parágrafo Terceiro - O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde, sendo a este facultado a inclusão de até 03 (três) dependentes legais sem nenhum ônus.**

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

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

**Parágrafo Sexto - Os Empregadores ficam obrigados a homologar junto ao SINDILUZE, o Contrato de Serviços de Assistência à Saúde celebrado com as empresas prestadores nas condições e prazos aqui estabelecidos, devendo ainda, comunicar de ofício aos seus empregados a contratação**

do benefício, bem como, disponibilizar os modos de utilização dos serviços para fruição dos seus direitos e de seu(s) dependente(s).

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

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

por descumprimento da C.C.T, permanecendo ainda o empregador regularmente responsável pelo cumprimento da concessão do benefício.

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

**Parágrafo Décimo -** Caberá ao Sindicato PATRONAL E LABORAL, a fiscalização da concessão do benefício Assistência Saúde instituído nesta cláusula, observando-se que obrigatoriamente devem atender na íntegra todo o escopo dos benefícios e serviços aqui elencados.

**Parágrafo Décimo Primeiro -** Os valores por ventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multas, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em 'Serviços de Proteção ao Crédito.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO / SEGURO ODONTOLÓGICO- DA CONSTITUIÇÃO E CUSTEIO.**

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Sexto:** No intuito de manter a sustentabilidade e o equilíbrio técnico-financeiro, fica estabelecido, na ocasião das renovações, que as Seguradoras poderão proceder o recálculo das

taxas do seguro, sempre que os índices de sinistralidade comprometerem os resultados operacionais. Parágrafo Sétimo: As empresas ou empregadores não serão responsabilizados, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade de a operadora ou seguradora contratada não cumprir as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo por culpa ou dolo

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES

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

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

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

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

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

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

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOS ASSENTOS

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

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo Nono:** O empregador deverá fixar no quadro de avisos da empresa, cópia desse instrumento normativo e da relação dos contratos, que conterá, dentre outras informações, o nome do empregado, o número da CTPS, o número de inscrição do trabalhador no PIS e as datas de início e de término do contrato por prazo determinado.  
**Parágrafo Décimo:** Os empregadores ou os empregados que violarem o disposto nesta cláusula ficam sujeitos a multa no valor de 01(um) dia de salário do empregado prejudicado ou causador do prejuízo, valor este que será revertido em favor da parte lesada

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BASE DE CÁLCULO**

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

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO DATA BASE**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS "PEDIDO DEMISSÃO"**

**Paragrafo Primeiro-** A partir da entrada em vigor da nova lei, independentemente se o aviso prévio for trabalhado ou indenizado, o prazo para homologação (entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual), bem como para pagamento dos valores devidos

na rescisão contratual será de 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, sendo também de 10 (dez) dias o prazo para homologação da Rescisão de Contrato quando não houver concessão de aviso prévio ou se houver a dispensa do seu cumprimento por parte do empregador.

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

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

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio quer tenha sido dado tanto pelo empregador como pelo empregado, quando comunicar por escrito à empresa com antecedência mínima de 03 (três) dias, a obtenção de novo emprego, sendo que a comprovação do novo emprego será através de (CARTA DE EMPREGO FORNECIDA PELO NOVO EMPREGADOR COM RECONHECIMENTO DE FIRMA EM CARTORIO DO RESPONSÁVEL PELA

EMPRESA), desobrigando à empresa ou o próprio trabalhador do pagamento dos dias não trabalhados após a comunicação.

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

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

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

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

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

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

## CONTRATO A TEMPO PARCIAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNA ESPECIAL DE 12X36

**Parágrafo Primeiro-** Para a implantação e regulamentação da jornada especial 12 x 36 será obrigatoriamente via prévio acordo coletivo de trabalho, a ser celebrado com o sindicato profissional laboral, (SINDILUZE).

**Parágrafo Segundo-** Além da correção salarial de que trata a Clausula Terceira, as empresas concederão mensalmente um prêmio ASSIDUIDADE / PONTUALIDADE, no percentual de 10% (DEZ POR CENTO), totalizando 13 (treze) prêmios: sendo 12 (doze) prêmios referente aos salários e 01 (um) prêmio referente ao 13º (Decimo Terceiro Salário), para todos os trabalhadores que laboram na jornada 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis minutos) de descanso, e para os trabalhadores que laboram na jornada de 44 (quarenta e quatro horas semanais), calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho. **Parágrafo Terceiro-** Os termos negociados pelos Sindicatos signatário vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte das Empresas e dos Trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/ negociado, ficam as empresas previamente **NOTIFICADAS**, que, se estas não efetivarem os repasses dos 5% (cinco por cento) referente ao Prêmio Assiduidade/Produtividade previsto na Clausula Quinta em favor do Sindicato Profissional durante os meses de dezembro/2024 janeiro/2025, fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025., janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026 setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, e dezembro de 2026, aprovada e autorizada pela Assembleia dos trabalhadores nos termos do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) ., no dia 11 de setembro de 2023, No Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935).., e com a nova redação do art. 545 da CLT, TENDO EM VISTA QUE O PRÊMIO ASSIDUIDADE, OFERTADO COMO MEIO DE ESTÍMULO AO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE, NÃO POSSUI NATUREZA SALARIAL E FOI UMA CONQUISTA DO SINDICATO PROFISSIONAL-(SINDILUZE) PARA OS TRABALHADORES, a empresa assume obrigatoriamente a obrigação de pagar o valor devido do repasse previsto na Clausula Quinta desta C.C.T. administrativamente ou se for o caso, judicialmente, acrescida de encargos, multas e honorários **Parágrafo Quarto.** São considerados como feriados nacionais – o dia 1º de janeiro (dia da paz mundial, Lei 662/49); 21 de abril (dia de Tiradentes, Lei 1.266/50); 1º de maio (dia do Trabalhador, Lei 662/49); 7 de setembro (dia da Independência, Lei 662/49); 12 de outubro (dia de Nossa Senhora Aparecida, padroeira do Brasil, Lei 6.802/80); 02 de novembro (dia de finados, Lei 10.607/2002); 15 de novembro (dia da Proclamação da República, Lei 662/49); Dia 20 de Novembro( Lei 14.759/2023) A data é comemorada como o Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra. 25 de dezembro (dia de Natal, Lei 662/49) e ainda as datas consuetudinárias de: Corpus Christi e sexta feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093) e o feriado municipal do aniversário de Luziânia-go, dia 13 de dezembro."

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

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

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

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

**Paragrafo Oitavo:** Quando o trabalhador laborar em dia de FERIADO, seja, NACIONAL, ESTADUAL, MUNICIPAL ou ainda CORPUS CHRIST e 3ª feira de CARNAVAL, as horas serão convertidas para serem compensadas em dobro, de modo que numa jornada de 8:00 ( oito) horas laborada em dia de feriado, o trabalhador terá 16 (dezesesseis ) horas para serem compensados, facultando a empresa ao invés de compensar com folga, remunerar com adicional de 100% (cem) por cento de horas extras, seja integralmente ou parcialmente.

**Paragrafo Nono:** Já a conversão quando o labor extra ocorrer em dias uteis, será de 50% (cinquenta) por cento, de modo que laborando 2:00 (duas) horas, o trabalhador terá 3:00 (três ) horas.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA DISPENSA E DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS "POR JUSTA CAUSA"**

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

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS - "NÃO COMPARECIMENTO PARA A RESCISÃO"**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO**

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

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

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

**Paragrafo Terceiro.** As empresas que optarem pelo pagamento das verbas através de depósito bancário na conta do trabalhador, terão o prazo máximo de até 12 (doze) dias corridos após a data do depósito para proceder a devida homologação no Sindicato com entrega das guias para levantamento do F.G.TS. e Seguro- desemprego, sob pena de incorrer a partir do 13º (decimo terceiro) dia, além da multa prevista no § 8ª do artigo 477 da CLT, sofrer também o acréscimo de

multa diária de 1/30 ( um trinta avos) ao trabalhador por dia de atraso calculado sobre o piso salarial da categoria até o limite de R\$ 5.000,00 ( cinco mil reais).

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS HOMOLOGAÇÕES**

Visando o melhor interesse das empresas sediadas na base territorial do Sindiluze, e dos trabalhadores pertencentes a categoria desta entidade, faz-se **OBRIGATÓRIA AS HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES DE CONTRATOS (TRCT)**, que contarem a partir dos (12) doze meses, de tempo de serviço, devendo ser homologadas **OBRIGATORIAMENTE** no Sindicato Laboral (SINDILUZE), e o **MESMO REALIZARÁ AS HOMOLOGAÇÕES GRATUITAMENTE, DO TRABALHO CONTRIBUINTE COM ESTA ENTIDADE**, sendo nulo o TRCT que não possuir o carimbo Assistencial do Sindicato.

Parágrafo Primeiro: O Sindicato Laboral (SINDILUZE), prestará aos trabalhadores **CONTRIBUINTE COM ESTA ENTIDADE SINDICAL , a ASSISTÊNCIA GRATUITA NOS SERVIÇOS DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS.**

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

Parágrafo Terceiro: Em caso de descumprimento da clausula acima citado, e em consequência da revogação do § 7º do artigo 477 da C.L.T, fica estipulado para a empresa que descumprir, multa de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) por empregado. Sendo que desse valor, 20% (vinte por cento) será repassado ao Sindicato Patronal para custeio das atividades sindicais.

Parágrafo Quarto: O Sindicato Laboral (SINDILUZE), prestará **ASSISTENCIA GRATUITA NOS SERVIÇOS DE HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS, DOS TRABALHADORES CONTRIBUINTE COM ESTA ENTIDADE SINDICAL (SINDILUZE).**

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

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

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

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

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

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

a) CTPS devidamente atualizada

- b) **Carimbo da Empresa**
- c) **TRCT (Termo de Rescisão de Contrato) em cinco vias carimbada e assinada pelo empregador**
- d) **Termo de Homologação em Cinco Vias**
- e) **Aviso Prévio**
- f) **Formulário do Seguro desemprego**
- g) **Extrato Analítico do FGTS;**
- h) **Guia do Recolhimento do FGTS (Multa Rescisória)**
- i) **Demonstrativo do Trabalhador de recolhimento do FGTS rescisório;**
- j) **Chave de Comunicação**
- k) **Três Últimos Contra Cheques**
- l) **Livro / ou Ficha de Registro de Empregado**
- m) **Atestado de Saúde Ocupacional**
- n) **Carta de Preposto**
- o) **Extrato dos Recolhimentos do INSS**
- p) **Comprovante de devolução da Carteira de Trabalho (Opcional) pode ser colocado apenas no livro**
- q) **Comprovante de recolhimento das contribuições em favor do Sindicato prevista na C.C.T, do SINDILUZE (SINDICATO DOS EMPREGADOS) dos últimos 05 anos**
- r) **Comprovante de recolhimento das contribuições Sindicais, Assistenciais e Confederativas, do SINDHOBLUZ (SINDICATO PATRONAL), dos últimos 05 anos**

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

**Parágrafo Decimo Primeiro: O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).**

**Parágrafo Decimo Segundo: O Sindicato profissional dos Empregados conveniente, ao homologar a rescisão contratual fará sem ressalvas, desde que as empresas estejam devidamente quites e em dias com as suas obrigações pecuniárias previstas na Convenção Coletiva de trabalho para com o Sindicato Patronal, (SINDHORBLUZ) e o Sindicato Laboral (SINDILUZE), sedo que só fará sem ressalvas se as verbas trabalhistas dos Empregados estiverem alinhadas com a presente Convenção Coletiva De Trabalho e a C.L.T.**

**Parágrafo Decimo Terceiro: Fica o Sindicato Patronal (SINDHORBLUZ) na obrigação de fornecer ao sindicato Laboral (SINDILUZE), a relação das Empresas quites e em dias, com as suas obrigações pecuniárias previstas na clausula trigésima quarta.**

**Parágrafo Decimo Quarto : A falta de observação do Sindicato Obreiro quanto a presente Cláusula, ensejará multa a favor da Empresa, da ordem de 10 (dez) salários mínimos e Ação de regresso com solidariedade dos direitos do referido Sindicato**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHADOR EM SUBSTITUIÇÃO**

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DA PERMISSÃO DO TRABALHO INTERMITENTE

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

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

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

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

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ARBITRAGEM

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

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOS SERVIÇOS DE BUFFET

As empresas que, além de suas atividades normais, operam na área de buffet, realizando banquetes, churrascos, coquetéis e recepções, que seja no âmbito de seus estabelecimentos comerciais, quer seja fora deles, tais como residências, Órgãos Públicos e empresas privadas quando tiverem necessidade de contratar profissionais extras, que não façam parte do quadro de funcionários do estabelecimento, deverão remunerá-los, separadamente conforme tabela abaixo para jornadas de 07:20 horas

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

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

FUNÇÃO	FORA DO ESTABELECIMENTO	DENTRO DO ESTABELECIMENTO

<b>MAITRE DO HOTEL DHEFE DE COZINHA</b>	<b>R\$ 311,13</b>	<b>R\$ 236,52</b>
<b>CHURRASQUEIRO E COZINHEIRO</b>	<b>R\$ 236,52</b>	<b>R\$ 189,21</b>
<b>GARÇONS BARMENS E LANCHEIROS</b>	<b>R\$ 157,66</b>	<b>R\$ 126,13</b>
<b>AJUDANTE DE COZINHA DE BAR, COPEIRO E DEMAIS FUNCIONARIOS.</b>	<b>R\$ 126,13</b>	<b>R\$ 78,82</b>

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

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

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

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

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO GESTANTE E LACTANTE**

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

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

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

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

**§ 1º .....**

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

**§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de**

risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (Red. L. 13.467/17).

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA TRABALHADORA GESTANTE /CONTRATO DE EXPERIENCIA**

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

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, "b" do ADCT). Súmula alterada - (incorporadas as

Orientações Jurisprudenciais n.º 88 e 196 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.Súmula alterada - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.Redação original - Res. 15/1985, DJ 05, 06 e 09.12.1985

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

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

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

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

Parágrafo Terceiro: Fica a trabalhadora obrigada, no momento em que a empresa lhe apresentar o Aviso Prévio ou durante o cumprimento deste, ou ainda no ato da comunicação da dispensa, no caso de se encontrar grávida, a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial, e após a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o Aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

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

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

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

#### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

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

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA**

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

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA ASSISTENCIA JURIDICA AOS GUARDAS NOTURNOS E VIGIAS**

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

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TERCERIZAÇÃO**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DURAÇÃO DA JORNADA**

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando a disciplina legal do art. 6-A da Lei n.º 10.101/07, cuja matéria está pacificada nos tribunais superiores, ante o entendimento jurisprudencial TST-E-ED-ED-RR-266-67-2012.5.04.0571 da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST, a convocação dos trabalhadores aos domingos e feriados só poderá acontecer mediante a celebração prévia de acordo coletivo de trabalho, com o Sindicato Laboral(SINDILUZE).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FOLGA AOS DOMINGOS**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva Emergencial, em exceção às regras previstas nos artigos 67, parágrafo único e 386, ambos da CLT, não haverá a obrigatoriedade de organização de escala de revezamento para descanso aos domingos, independentemente do sexo do(a) trabalhador(a).

Parágrafo único: Durante a vigência da presente Convenção Emergencial, o empregado fará jus, em razão da negociação prevista no caput, e considerando a atual previsão da CCT vigente, a duas folgas compensatórias em outro dia da semana, independentemente da concessão do descanso semanal remunerado, caso o descanso não tenha sido concedido em pelo menos dois domingos no trimestre

#### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA FIXA E INVARIÁVEL**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

As empresas poderão adotar o "banco de horas" para compensar horas prorrogadas e/os feriados trabalhados seja por qualquer período e/ou horas trabalhadas, mas, mediante obrigatória celebração de acordo coletivo de trabalho com o sindicato dos trabalhadores, ficando expressamente vedado adotar o banco de horas por acordo individual e/ou regime de compensação por contrato/acordo individual.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MEDIDAS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

Dada a excepcionalidade do período, fica autorizada a concessão de férias coletivas ou individuais a todos os trabalhadores, tanto em relação à integralidade e proporcionalidade adquiridas até a data da concessão, quanto pela antecipação do período aquisitivo em curso, dispensada a notificação

prevista no art. 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado a todas as empresas;

**Parágrafo Primeiro-** Considerando a necessidade de manutenção dos empregos, as empresas ficam autorizadas a parcelar o pagamento das férias individuais ou coletivas em até 04 (quatro) parcelas iguais, sendo que a primeira parcela deverá ser paga em até 05 (cinco) dias corridos após a concessão das férias, e as demais nos 30 (trinta) dias subsequentes ao pagamento da última, sem qualquer incidência de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST e o art. 145 da CLT;

**Parágrafo Segundo -** Como forma de minimizar o impacto da medida, no mesmo prazo disposto no parágrafo anterior, ou seja, em até 05 (cinco) dias corridos após o ato da concessão do descanso anual, a empresa deverá pagar o saldo de salários mensal integralmente aos trabalhadores, antecipando o valor que deveria ser pago até o 5º dia útil do mês, de modo que, a título de exemplo, se as férias forem concedidas a partir do dia 25 de fevereiro de 2021, o trabalhador fará jus ao recebimento, juntamente com a 1ª parcela das férias, ao pagamento do valor correspondente aos 24 dias trabalhados no mês de fevereiro de 2021;

**Parágrafo Terceiroº -** As férias, independentemente dos valores, prazos e formas de concessão, serão sempre pagas com acréscimo do terço constitucional.

**Parágrafo Quarto -** Na hipótese de dispensa do trabalhador, e pendentes pagamentos relativos às férias, o empregador pagará, juntamente com os haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos das férias eventualmente parceladas;

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DO CANCELAMENTO/ MODIFICAÇÃO DE FÉRIAS**

Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, de 30 (trinta) dias, sem prejuízo da remuneração, podendo as férias ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 15 dias corridos e os outros dois não podem ser de menos que cinco dias corridos, cada um, e o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início do período do gozo de férias individuais ou coletivas, se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento ao trabalhador dos prejuízos financeiros por este comprovado.

**Parágrafo Primeiro.** As empresas cumprirão rigorosamente os prazos de lei para a concessão do aviso de férias, seu gozo e o pagamento antecipado de seus proventos  
**Parágrafo Segundo.** As empresas somente poderão conceder o início das férias para se iniciar em dia útil de 2ª a 5ª

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DOS UNIFORMES**

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

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

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA ASSIDUIDADE/ CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS DECLARAÇÕES E ATESTADOS**

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - DO ATESTADO MÉDICO/ODONTOLÓGICO**

**Parágrafo Primeiro** – fica convencionado que os atestados para efeito da legislação trabalhista e previdenciária, as faltas dos empregados por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico/odontológico ou declaração de consulta do empregado, obedecendo ao disposto na legislação pertinente, (DECRETOS LEI Nº 27.048/49-LEI 605/49) sendo que, para que este atestado tenha validade e venha a ser aceito pela empresa, o empregado terá que se dirigir até a clínica credenciada pela Empresa e homologá-lo (troca-lo), sob pena do atestado emitido não ser válido.

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

1. Médico da empresa ou em convênio com a mesma;
2. Médico do INSS ou do SUS;
3. Médico do SESI ou SESC;
4. Médico a serviço de repartição federal, estadual ou municipal, incumbida de assuntos de higiene e saúde;
5. Médico de serviço/convenio sindical;

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

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS NA EMPRESA**

**As empresas permitirão que Dirigentes Sindicais tenham acesso à mesma, em horários que evitem prejuízos ao andamento dos serviços, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais e boletins periódicos, reuniões com os empregados e outras atividades inerentes à atividade sindical, exigindo-se que o Sindicato faça a comunicação com no mínimo 05 (cinco) dias de antecedência junto ao proprietário ou seu preposto.**

**Paragrafo único – Na ocorrência de não autorização em nenhuma hipótese, o empregador será penalizado por conduta anti-sindical no valor de R\$ 1.000,00 ( hum mil reais) por empregado, ficando o Sindicato obreiro autorizado a comunicar o fato ao MPT para que adote as devidas providências, por se configurar prática anti-sindical**

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO**

**A empresa se obriga a não obstaculizar o direito de sindicalização do trabalhador e nem estimular a oposição à contribuição assistencial/negocial.**

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COTA/EM FAVOR DO SINDICATO**

**Considerando o que foi aprovado pela Assembleia Geral, que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que obrigam o Sindicato a promover a Assistência e Defesa dos Direitos e Interesses Coletivos e Individuais de toda a categoria, independentemente de ser associado ou não, e na conformidade do inciso IV do mesmo artigo 8º, da Constituição Federal c/c art. 513, "e" da CLT O Sindicato obteve êxito na negociação, com o reajuste salarial no percentual de 8% (oito por cento) manutenção do prêmio de assiduidade e pontualidade no percentual de 10% (dez por cento) mensalmente e elevando o piso da categoria para R\$ 1.566,00 (hum mil quinhentos e sessenta e seis reais) , em favor de todos os trabalhadores contribuintes, e, 13 prêmios assiduidade, sendo 12 prêmios referente aos salários mensais, e 01 Premio no 13º (decimo terceiro salário) sendo aprovado que as empresas ficam na obrigação de efetuar o repasse de 5% (CINCO POR CENTO) do Prêmio Assiduidade para os trabalhadores, e 5% (cinco por cento) para o Sindicato laboral(SINDILUZE)**

**observando o comando do termo constante no Anexo II, que trata do rateio do valor de 10% (dez por cento) entre Sindicato Profissional e Trabalhadores, em relação ao prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato Profissional-(SINDILUZE), sendo destinado 5% (cinco por cento) em favor dos trabalhadores e 5% (cinco por cento) em favor do Sindicato**

Profissional durante os meses de, dezembro/2024, janeiro/2025, fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025., janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026 setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, e dezembro de 2026, sendo calculada a cota parte (5%) do sindicato profissional (SINDILUZE), sobre o salário contratual dos trabalhadores beneficiados, com repasse até o 5º (quinto) dia útil de cada mês,, conforme aprovado em assembleia geral, que autorizou a fixação do repasse, independentemente de previsão em lei, considerando a mais recente decisão do STF., no dia 11 de setembro de 2023, No Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935).. julgando constitucional.

**Parágrafo Primeiro - Sendo o "Prêmio Assiduidade" ofertado como meio de estímulo ao aumento da produtividade, fica estabelecido que mesmo se o trabalhador vier a faltar, a empresa descontará apenas a parte destinada ao trabalhador, ficando a empresa na obrigação de repassar a cota parte destinada ao SINDILUZE, ou seja os 5% (cinco por cento) previsto no caput da Clausula acima. TENDO EM VISTA QUE O PRÊMIO ASSIDUIDADE, OFERTADO COMO MEIO DE ESTÍMULO AO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE, NÃO POSSUI NATUREZA SALARIAL E FOI UMA CONQUISTA DO SINDICATO PROFISSIONAL-(SINDILUZE) PARA OS TRABALHADORES, a empresa assume obrigatoriamente a obrigação de pagar o valor devido do repasse previsto nesta C.C.T. administrativamente ou se for o caso, judicialmente, acrescida de encargos, multas e honorários.**

**Parágrafo Segundo. Se a empresa, no uso de sua faculdade, vier a abonar qualquer ausência do trabalhador, estará apenas praticando ato de liberalidade, que não ensejará qualquer direito futuro e nem penalidade pecuniária.**

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

**Parágrafo Quarto: As importâncias serão recolhidas na SICOOB – CREDIEMBRAPA Banco 756, Agencias- 4001 Conta Corrente 105.680-8, ou diretamente na tesouraria do sindicato Profissional, localizado à Rua Padre Domingos, Qd 34 Lote 09 Sala 03 Centro de Luziânia / GO, até o dia quinto dia útil de cada mês janeiro/2025, fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025., janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026 setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, e dezembro de 2026.**

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

**Parágrafo Sexto: As guias para serem efetuados os referidos repasse, serão fornecidas, gratuitamente, pelo Sindicato Profissional, podendo ser solicitado em sua Secretaria, localizada no mesmo endereço constante no parágrafo anterior. Parágrafo Sétimo: Os termos negociados pelos Sindicatos signatário vinculam a sua obrigação de cumprimento por parte das Empresas e dos Trabalhadores representados. Assim, com fundamento da prevalência do acordado/ negociado, ficam as empresas previamente NOTIFICADAS, que, se estas não efetivarem os repasses dos 5%**

(cinco por cento) referente ao Prêmio Assiduidade/Produtividade previsto na Clausula Quinta em favor do Sindicato Profissional durante os meses de dezembro/2024 janeiro/2025, fevereiro/2025, março/2025, abril/2025, maio/2025, junho/2025, julho/2025, agosto/2025, setembro/2025, outubro/2025, novembro/2025, dezembro/2025., janeiro/2026, fevereiro/2026, março/2026, abril/2026, maio/2026, junho/2026, julho/2026, agosto/2026 setembro/2026, outubro/2026, novembro/2026, e dezembro de 2026, aprovada e autorizada pela Assembleia dos trabalhadores nos termos do entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) ., no dia 11 de setembro de 2023, No Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida (Tema 935).., e com a nova redação do art. 545 da CLT, TENDO EM VISTA QUE O PRÊMIO ASSIDUIDADE, OFERTADO COMO MEIO DE ESTÍMULO AO AUMENTO DA PRODUTIVIDADE , NÃO POSSUI NATUREZA SALARIAL E FOI UMA CONQUISTA DO SINDICATO PROFISSIONAL-(SINDILUZE) PARA OS TRABALHADORES, a empresa assume obrigatoriamente a obrigação de pagar o valor devido do repasse previsto na Clausula Quinta desta C.C.T. administrativamente ou se for o caso, judicialmente, acrescida de encargos, multas e honorários

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

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

-

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

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

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

**Parágrafo Decimo Segundo-** A oposição para ser válida, deverá ser feita na sede da entidade sindical/ ou sub-sedes, no horário ininterrupto das 08h00m às 17h00m;

**Parágrafo Décimo Terceiro -É vedado ao empregador a prática de qualquer ato contrário à contribuição de custeio negocial, nos termos da Convenção Internacional do Trabalho de Número 98**

**da OIT - Organização Internacional do Trabalho, sob pena de responder judicialmente por prática anti-sindical.**

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TAXA NEGOCIAL -CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Conforme autorização da AGE do SINDHORBLUZ - As empresas, e as microempresas, empresas de pequeno porte optantes pelo Simples Nacional (Supersimples), lucro presumido, Lucro Real, integrantes. DAS CATEGORIAS ECONOMICAS DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, MOTÉIS, BOITES, PENSÕES, FLATS, APART. HOTÉIS

CHOPARIAS, FEST FOOD, BUFFET, CANTINAS, HOTÉIS FAZENDAS, POUSADAS, ESTÂNCIAS, CHALÉS, CASAS DE CHÁ, SORVETERIAS E QUIOSQUES, DOS MUNICIPIOS DE LUZIÂNIA, VALPARAISO DE GOIÁS, CIDADE OCIDENTAL, NOVO GAMA, CRISTALINA, VIANOPOLIS, SANTO ANTONIO DO DESCOBETO, COCALZINHO, AGUAS LINDAS DE GOIÁS E FORMOSA - GO - SINDHORBLUZ - GO - SINDICATO PATRONAL, associados ou não recolherão com recursos próprios, ao Sindicato Patronal conveniente, para atendimento de despesas com sua manutenção 1% (UM POR CENTO) sobre o total bruto da folha de pagamento sendo:

a) 5%(cinco por cento) sobre o total bruto da folha do mês de março/2025 cujo repasse deverá ocorrer até o dia 06 /04 /2025.

b)5% (cinco por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento da mês de julho/2025, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 05/07/2025.

c) 5% (cinco por cento) sobre o total bruto da folha de pagamento do mês de novembro /2025, cujo repasse deverá ocorrer até o dia 06/11/2025, respeitando o valor mínimo de R\$ 500,00(quinzentos reais). De acordo com a tabela abaixo:

#### **TABELA DE CONTRIBUIÇÃO**

<b>LINHA</b>	<b>Nº DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR A RECOLHER</b>	<b>VALOR MINIMO</b>
<b>01</b>	<b>DE 00 A 06</b>		<b>R\$ 500,00</b>
<b>02</b>	<b>DE 07 ACIMA</b>	<b>5% DA FOLHA</b>	<b>5% DA FOLHA</b>

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

**Parágrafo Segundo:** Os valores descrito no caput desta clausula, serão recolhidos através de boletos bancários no Banco Sicred -Agencia -3953- Conta Corrente 00096910-9/ PIX.CHAVE CNPJ. 11.878.625/0001-77- Nos meses de Março de 2025, JULHO de 2025 e Novembro de 2025. Cujo repasse deverá ocorrer nos dias 06/04/2025, 05/07/2025, 06/11/2025.

**Parágrafo Terceiro -** As condições impostas na cláusula acima citada, as empresas que não possuam trabalhadores ou possuam apenas 01 (um), fica estabelecida o valor fixo de R\$ 500,00 (quinhentos reais), nos respectivos meses.

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

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - EXIBIÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas, quando solicitadas formalmente pelo Sindicato dos trabalhadores, deverão fornecer no prazo de até 05 (cinco) dias corridos, cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), demonstrativos de pagamentos (holerites), extratos analíticos de FGTS, contrato de trabalho, ficha de registro de empregados, RAIS, CAGED e/ou GFIP, comprovante de recolhimentos das contribuições em favor do SINDILUZE-GO, comprovante de contratação do serviço de telemedicina, comprovante de contratação do seguro de vida, termo de adesão ao prêmio assiduidade,. Apresentar o Acordo Coletivo firmado com o Sindiluze que autoriza a cobrança da Gorjeta, Acordo Coletivo de Trabalho que autoriza a empresa a implantar a jornada 12x36 e o Banco de Horas.

parágrafo primeiro – o ofício de exibição de documento, é considerado efetivado com a simples entrega no endereço da parte; dada a simplicidade do ato, é apto a receber o ofício, qualquer trabalhador da empresa, que dará o ciente e declinará a data, quando em caso de recusa ou inércia, estará a empresa sujeita nas penalidades/sanções previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

Parágrafo Segundo – a inércia e/ou recusa na entrega dos documentos descritos no caput, ensejará multa de R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais) por empregado/trabalhador

Parágrafo Terceiro - O fornecimento de dados restrito ao Sindicato de trabalhadores, no exercício da substituição processual assegurada na Constituição Federal, art. 8º, III, não configura qualquer violação à lei de proteção de dados pessoais (13.709/2018).

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DA VIGÊNCIA E CONDIÇÕES DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A data base da categoria permanece em 1º de Janeiro Parágrafo Único: As condições da presente convenção passam a vigorar a partir de 01/01/2025 até o dia 31/12/2026, ficando definido a data base para a celebração do próximo acordo, em 1º de janeiro, respeitando as demais diretrizes do governo federal atinentes ao direito do trabalho

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DA ULTRATIVIDADE NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.**

O período de vigência fixado na Clausula Primeira desta Convenção Coletiva de Trabalho, de 01/01/2025 a 31/12/2026, não é peremptório (taxativo), vez que as cláusulas normativas integram os

**contratos individuais de trabalho e terão natureza de ultratividade, só podendo ser modificadas ou suprimidas mediante renovação de novo instrumento coletivo de trabalho**

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

**Parágrafo segundo- Fica facultado aos Empregadores a adesão nas apólices estipuladas pelo SINDILUZE, podendo também efetuar a contratação com uma seguradora ou operadora de sua preferência, desde que contemple todas as coberturas e garantias mínimas aqui estabelecidas, nos benefícios seguro de vida, plano odontológico e plano de saúde.**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

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

**Parágrafo Único- Em caso de descumprimento das disposições da presente clausula, será aplicada uma multa no valor de R\$ 1.000,00 (hum mil) reais por empregado, que será revertida a favor do Sindicato Laboral ( SINDILUZE) .**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - DA PUBLICAÇÃO E FIXAÇÃO DE EDITAIS E AVISOS**

**As partes se comprometem a afixar exemplares da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em lugar visível de suas respectivas sedes e empresas por ela representadas, de modo que, todos os interessados tomem conhecimento.**

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPETÊNCIA E CONCILIAÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - DO ADITIVO A CCT**

**Fica pactuado que as partes convenentes, após realização de estudos relativos às cláusulas sociais e jurídicas, poderão fazer aditivos a esta C.C.T, atendendo às necessidades de aperfeiçoamento da relação capital/trabalho.**

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

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Atendendo a exigência do inciso VIII do Art.613 da CLT, as empresas pagarão uma multa de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), por empregado, em caso de violação e/ou descumprimento de qualquer uma das cláusulas em obrigações de dar e /ou fazer, contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, revertendo seu benefício em favor da parte prejudicada, excetuadas as cláusulas que já contêm multa específica. Esta multa será devida para os casos não atendidos dentro do prazo de 05 (CINCO) dias contados do recebimento da notificação.

**Parágrafo Primeiro-** Fica o Sindicato Laboral (SINDILUZE), na OBRIGAÇÃO, de enviar a PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO (PROCURADORIA DO TRABALHO NO MUNICÍPIO DE LUZIÂNIA), a relação das empresas que violarem/ e ou descumprirem quaisquer Cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, de acordo com a Ata de Audiência nº 6937.2018 datada do dia 13/11/2018, com a Procuradora do Trabalho Drª GENY HELENA FERNANDES BARROSO MARQUES, para que a mesma tomem as providências cabíveis.

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

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DOS DIREITOS CONVENCIONADOS

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DO FORO E ARBITRAGEM.

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

**Parágrafo Primeiro:** Em Eventuais dúvidas e controvérsias oriundas do presente instrumento, que não forem solucionadas pelas partes, será dirimido por meio de arbitragem, sendo adotada a equidade, que será final, conclusiva e obrigará as partes, seus sucessores e cessionários. Ficando desde já eleito a CÂMARA DE ARBITRAGEM MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO DE LUZIÂNIA E REGIAO DO ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL (C.A.M.C.L/DF), localizado Rua Padre Domingos Quadra 34 lote 09 sala 04- Centro de Luziânia-go, CEP.72.800.460 , a quem competirá decidir as questões instituídas a arbitragem conforme os procedimentos previstos em suas próprias regras e a do Regulamento/Regimento Interno da CÂMARA DE ARBITRAGEM MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO DE LUZIÂNIA E REGIAO DO ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL (C.A.M.C.L/DF), localizado Rua Professor Artur Roriz Lote 06 - Centro de Luziânia-go, CEP.72.810.210 , ; por um ou mais árbitros nomeados de conformidade com suas próprias regras, adotadas nos seus Regimentos Internos /Regulamentos da( C.A.M.C.L/DF ) . Como forma de concordância expressa, nos termos do § 2º do art. 4º da Lei n.º 9.307/96, as partes assinam a presente cláusula compromissória cheia, e ao optarem pela inserção da presente Cláusula nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as partes declaram conhecer o referido Regulamento/Regimentos e Regras da instituição acima citado, concordando em especial, e expressamente com os seus termos".

**Parágrafo Segundo.** A arbitragem deverá ser conduzida, em português, segundo a lei brasileira e sem recurso à equidade, ficando facultado as partes o uso da lei de arbitragem e mediação, conforme determina o Artigo 507-A da C.LT.

**Parágrafo Terceiro:** Caso determinado pela **CÂMARA DE ARBITRAGEM MEDIAÇÃO E CONCILIAÇÃO DE LUZIÂNIA E REGIAO DO ENTORNO DO DISTRITO FEDERAL (C.A.M.C.L/DF)**, localizado Rua Professor Artur Roriz Lote 06 - Centro de Luziânia-go, CEP.72.810.210, o litigante é obrigado a apresentar certidões e copias dos documentos, assim como, permitirem que sejam, em sua contabilidade, examinados lançamentos de interesse para a solução do litígio. Fica desde já eleitos os Foros pertencentes a base territorial do SINDILUZE E SINDHORBLUZ.

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

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

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

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

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES  
E SIMILARES DA REGIAO DO ENTORNO  
Presidente  
MOACIR FARIAS DE SOUSA

}

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

MOACIR FARIAS DE SOUSA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA CATEGORIA ECONOMICA DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E AFINS DO MUNICIPIO DE  
LUZIANIA, VALPARAISO DE GOIAS, CIDADE OCIDENTAL E OUTROS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[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>.