

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000113/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/03/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003116/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10162.101269/2020-65
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2020

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10162.102160/2019-10
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 04/09/2019

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS, CNPJ n. 02.889.400/0001-25, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARLOS LUZ DA SILVA;

E

SINDICATO DOS BARES E RESTAURANTES DO MUNICIPIO DE GOIANIA GO - SINDIBARES, CNPJ n. 22.590.755/0001-26, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NEWTON EMERSON PEREIRA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em hotéis, hotéis fazenda, apart-hotéis, cujas razões sociais sejam hotéis, motéis, pensões, pousadas, chalés, casas de hospedagem em geral, áreas de camping, estâncias, bares, botequins, chopperias, wiskerias, casas de chá, casas de café, casas de diversões, casas de show, pesque-pague, lanchonetes, pizzarias, pastelarias, sorveterias, sanduicherias, confeitarias, leiterias, creperia, bombonieres, boytes, churrascarias, restaurantes, lanches em trailers (pit-dog), e todos os trabalhadores em estabelecimentos que comercializam alimentos e bebidas no varejo, como distribuidoras de bebidas e empórios, com abrangência territorial em Goiânia/GO.**

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

Fica garantido a todos os trabalhadores a partir de 01.03.2020, um Piso Salarial de contratação fixado em **R\$ 1.215,00** (hum mil duzentos e quinze reais).

parágrafo único - Faculta-se às empresas, instituírem o Piso Salarial por profissão, fixando os valores mínimos para as principais profissões da categoria, como: garçom, *maitre*, *barmam*, *sommelier*, cozinheiro.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REPOSIÇÃO SALARIAL**

Será concedido aos trabalhadores abrangidos pelos Sindicatos convenientes, uma reposição salarial linear na seguinte forma: para repor perdas salariais do período 01.09.2019 a 29.02.2020, será aplicada a reposição salarial de **2,16% (dois inteiros vírgula dezesseis por cento)**, em índice não inferior à inflação apurada pelo INPC-IBGE, (replicando o índice de janeiro/2020 para fevereiro/2020) a ser aplicado sobre o salário vigente em 01.02.2020, pago e incorporado aos salários a partir da folha de março/2020.

parágrafo 1º- Aos trabalhadores admitidos após a data base de 01/09/2019, a correção salarial será, a critério da empresa, proporcional ao número de meses trabalhados;

parágrafo 2º- É facultado às empresas a compensação de todas as antecipações salariais concedidas espontaneamente, ocorridas entre 01.09.2019 e 29.02.2020, excetuando o reajuste ocorrido em função do reajuste do salário mínimo em 1º de janeiro de 2.020.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos trabalhadores, os comprovantes de pagamento (contracheques, “*hollerith*” ou cópia de recibo) discriminados, detalhadamente, os valores de salário, 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 SEXTA - BASE DE CÁLCULO

Os cálculos de toda e qualquer parcela salarial de todos os trabalhadores da categoria, inclusive da gorjeta, serão feitos pela média das parcelas salariais recebidas nos últimos 12 (doze) meses efetivamente trabalhados.

CLÁUSULA SÉTIMA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO IN NATURA

Não constituem '*salário in natura*' previsto no art. 458 da CLT, os seguintes benefícios quando oferecidos gratuitamente pelas empresas: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica, moradia, além de outras situações previstas em lei.

CLÁUSULA OITAVA - GORJETA

Convencionam os Sindicatos signatários desta CCT, que a empresa filiada ao Sindibares Goiânia poderá regulamentar diretamente a cobrança da “gorjeta” obrigatória ou espontânea, sem necessidade de firmar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato de trabalhadores, mas, para tanto, deverá fixar essa comunicação nas notas de despesas dos clientes/consumidores ou de cupons fiscais, acompanhadas dos dizeres “gorjeta” (taxa de serviço e/ou outra nomenclatura assemelhada), que será apurada e distribuída mensalmente aos trabalhadores observando as seguintes condições:

parágrafo 1º - 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";

b) máximo de 30% (trinta por cento) em favor do empregador inscrito em regime de tributação federal diferenciada ("lucro real/presumido");

c) máximo de 33% (trinta e três por cento) em favor do empregador em regime de tributação federal diferenciada ("lucro real/presumido"); quando a empresa comprovadamente cobrar gorjeta em percentual mínimo de 12% (doze por cento); em todas as situações, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas", derivados da sua integração à remuneração dos trabalhadores;

d) o valor remanescente, após deduzidas as retenções previstas nas alíneas acima, será destinado exclusivamente aos trabalhadores, observando a seguinte distribuição:

d.1) mínimo de 80% (oitenta por cento) em favor dos trabalhadores garçons e/outras nomenclaturas diversas usadas para a função de atendimento;

d.2) máximo de 20% (vinte por cento) em favor dos demais trabalhadores da área operacional, compreendendo os trabalhadores da cozinha, comin, barman, sommelier, podendo ser incluído o(s) Gerente(s) nessa cota, mediante aceitação por parte dos demais trabalhadores;

e) a exceção à regra instituída nas sub-alíneas "d.1" e "d.2" acima, somente poderá ser alterada, em empresas filiadas ao SINDIBARES e por deliberação autônoma dos próprios trabalhadores que terão autonomia para instituir percentuais e pontuação distintas, levando em consideração a realidade praticada em cada empresa, mediante protocolo **obrigatório** de Ata competente na sede do Sindicato dos trabalhadores;

parágrafo 2º- fica proibido a empresa utilizar métodos de pontuação distintos do que aqui estabelecido para distribuir a gorjeta bem como incluir outros critérios como assiduidade ou produtividade, de forma que o rateio da cota dos garçons poderá ser individual por "praça" ou "linear" (igual) para todos, conforme vier a ser deliberado na assembleia dos trabalhadores, observando os percentuais das alíneas "d1" e "d2", excetuando a excepcionalidade da alínea "e" prevista para empresas filiadas ao SINDIBARES;

parágrafo 3º- 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;

parágrafo 4º– mensalmente, até o dia 10 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 fotocópias do mesmo, de forma a garantir o sigilo fiscal, comercial e profissional da empresa;

parágrafo 5º- 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, "cano" praticado pelo cliente/consumidor;

parágrafo 6^a- A regulamentação da cobrança da gorjeta será obrigatoriamente via Acordo Coletivo de Trabalho, a ser celebrado com o Sindicato dos Trabalhadores, **para todas as empresas NÃO filiadas ou Inadimplentes com o SINDIBARES GOIÂNIA.**

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA NONA - PRÊMIO QUEBRA DE CAIXA

O trabalhador que exercer exclusivamente a função de caixa, independentemente do nome do cargo anotado em sua CTPS, fará jus a um prêmio mensal equivalente a 10% (dez por cento) de seu salário contratual a título de "quebra de caixa" e que constará no seu contracheque e será sempre devida, ainda que a empresa não promova a cobrança da ocorrência de prejuízos aos trabalhadores que exerçam a função de caixa.

parágrafo 1º: O prêmio de que trata o *caput* não integrará o salário do trabalhador para fins de férias e 13º;

parágrafo 2º: Na empresa que tenha o trabalhador contratado na função de caixa, a sua eventual substituição momentânea, esporádica e eventual, por outro trabalhador, não enseja ao substituto, o recebimento do prêmio de caixa, que permanece sendo devida ao substituído. Assim, somente quando a substituição abranger período de férias, interrupção ou suspensão do contrato de trabalho, que o referido prêmio desloca do substituído para o substituto na forma proporcional aos dias em que ocorreu a substituição;

parágrafo 3º: A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do operador responsável, salvo as situações em que a conferência é feita na tesouraria da empresa mediante monitoramento com sistemas de segurança, sendo que no impedimento deste pela empresa, o mesmo ficará isento de quaisquer responsabilidades.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A todos os trabalhadores que contam ou venham a contar 03 (três) ou 05 (cinco) anos de serviços contínuos ao mesmo empregador e à mesma empresa, fica concedido, respectivamente, a importância mensal de 03% (três por cento) por TRIÊNIO e 05% (cinco por cento) por QUINQUÊNIO, não cumulativos, calculados sobre o salário-base do(a) empregado(a).

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO ASSIDUIDADE

As empresas concederão mensalmente o "prêmio assiduidade" no valor mínimo de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário contratual do trabalhador beneficiado em número de 12 (doze) parcelas anuais, mediante manifestação de adesão pelo trabalhador, ***observando conforme o Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo*** e as condições abaixo:

parágrafo 1º - O empregador é obrigado a informar e fornecer o Termo de Adesão ao trabalhador, caso ainda não o tenha fornecido, para que ele possa manifestar expressamente pela Adesão ao benefício do "prêmio assiduidade" ou pela NÃO Adesão ao benefício do "prêmio

assiduidade”, sendo que em caso de inércia do empregador, será presumida a Adesão do trabalhador ao "prêmio assiduidade" nos termos disposto no Termo de Adesão da CCT e do Aditivo à CCT;

parágrafo 2º - Os trabalhadores que exercem cargo de Gerente não receberão o adicional constante do *caput*, ainda que atendidas as exigências ora estabelecidas, exceto se por liberalidade do empregador, mantidas as demais regras, quando aplicadas;

parágrafo 3º - Ante à sujeição ao adimplemento de condições para sua concessão, o prêmio de 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 salário, horas extras, gratificações, verbas rescisórias e outros prêmios pagos pelo empregador;

parágrafo 4º - Para fazer jus ao prêmio instituído nesta cláusula, se exigirá do trabalhador, o critério da pontualidade, devendo o trabalhador cumprir e registrar regularmente sua jornada diária de trabalho, em todos os dias do mês de referência, não sendo tolerado atraso;

parágrafo 5º - As empresas que contam com mais de 20 (vinte) e menos de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada com até 05 (cinco) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 05 (cinco) minutos para registro da entrada;

parágrafo 6º - As empresas que contam com mais de 50 (cinquenta) trabalhadores, e apenas um local para registro de ponto, terão a opção de permitir o registro de entrada com até 10 (dez) minutos de antecedência do início da jornada **OU** aceitar uma tolerância de até 10 (dez) minutos para registro da entrada;

parágrafo 7º - Sendo o "prêmio assiduidade" ofertada 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 8º - Apenas 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 9º - De todo modo, deverá ser observado o comando do Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, que trata do rateio do valor entre Sindicato obreiro e trabalhadores, do prêmio assiduidade, que não possui natureza salarial e foi uma conquista do Sindicato obreiro, sendo destinada 11 (onze) parcelas em favor dos trabalhadores e somente 01 (uma) parcela, em favor do Sindicato obreiro, que será descontada na folha referente ao mês de **maio/2020** com repasse da parcela até **12.06.2020**;

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) - A empresa que conceder o benefício "prêmio assiduidade" a trabalhadores sem obedecer o comando normativo desta cláusula, ou seja, para trabalhadores mesmo que não tenham aderido ao Termo de Adesão constante no Anexo da CCT e do Aditivo, o benefício automaticamente terá natureza salarial e incorpora na remuneração;

c) - Após fazer o repasse da parcela devida em favor do Sindicato dos trabalhadores, **mediante pagamento do boleto encaminhado ou por depósito bancário na conta do Sindicato no SICOOB, código 756, Agência 3351, conta 2.239-0, CNPJ 02.889.400/0001-25 ou em sua conta na CEF, agência 0012, op. 003, conta 76728-0**, a empresa **obrigatoriamente**, deverá enviar comprovante do desconto e do repasse com

valor e identificação do nome da empresa e cópias dos Termos de Adesões ao "prêmio assiduidade" no endereço eletrônico: **tesouraria@sechseg.com.br**

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO

Todos os estabelecimentos fornecerão gratuitamente uma refeição a cada jornada de trabalho aos seus trabalhadores, mas, assegurará obrigatoriamente os seguintes ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, que não será considerado salário '*in natura*'.

parágrafo 1º: A empresa, que não tenha cozinha própria, ou que, mesmo tendo cozinha própria, não tenha em seu cardápio, os ingredientes: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, poderão optar em fornecer um *marmitex*, desde que o mesmo contenha os mesmos ingredientes discriminados no *caput*;

parágrafo 2º - A empresa que tiver interesse em criar uma nova opção, que é a de fornecer um *ticket* alimentação, terá que firmar Acordo Coletivo de Trabalho Complementar com o Sindicato dos trabalhadores, fixando o valor;

parágrafo 3º: A empresa, que tenha no máximo 06 (seis) trabalhadores, incluindo nesse percentual todas as empresas que integrem o mesmo "grupo econômico" ou "rede de franquias" e não tenha em seu cardápio todos ou parte dos ingredientes relacionados: arroz, feijão, carne, verdura e um tipo de salada, excepcionalmente, poderá fornecer a refeição dentro do seu cardápio.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

As empresas pagarão de uma só vez ao dependente do trabalhador falecido em acidente de trabalho e também dos falecidos por qualquer causa valor equivalente a 01 (um) salário contratual.

parágrafo único - As empresas que mantêm seguro de vida para os seus trabalhadores ficam desobrigadas de conceder o auxílio previsto no *caput*.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS E MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Os acertos rescisórios dos trabalhadores que contarem com mais de 12 (doze) meses de tempo de serviço deverão ser efetuados **obrigatoriamente** no Sindicato Intermunicipal dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares no Estado de Goiás – SECHSEG.

parágrafo 1º - As empresas ficam autorizadas a efetuarem os pagamentos dos acertos rescisórios através de cheques, que não poderão ser cruzados;

parágrafo 2º - Só serão aceitos cheques emitidos pelo empregador, com liquidação imediata e nominal ao trabalhador;

parágrafo 3º - A validade de quitação e homologação da rescisão só se efetivará após a devida liquidação do cheque;

parágrafo 4º - Para a assistência sindical no ato de homologação da rescisão, será cobrada da empresa, uma taxa no valor único de **R\$ 100,00** (cem reais) por cada homologação, devendo a empresa fazer o depósito/transferência bancária previamente **no SICOOB, código 756, Agência 3351, conta 2.239-0 ou na CEF, Agência 0012, op. 003, conta 76728-0, CNPJ 02.889.400/0001-25** em favor do Sindicato dos trabalhadores, sendo obrigatória a comprovação do pagamento até o ato da homologação.

parágrafo 5º - As rescisões de contrato de trabalho serão homologadas no Sindicato Laboral com a presença já autorizada por esta convenção de um representante 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 dia com as duas entidades sindicais no que se refere a deveres pecuniários.

parágrafo 6º - Serão exigidos os seguintes documentos para homologação:

- a) Carteira de trabalho devidamente atualizada;
- b) Carimbo da empresa com documentação carimbada e assinada;
- c) Termo de rescisão de contrato em cinco vias;
- d) Termo de homologação em cinco vias;
- e) Aviso prévio;
- f) Formulário do seguro desemprego;
- g) Extrato do FGTS para fins rescisórios;
- h) Guia de recolhimento do FGTS;
- i) Demonstrativo do trabalhador de recolhimento FGTS rescisório;
- j) Chave de comunicação;
- k) doze (12) últimos contracheques efetivamente trabalhados;
- l) Livro de registro de empregados;
- m) Atestado de saúde ocupacional;
- n) Carta de preposto;
- o) comprovante do pagamento da taxa de homologação;
- p) Os termos de rescisão de contrato de trabalho e o de homologação não poderão ser mais impresso frente e verso;
- q) Pagamentos de TRCT através de depósitos em conta, somente serão aceitos através de comprovante de extrato bancário do trabalhador.
- r) Não serão aceitos inserção de dados incorretos nos documentos exigidos para a homologação;
- s) O Sindicato disponibiliza o serviço de agendamento de homologações através do site **www.sechseg.com.br** que terão preferência no horário das 08h00m às 15h00m, já as homologações não agendadas terão que aguardar o atendimento aguardando a ordem de preferência.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MULTA POR ATRASO NA RESCISÃO

A partir de 11 de novembro de 2017, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, as empresas terão 10 (dez) dias para providenciar as rescisões de contrato de trabalho, sob pena de pagarem, a partir do dia seguinte, mais 01/30 (um trinta avos) ao empregado por dia de atraso, do valor líquido da rescisão.

parágrafo 1º - O aviso prévio começa a contar a partir do primeiro dia útil seguinte ao ciente do trabalhador.

parágrafo 2º - Quando o empregador fornecer o aviso prévio fixará a data e horário do acerto das verbas rescisórias, bem como se será feito na empresa (para empregados com menos de 01 (um) ano de serviço) ou no Sindicato dos trabalhadores (para empregados com mais de 01 (um) ano de serviço), o qual deverá ter o ciente do empregado nas duas vias.

parágrafo 3º - Em caso de não comparecimento do trabalhador para o acerto previsto em lei ou em caso de força maior, ficará o empregador isento da multa prevista nesta cláusula, desde que comprove perante o Sindicato obreiro, 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO NA DATA BASE

O trabalhador dispensado sem justa causa cujo aviso prévio tenha sido concedido, dentro do período de 30 dias antecedentes à data base, ou seja, **entre os dias 30 de janeiro a 28 do mês de fevereiro ou quando ano bissexto, entre os dias 31 de janeiro a 29 do mês de fevereiro** de cada ano, terá direito à indenização equivalente a um salário contratual vigente, sendo irrelevante a data do vencimento do aviso prévio, ou ainda, se foi trabalhado ou indenizado, importando tão somente a data de concessão do aviso prévio.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio será de 30 (trinta) dias, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, com redução de 02 horas diárias ou se o optar o trabalhador, pela redução de 07 dias na forma do art. 488 da CLT, ou ainda na forma indenizada. Já o acréscimo de 03 (dias) por cada ano de serviço prestado na mesma empresa assegurado pela lei 12.506/2011, será trabalhado ou indenizado de forma recíproca "tanto por iniciativa do empregador quanto por iniciativa do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Os empregadores, quando tiverem dado aviso prévio a seus trabalhadores, caso estes comprovem a obtenção de novo emprego, ficarão obrigados a dispensá-lo do restante do prazo referente ao pré-aviso sem quaisquer ônus às partes.

parágrafo único - Durante o prazo do aviso prévio dado por qualquer das partes, salvo o caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo confiança ou por motivo de força maior,

ficam vedadas alterações nas condições de trabalho sob pena de rescisão imediata do contrato respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

No ato da dispensa por justa causa, o empregador entregará ao trabalhador, por escrito, comunicado indicando o enquadramento da falta no(s) incisos(s) enumerados no art. 482 da CLT, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE MÃE

Fica assegurada a estabilidade provisória de 15 (quinze) dias à gestante, a contar do término da estabilidade prevista na alínea “b”, do inciso II, do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da CF/88.

parágrafo 1º - Fica a trabalhadora, 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, obrigada a comunicar a empresa, e posteriormente, comprovar com exame laboratorial.

parágrafo 2º - Mediante a comunicação de gravidez pela trabalhadora, a empresa suspenderá o aviso ou demissão, sob pena de ter que pagar a correspondente indenização.

parágrafo 3º - 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, a seu critério, após o retorno da licença maternidade, voltar à função de origem.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE POR ACIDENTE DE TRABALHO

Fica assegurada a estabilidade nos primeiros 12 (doze) meses, quando do retorno do trabalhador licenciado pelo INSS por acidente de trabalho ou doença profissional.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA 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 prática de atos no recinto da empresa, que os levem a ser inquiridos em BO (Boletim de Ocorrência), Inquérito Policial e a responder ação penal.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA ESPECIAL 12 X 36

A empresa, caso tenha interesse, poderá implantar a jornada especial de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de descanso 12 x 36, mediante acordo individual entre empresa e trabalhadores.

parágrafo único - Será concedido intervalo de 01h00m (uma hora) para repouso e alimentação, dentro da jornada de 12 horas.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA E DUPLO HORÁRIO DE ATENDIMENTO

O intervalo intrajornada para a jornada semanal de 44h (quarenta e quatro horas), terá duração máxima de 02 (duas) horas e não poderá ser ampliada por acordo individual com os trabalhadores, exigindo para essa situação, negociação via Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos trabalhadores, exceto nos casos previstos no parágrafo único.

parágrafo único - A empresa que comprovadamente opere com duplo horário de atendimento, que é aquele onde o estabelecimento ao encerrar o primeiro horário de atendimento, fecha as portas e suspende o atendimento externo aos clientes/consumidores, só reabrindo para atividade interna e atendimento externo no início do segundo (novo) horário; poderá nessa situação excepcional, conceder aos seus trabalhadores, intervalo intrajornada superior a 02 (duas) horas, independentemente de firmar Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas ficam autorizadas, mediante expressa concordância dos trabalhadores, a reduzir o intervalo intrajornada para 30 (trinta) minutos, sendo que nessa hipótese, a compensação poderá ser no início ou no final da jornada, em idênticos 30 (trinta) minutos, conforme necessidade da empresa e dos trabalhadores.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FOLGA AOS DOMINGOS

A empresa que funciona aos domingos, garantirá a todos os seus trabalhadores, independentemente do sexo, o direito de que no mínimo, uma folga semanal ocorra obrigatoriamente no domingo dentro do período máximo de 02 (dois) meses.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GREVE NO TRANSPORTE COLETIVO

É vedada qualquer punição, aos trabalhadores que faltarem ao serviço em caso de greve total no sistema de transporte coletivo urbano, desde que seja usuário do transporte coletivo, situação em que a falta será abonada.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

Fica estabelecido o abono no horário das provas de vestibulares, supletivos e ENEM para os trabalhadores que faltarem ao serviço, desde que apresentem com antecedência mínima de 02 (dois) dias o cartão de inscrição.

parágrafo único - Fica proibida a prorrogação ou alteração do horário de trabalho dos trabalhadores estudantes, caso essa mudança atinja horário escolar ou tempo necessário para se chegar à escola.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FERIADO DOS TRABALHADORES DA CATEGORIA

Fica estabelecido que o dia dos trabalhadores no Comércio Hoteleiro, de Bares, Restaurantes e Similares, será comemorado na última segunda-feira do mês de outubro, o qual será considerado feriado da categoria e quem for convocado para laborar nesse dia, receberá a hora trabalhada com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As empresas ficam autorizadas a compensar as horas prorrogadas e/os feriados trabalhados, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas diárias, de forma que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, após apurados e totalizados no respectivo mês, o período máximo de 03 (três meses) subsequente ao mês em que o trabalhador tenha as horas ou feriados trabalhados a compensar, sendo dispensado durante esse período de 03 (três meses) seguintes, qualquer acréscimo de salário nesta circunstância.

parágrafo único - na hipótese de não compensação no período de até 03 (três) meses e também se houver rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral, deverá o empregador efetuar o pagamento das respectivas horas não compensadas anteriormente com acréscimo de 50%; e quando se tratar de feriados laborados, exceto quando se tratar de jornada 12 x 36, observar-se-á o pagamento em dobro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FERIADOS

Ficam equiparados e reconhecidos como "feriados" pela negociação firmada nesta Convenção, os seguintes: **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); **25 de dezembro** (dia de Natal, Lei 662/49) e ainda os feriados consuetudinários de: *Corpus Christi*, ([lei municipal nº 100, de 11 de dezembro de 1951](#)) e sexta feira santa da paixão (art. 2º, da Lei Federal nº 9.093). Serão ainda observados os feriados municipais de Goiânia: (**dia da**

padroeira de Goiânia: 24 de maio) e aniversário de Goiânia: 24 de outubro), de modo que, se ocorrer de trabalhar em feriados, exceto quando submetidos à jornada de 12 x 36, serão as horas trabalhadas remuneradas em dobro sobre a hora normal.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CANCELAMENTO DE FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

As empresas que possuam até 50 (cinquenta) trabalhadores estão desobrigadas de manter contrato/convênio com médico/clínica coordenador do PCMSO.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME

Para as empresas que exigem uso de uniforme, estas fornecerão dois uniformes completos, novos e confeccionados por ano, de uma só vez, tendo como referência o mês de admissão do trabalhador, os quais deverão ser devolvidos quando da rescisão contratual, no estado em que se encontrarem, observando as seguintes condições:

parágrafo 1º - o uniforme será fornecido ao trabalhador mediante comprovante de fornecimento, com cópia para este;

parágrafo 2º - se o trabalhador não devolver o uniforme, no estado em que se encontrar, a empresa fica autorizada a promover o desconto do seu valor no acerto rescisório;

parágrafo 3º - as empresas estão desobrigadas de fornecer o uniforme tradicional usado pelo garçom, que consiste em paletó, calça preta e camisa branca;

parágrafo 4º - quando tratar-se de uniformes sem logomarca da empresa, poderão ser descontados do trabalhador até 50% do custo, sendo que não haverá a devolução dos mesmos quando do término do contrato.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PLANOS DE SAÚDE E ODONTOLÓGICO

As empresas que oferecerem o plano de saúde, caso os trabalhadores optarem por utilizá-los, a depender da situação de cada empresa, o trabalhador contribuirá com até 100% (cem por cento) do plano de saúde. O pagamento do plano de saúde dos dependentes é de inteira responsabilidade do trabalhador.

parágrafo 1º - Os valores do plano de saúde não comporão os salários em nenhuma hipótese;

parágrafo 2º - Fica resguardado o direito dos trabalhadores que já possuem o plano de saúde fornecido pela empregadora, de outra forma mais benéfica ao trabalhador, a o manterem nas condições já praticadas;

parágrafo 3º - As empresas que concederem esse plano de saúde aos seus trabalhadores, somente aceitarão os atestados médicos dos profissionais credenciados pelas mesmas;

parágrafo 4º - Desde 01.08.2019 o Sindicato dos trabalhadores possui convênio com o serviço odontológico "odonto sistem" (www.odontosystem.com.br), de modo que poderá ser negociada sua implementação com cada empresa que tiver interesse em aderir ao benefício juntamente ao Sechseg.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONSULTA OU INTERNAÇÃO DE FAMILIARES

Fica concedido a(o) trabalhador(a) no caso de consulta médica de filho (a) de até 05 (cinco) anos de idade, ou maior, se inválido (a), abono de 01 (um) dia mensal mediante comprovação por declaração médica.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

As faltas dos trabalhadores por razão de saúde serão abonadas mediante a comprovação por atestado médico ou por enfermeira(o), exigindo-se o cid – 10 (código internacional de doenças, somente em casos em que não viole a intimidade do(a) trabalhador(a). As faltas, serão ainda abonadas por atestado odontológico e/ou declaração/atestado de consulta/comparecimento do trabalhador.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais e assessores credenciados tenham acesso as mesmas em horários que evitem prejuízo ao andamento dos serviços, para fins de promover filiação, recolher mensalidade dos associados, entregar jornais, boletins periódicos e outras atividades sindicais, através de autorização do proprietário ou seu preposto.

parágrafo único - Na ocorrência de não autorização em nenhuma hipótese, o Sindicato obreiro deverá comunicar o fato ao Sindicato patronal, que, por medição, fará garantir o acesso.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REPRESENTANTE SINDICAIS

Fica assegurada a estabilidade provisória aos Representantes Sindicais que vierem a ser eleitos pela categoria com mandato correspondente ao da Diretoria do Sindicato, sendo limitado a 01 (um) Representante por empresa que possuir acima de 150 trabalhadores, que depois de eleito não poderá ter alterada sua função unilateralmente, obrigando-se o Sindicato obreiro à comunicar a empresa o nome do Representante Sindical até 10 (dez) dias após sua eleição.

parágrafo único - Se o trabalhador mudar o comportamento no desempenho de suas funções após sua eleição como Representante Sindical a empresa fará o comunicado ao Sindicato Laboral, o qual se compromete a substituição imediata desse Representante.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABONO NA AUSÊNCIA DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas obrigam-se a abonar sem prejuízo do salário, um dia por mês, sempre nas segundas-feiras, em que os Diretores da Diretoria Executiva do Sindicato permanecerem afastados da mesma para exercício de atividades sindicais, sendo obrigada comunicação prévia por parte do Sindicato dos trabalhadores com 05 (cinco) dias de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA MENSAL

As empresas se obrigam a recolher mensalmente ao Sindicato obreiro a contribuição associativa descontada da remuneração contratual do associado, sendo que o repasse por parte da empresa deverá ser feito até o décimo dia útil do próprio mês em curso, ou seja, no qual ocorreu o desconto.

parágrafo único - para que a empresa possa proceder ao desconto da mensalidade sindical sobre o salário dos trabalhadores filiados, o Sindicato deverá encaminhar cópia da ficha de filiação ou destacar a parte que conste a autorização com assinatura do trabalhador permitindo o desconto, conforme previsão do inciso XXVI do art. 611-B da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CUSTEIO DO SINDICATO DOS TRABALHADORES EM NOVEMBRO 2020

Será devida uma contribuição de custeio em favor do Sindicato dos trabalhadores por TODOS os trabalhadores que fizeram ou venham a qualquer momento, fazer a anuência individual e expressa conforme inciso XXVI do art. 611-B da CLT ao assinarem o Termo de Adesão anexo à CCT e ao Aditivo. Assim, cada empresa, descontará na folha de pagamento de todos os trabalhadores anuentes, a contribuição de custeio do Sindicato dos trabalhadores, no percentual em parcela única de **05% (cinco por cento) sobre o salário base de cada trabalhador**, descontada na folha de pagamento do mês de **novembro/2020** e repassada ao Sindicato da categoria através de guia fornecida por este ou obtida no endereço eletrônico do Sindicato - www.sechseg.com.br, até o prazo estabelecido no parágrafo seguinte, sob pena de multa no valor de 10%(dez por cento) mais juros correção monetária sob o montante retido.

parágrafo 1º - A empresa repassará ao Sindicato dos trabalhadores o valor da **parcela única referente ao exercício 2020, até o dia 11 de dezembro/2020** mediante pagamento do boleto encaminhado ou por depósito/transferência bancária na **conta do Sindicato no SICOOB, código 756, Agência 3351, conta 2.239-0, CNPJ 02.889.400/0001-25** ou em sua conta na CEF, **agência 0012, op. 003, conta 76728-0**, o exato valor equivalente ao apurado conforme estipulado no 'caput'.

parágrafo 2º - Após fazer o repasse da parcela de custeio devida em favor do Sindicato dos trabalhadores, a empresa **obrigatoriamente**, deverá enviar comprovante do desconto e do repasse com valor e identificação do nome da empresa, no endereço eletrônico: **tesouraria@sechseg.com.br**

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO DO SINDICATO PATRONAL EM 2020

m virtude da alteração introduzida pela lei 13.467 de 2017, o Sindicato não está mais obrigado a prestar serviços para toda a categoria. Agora, o Sindicato é um prestador de serviços. Prestará serviço para quem contribuir com o seu custeio. Não havendo mais a contribuição compulsória, a empresa representada que não contribuir com o Sindicato, não poderá exigir prestação de serviço pelo Sindicato gratuitamente, de modo que para o Sindicato recém constituído, para se estruturar e se manter prestando serviços à categoria econômica do segmento dos bares e restaurantes de Goiânia, as empresas representadas, entendendo a necessidade premente de continuar a ter um Sindicato específico e ativo, aprovou em assembleia, a instituição da "contribuição emergencial de custeio sindical" a ser paga por todas as empresas filiadas e contribuintes nos seguintes percentuais:

a) 2% (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **30/04/2020**;

b) 2% (dois por cento) sobre o piso salarial da categoria, multiplicado pelo número de trabalhadores da empresa, cujo repasse deverá ocorrer até o dia **30/10/2021**;

parágrafo 1º- Os valores a serem recolhidos a favor do SINDICATO PATRONAL – SINDIBARES deverão ser depositados diretamente na conta no Sindicato dos Bares e Restaurantes de Goiânia, CNPJ.: 22.590.755/0001-26 na CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, Agência: 2234, Op.:003, conta nº 3243-6, ou mediante solicitação de boleto bancário à entidade, no seguinte e-mail: secretaria.sindibaresgoiania@gmail.com

parágrafo 2º- - As empresas deverão enviar cópia dos depósitos, para fins de controle, para o e-mail: secretaria.sindibaresgoiania@gmail.com

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES PERIÓDICAS

O sindicato patronal e o obreiro se comprometem a realizar reuniões periódicas sempre que se fizer necessário para tratar de assuntos de interesse da categoria e buscar o diálogo para dirimir as controvérsias que surjam na relação de emprego.

parágrafo único - O Sindicato dos trabalhadores e/ou o Sindicato patronal, a quem couber a iniciativa de realizar a reunião, obriga-se a apresentar ao outro Sindicato, a pauta dos assuntos a serem tratados em cada reunião com antecedência de uma semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO COMPLEMENTARES

Quando da celebração de Acordos Coletivos de Trabalho Complementar, seja para implantar a regulamentação da cobrança da gorjeta, com as empresas não filiadas, seja para implantar o

PLR/PPR; seja para fixar o valor do *ticket* refeição, ou versar sobre qualquer matéria, fica autorizado o Sindicato dos trabalhadores cobrar uma taxa de custeio dos trabalhadores não sindicalizados, conforme vier a ser aprovado na negociação específica com os trabalhadores de cada empresa, que não poderá ser superior a 5% (cinco por cento), mas ainda exigirá que haja a expressa anuência de cada trabalhador na Ata anexa ao Acordo, aprovando as condições estabelecidas, inclusive a cobrança da taxa de custeio sindical específica, face ao comando do inciso XXVI do art. 611-B da CLT. Também, o Sindicato patronal fica autorizado a cobrar uma taxa das empresas não sindicalizadas, conforme definido pela Diretoria, quando for dar assistência a estas em celebração de Acordo Coletivo de Trabalho Complementar.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CENTRAL DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Considerando a necessidade de se buscar permanentemente a via conciliatória como um instrumento hábil e rápido para a solução dos conflitos, os Sindicatos signatários SECHSEG e SINDIBARES instituem uma central de negociação, a ser mediada pelos mesmos para que se possibilite às empresas representadas pelo SINDIBARES, uma oportunidade de negociação em momento anterior à propositura de demandas de natureza coletiva ou qualquer situação decorrente da presente Convenção.

parágrafo único - a mediação proposta no '*caput*' não é condição de procedibilidade para os Sindicatos signatários da presente CCT recorrerem ao poder judiciário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Será instituída e regulamentada dentro do prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a Comissão de Conciliação Prévia no âmbito de representação do SECHSEG e SINDIBARES GOLÂNIA, nos termos do art. 625-A e seguintes da CLT, de composição paritária com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais de trabalho.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DA DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Os Sindicatos convenientes se obrigam a dar ampla publicidade à presente convenção, inclusive em suas páginas na rede mundial de computadores.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA MULTA POR VIOLAÇÃO/DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, seja obrigação de pagar ou de fazer, além de remanescer a obrigação, será aplicado ao infrator multa mensal equivalente a **5%** (cinco por cento) calculado sobre o Piso Salarial do trabalhador e que será de trato sucessivo enquanto perdurar a violação, sendo que a multa reverterá, 50% (cinquenta por cento) em favor de cada trabalhador prejudicada e os outros 50% (cinquenta por cento), em favor da entidade sindical prejudicada.

MARLOS LUZ DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DO ESTADO DE GOIAS

NEWTON EMERSON PEREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS BARES E RESTAURANTES DO MUNICIPIO DE GOIANIA GO - SINDIBARES

ANEXOS
ANEXO I - TERMO DE ADESÃO AO PRÊMIO ASSIDUIDADE

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA CCT SECHSEG E SINDIBARES 2019 A 2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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