

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
SETH X SECOVI- 2021-2022
UBERLÂNDIA-MG

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA ENTRE O **SETH - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA/TAP** – CNPJ: 19.042.324/0001-10, E, O **SECOVI - SINDICATO DAS EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS RESIDENCIAIS E COMERCIAIS DO TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA** – CNPJ: 23.104.292/0001-08

01- CORREÇÃO SALARIAL:

**** I **** – Os salários dos empregados pertencentes à Categoria Profissional lotados nas Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, Condomínios Residenciais e Comerciais de Uberlândia, serão reajustados, “retroativamente”, a partir de **1º de MAIO de 2021**, em **5,26%** (cinco vírgula vinte e seis por cento), sobre os salários base constantes dos Contra Cheques dos trabalhadores, praticados em 30 de abril de 2021.

**** II **** – Os salários dos empregados pertencentes à Categoria Profissional lotados nas Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, Condomínios Residenciais e Comerciais de Uberlândia, serão reajustados, cumulativamente ao inciso I retro, a partir de **1º de JULHO de 2021**, em mais **0,74%** (zero vírgula setenta e quatro por cento) utilizando-se como base de cálculo os salários base constantes dos Contra Cheques dos trabalhadores, praticados em 30 de abril de 2021.

Parágrafo primeiro – PISO MÍNIMO DA CATEGORIA (jornada de 220:00 hs e jornada 12 x 36) – Fica estabelecido o piso mínimo da Categoria (salário base), a partir **01 de JULHO de 2021**, fica reajustado no valor de **R\$ 1.312,38** (hum mil trezentos e doze reais e trinta e oito centavos), **resguardadas as determinantes das Cláusulas nº 04, 05 e 06**, adiante estabelecidas.

Parágrafo segundo - DA PROPORCIONALIDADE DOS ÍNDICES SALARIAIS - Os índices salariais a serem aplicados por força da Convenção Coletiva de Trabalho 2021-2022, serão aplicados, proporcionalmente, conforme disposto no item XXIV da Instrução Normativa nº. 04 do TST, apenas para os empregados admitidos entre maio de 2020 e abril de 2021.

Parágrafo terceiro – DA LIVRE NEGOCIAÇÃO - É facultado às partes negociarem livremente a adoção de outro índice de reajuste salarial, garantindo como mínimo o índice constante no caput desta cláusula.

Parágrafo quarto – DAS DIFERENÇAS SALARIAIS – Fica facultado aos empregadores, o pagamento das eventuais diferenças salariais “retroativas”, oriundas do presente Instrumento Coletivo, em 02 (duas) parcelas, até o 5º dia útil dos meses de agosto e setembro de 2021, respectivamente.

02- PRÊMIO POR ASSIDUIDADE – O patronato concederá a todos os seus empregados, contratados até a data de 30 de JUNHO de 2021, a título de premiação por assiduidade, uma quantia mensal no valor correspondente a 10,0% (dez por cento), incidente sobre a parte fixa do salário, ficando garantido a inalterabilidade deste percentual, independente de quaisquer alegações, sob pena de se reconhecer de imediato a prática de **supressão salarial**.

Parágrafo primeiro – Fica pactuado, que o patronato concederá a todos os seus empregados, contratados a partir de 01 de JULHO de 2021, a título de premiação por assiduidade, uma quantia mensal no valor correspondente a 5,0% (cinco por cento), incidente sobre a parte fixa do salário, não havendo “in casu”, que se falar em equiparação salarial em relação aos empregados contratados até 30 de junho de 2021, sob quaisquer alegações.

Parágrafo segundo - Os Empregados perderão direito à 50%(cinquenta por centos) do prêmio previsto nesta cláusula, por cada FALTA INJUSTIFICADA no mês de concessão, podendo o desconto alcançar 100% do prêmio, no referido mês;

Parágrafo terceiro – A premiação de que trata esta cláusula, será paga mensalmente aos empregados, diretamente nos holerites, sendo que tal adicional não constitui parcela de natureza salarial ou acessória dela decorrentes, nos termos da nos termos da Lei 13.467/2017.

03- DATA BASE DA CATEGORIA – Fica mantido o dia 1º (primeiro) de maio, como data base da categoria profissional, para todos os efeitos legais.

04- PISO SALARIAL – Nenhum empregado integrante das áreas profissionais abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, representada pelo Sindicato Profissional, a partir de 01 de JULHO de 2021, ganhará salário inferior ao acordado abaixo:

a) **CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS**:

- Piso salarial de R\$ 1.407,00 (hum mil quatrocentos e sete reais), correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e, jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de R\$ 1.274,51 (hum mil duzentos e setenta e quatro reais e cinquenta e um centavos), na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

b) CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E/OU COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM **ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS**, ASSIM COMO, AS **DEMAIS EMPRESAS E/OU CONDOMÍNIOS VERTICAIS E HORIZONTAIS**, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS:

- Piso salarial de **R\$ 1.312,38** (hum mil trezentos e doze reais e trinta e oito centavos), correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de **R\$ 1.205,10** (hum mil duzentos e cinco reais e dez centavos), na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

c) – Na hipótese de contrato de **TRABALHO POR COMISSÃO**, deverá ser resguardado ao trabalhador, a remuneração mínima no valor de **R\$ 1.312,38** (hum mil trezentos e doze reais e trinta e oito centavos), correspondente ao piso salarial da categoria.

05- DOS CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS – Ficam autorizados, "**SOMENTE**" aos **CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS**, a contratação de **TRABALHADOR HORISTA**, mediante as normas que se seguem:

a) – Os empregados que trabalharem **POR HORA** em Condomínios Residenciais, serão remunerados na quantia de **R\$ 8,70** (oito reais e setenta centavos) por hora trabalhada, já incluídos aí, o **DSR** (descanso semanal remunerado), resguardando-se a estes trabalhadores, o direito a **Premiação por Assiduidade (nos termos do caput e §1º da cláusula 02)** e o **Adicional Noturno (20,0%)**, observadas as regras referentes à redução de jornada, conforme previsto na CLT.

b) – **Benefício Alimentação** – Especificamente para os **Empregados Horistas locados em Condomínio Residenciais**, cuja **jornada mensal** ultrapasse ao limite de **110:00 horas/mês**, será pago mensalmente, a título de **benefício alimentação** na quantia de **R\$ 153,00** (cento e cinquenta e três reais), sendo que, tal benefício, **não configurará direito ao empregado quanto à integralização salarial**, assim como, não refletirá sobre férias + 1/3, 13º salário, FGTS, Aviso Prévio e RSR ou quaisquer outras parcelas de natureza salarial.

c) – Os Condomínios Residenciais, que já forneçam Cesta Básica, e/ou, Benefício Alimentação em valores superiores aos seus empregados a este título, ficam desobrigados da concessão do Benefício Alimentação, conforme previsto no Item "b" retro, devendo prevalecer aquele que tiver valor maior em benefício do empregado.

06- AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO – Os empregados receberão a título de auxílio alimentação, os valores estipulados abaixo, sendo que, tal benefício, **não configurará direito ao emprego quanto à integralização salarial**, assim como, não refletirá sobre férias + 1/3, 13º salário, FGTS, Aviso Prévio e RSR ou quaisquer outras parcelas de natureza salarial.

a) CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM **ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS**:

R\$ 261,00 (duzentos e sessenta e um reais)

b) CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS (RESIDENCIAIS E/OU COMERCIAIS), CONDOMÍNIOS COMERCIAIS E SHOPPING CENTERS, QUE POSSUAM **ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS**, ASSIM COMO, AS **DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA E CONDOMÍNIOS VERTICAIS E HORIZONTAIS**, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS:

R\$ 153,00 (cento e cinquenta e três reais)

Parágrafo primeiro: Os empregadores que já fornecerem Cesta Básica ou outro Benefício Alimentação correspondente de valor igual ou maior que os constantes do caput ficam isentos do fornecimento do Auxílio Alimentação, devendo prevalecer aquele que tiver valor maior em benefício do empregado.

Parágrafo segundo: Os empregadores fornecerão Cesta Básica e/ou Benefício Alimentação aos empregados, **mesmo durante o gozo de férias, licença maternidade e/ou afastamento por motivo de doença**, devidamente justificado por Atestado/Laudo Médico, **limitado o fornecimento a 06 (seis) meses**, a contar do 16º dia de afastamento.

Parágrafo terceiro: Os empregadores fornecerão a Cesta Básica ou o Benefício Alimentação aos empregados:

- a) – se o efetivo início das atividades laborais ocorrer **antes do 15º dia** do mês da “**admissão**”;
- b) – se o efetivo afastamento do trabalho ocorrer **após 15º dia** do mês da “**demissão**”;

07- SEGURO DE VIDA - Os empregadores deverão contratar um Seguro de Vida, para seus funcionários, observadas as coberturas mínimas:

- I- R\$ 15.000,00 (Quinze Mil Reais) em caso de morte, natural ou acidental;
- II- R\$ 4.000,00 (Quatro Mil Reais) a título de Auxílio Funeral do Segurado;
- III- Concessão de no mínimo 12 (Doze) cestas básicas no valor de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais) cada.

Parágrafo Único: As empresas que contratarem Seguro de Vida em Grupo ou Individual, cuja cobertura por morte natural ou acidental for igual ou superior a R\$ 30.000,00 (Trinta Mil Reais), ficam desobrigadas da contratação das demais coberturas mínimas estipuladas nos itens II e III retro.

08- QUADRO RESUMO/REFERÊNCIA DOS ÍNDICES E VALORES PACTUADAS NA CCT 2021/2022.

QUADRO RESUMO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022 SETH-TAP E SECOVI-TAP VIGÊNCIA JULHO/2021 À ABRIL/2022		
SHOPPING CENTERS E CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS Cláusulas 02, 04 "a" e 06	PISO SALARIAL	R\$ 1.407,00
	BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO	R\$ 261,00
	PISO JORNADA REDUZIDA	R\$ 1.274,51
	PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE	10% ou 5%
- DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA -CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS - SHOPPING CENTERS -CONDOMÍNIOS HORIZONTAIS ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS Cláusulas 02, 04 "b" e 06	PISO SALARIAL	R\$ 1.312,38
	BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO	R\$ 153,00
	PISO JORNADA REDUZIDA	R\$ 1.210,05
	PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE	10% ou 5%
SOMENTE CONDOMÍNIOS RESIDENCIAIS (*HORISTA) Cláusula 05	VALOR DA HORA	R\$ 8,70
	BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO (*) acima de 110 hs trabalhadas	R\$ 153,00 *
REAJUSTE GERAL DA CATEGORIA Cláusula 05	TODA A CATEGORIA (*) obedecendo à proporcionalidade	6,00% *
	Prevista no §3º clausula 1	LIVRE NEGOCIAÇÃO
SEGURO DE VIDA EM GRUPO Cláusula 07	Morte Natural ou acidental	R\$ 15.000,00
	Auxílio Funeral	R\$ 4.000,00
	Concessão de 12 cestas Básicas (total)	R\$ 1.800,00
DEMAIS ÍNDICES PREVISTOS NA CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2020 Cláusulas 14, 18 e 19	QUINQUÊNIO (cl.14)	4,00%
	ADIC. NOTURNO (cl. 18)	20,00%
	HORAS EXTRAS (cl. 19)	65,00%

09- ABONO DE FALTAS – Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do (a) empregado (a) que necessitar levar seus filhos menores de 14 anos ou inválidos ao médico, limitadas a 01 (uma) falta abonada, a cada 04 (quatro) meses, mediante apresentação do competente Atestado de Acompanhamento, dentro do prazo máximo de 02 (dois) dias úteis.

Parágrafo único: Na eventualidade de mais faltas justificadas, para o fim disposto no caput desta cláusula, estas não serão descontadas em folha de pagamento e, serão objetos de compensação em banco de horas, até o limite de 10 (dez) dias por ano, desde que haja acordo para utilização e compensação do Banco de Horas.

10- ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS – As empresas manterão no local de serviço, estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros, de acordo com a lei nº. 7.855, de 24/10/1989.

11- DISPENSA POR JUSTA CAUSA – No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado o motivo da rescisão contratual, sob pena de não poder alegar a falta em juízo.

Parágrafo único: A comunicação acima terá validade desde que contemple a assinatura do empregado, ou no caso de sua recusa em assinar, de duas testemunhas.

12- UNIFORMES – As empresas fornecerão uniformes aos seus empregados, gratuitamente, no mínimo 02 (dois) uniformes por ano, ressalvados casos de força maior, desde que conste tal exigência em suas normas, não constituindo esta liberalidade, parcela integrante aos salários.

§ 1º – O empregado que infringir a regra de utilização da vestimenta pode ter seu dia de trabalho descontado. Fica facultado ao empregador a compensação deste dia.

§ 2º – O empregado se compromete a manter o uniforme limpo e em bom estado de uso durante a execução de suas atividades, assim como devolvê-lo em boas condições em casos de rescisão de contrato, sob pena de arcar com o custo do traje.

13- ABONO DE FALTA PARA O RECEBIMENTO DE PIS – Abono de falta ao trabalhador que se ausentar do serviço, até quatro horas, para fins de recebimento do PIS, mediante comprovação.

14- QUINQUÊNIO – Ao trabalhador que completar os primeiros 05 anos ininterruptos na mesma empresa, ser-lhe-á concedida a importância equivalente a 4% (Quatro por cento), calculados sobre a parte fixa do salário, que deverá ser discriminado, mensalmente, no comprovante de pagamento.

Parágrafo primeiro: não fará jus ao “quinquênio”, o trabalhador que durante o mês trabalhado, tiver falta injustificada.

Parágrafo segundo: o direito ao "quinqüênio", não é cumulativo, não sendo devido a cada período de 05 anos laboradas, mas apenas uma única vez, obedecidos os critérios do caput desta cláusula.

15- ESTABILIDADE GESTANTE – A empregada gestante tem assegurada a sua estabilidade no emprego, a partir da concepção, até 150 (cento e cinquenta dias), após o parto, nos termos do art. 10 II das Disposições Transitórias – CF/88.

Parágrafo único: Os afastamentos de empregadas gestantes, superiores a 28 (vinte e oito) dias, anteriormente à data do parto, serão considerados afastamento – auxílio doença, não se configurando o período, como licença maternidade, conforme artigo abaixo:

Art. 392 – A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e salário.

§ 1º - A empregada deverá, mediante atestado médico, notificar ao seu empregador, a data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e ocorrência deste. (Nova redação dada pela lei nr. 10.421, de 15/04/02)

17- EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA – Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em via de aposentar-se por tempo de serviço, durante os seis meses anteriores à implantação da carência necessária a obtenção dos benefícios previdenciários.

Parágrafo primeiro: Fará jus ao benefício desta cláusula somente o empregado que contar pelo menos três anos ininterruptos de serviços dentro da mesma empresa.

Parágrafo segundo: A concessão da estabilidade prevista nesta cláusula dependerá da comprovação, pelo empregado, da contagem do tempo de serviço que lhe assegura o direito a tal benefício.

Parágrafo terceiro: A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída em caso de dispensa sem justa causa, por uma indenização correspondente aos salários devidos no período restante para o término da estabilidade, não se aplicando estas vantagens nas hipóteses de dispensa por justa causa, encerramento de atividade do estabelecimento, ou pedido de demissão.

18- ADICIONAL NOTURNO – Fica estabelecido o percentual de **20,0%** (vinte por cento) a título de adicional noturno, para as jornadas laboradas no período compreendido **entre 22:00 horas, até o final da jornada efetivamente trabalhada**, sendo que, para o cálculo do referido adicional, deverá ser observado a **redução de jornada**, conforme previsto na CLT.

19- HORAS EXTRAS – As horas extras pagas serão acrescidas do valor de **65,0%** (sessenta e cinco por cento).

Parágrafo primeiro – O labor em datas comemorativas, consideradas como **PONTO FACULTATIVO** pela Prefeitura do Município, não serão consideradas como extras.

Parágrafo segundo – As horas trabalhadas nos dias de feriados serão remuneradas com acréscimo do percentual de 100% (cem por cento), e deverão ser pagas ao obreiro, não podendo ser objeto de compensação.

20- JORNADA DE 12 X 36 – Fica permitida às empresas, a adoção do regime especial, denominado 12 x 36.

Parágrafo primeiro - A hora de intervalo para descanso, não concedida no regime 12x36, será **remunerada apenas como hora normal, SEM** o acréscimo do adicional de hora extra, vez que, já integrada no salário base do funcionário mensalista, contudo, **em caso de não concessão do referido intervalo, o trabalhador receberá, apenas, o valor da hora normal (divisor 180)**, calculado sobre o valor da hora, respeitando-se o **piso salarial mínimo da categoria**.

Parágrafo segundo – Para cálculo das horas de intervalo não gozadas pelo empregado que trabalhar no regime 12 x 36, será considerado a jornada de 180:00 horas mensais.

Parágrafo terceiro – Os dias de **Feriados** laborados na **jornada 12 x 36, SERÃO PAGOS, porém, de forma simples, ou seja, SEM a DOBRA.**

21- ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO – Aos trabalhadores desta categoria profissional representada será efetuado o adiantamento do 13º salário ao ensejo das férias, sempre que o empregado requerer no mês de Janeiro do correspondente ano.

Parágrafo único: Para efeito do pagamento de 13º salário, Férias + 1/3 e rescisão contratual, aos empregados que percebem comissões ou que tenham salários variáveis (horas extras), será tomada como base de cálculo, **a média de sua remuneração nos 06 (seis) últimos meses**, desde que, não seja inferior à garantia mínima ajustada no parágrafo primeiro da cláusula primeira deste instrumento.

22- AVISO PRÉVIO – LEI Nº 12.506/11 – Aos empregados, demitidos e/ou demissionários, serão resguardados os direitos previstos na NOVA LEI DO AVISO PRÉVIO.

Parágrafo Primeiro – Em caso de demissão por parte do empregador, em que se exija o cumprimento do Aviso Prévio pelo empregado, este estará sujeito ao cumprimento pelos primeiros 30 (trinta) dias, sendo que, na eventualidade da prorrogação do período de cumprimento de aviso prévio, por força da Lei nº 12.506/11, **os demais dias serão obrigatoriamente indenizados na rescisão;**

Parágrafo Segundo – No caso do parágrafo anterior, **o acerto rescisório deverá se dar em até 10 (dez) dias**, após o cumprimento dos 1º (primeiros) 30 (trinta) dias do Aviso.

Parágrafo Terceiro - Fica dispensado do aviso prévio o empregado dispensado ou demissionário, que tiver conseguido outro emprego sem ônus para as partes, desde que devidamente comprovado.

Parágrafo Quarto - No caso de aviso prévio por parte de empregado demissionário, o acerto rescisório poderá ser realizado em até no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento do aviso pelo empregador, não caracterizando tal situação abandono de emprego, e/ou incorrendo a empresa na Multa prevista no art. 477 da CLT. Neste caso, a data da baixa na CTPS, será a mesma da comunicação do aviso prévio. Vedado neste caso, o desconto do Aviso Prévio do empregado.

Parágrafo Quinto - No caso de aviso prévio por parte de empregado demissionário, que comprovar a existência de VAGA em OUTRO EMPREGO, deverá laborar ao menos, mais 10 (dez) dias corridos, sob pena de desconto destes dias no acerto rescisório.

23- DESCONTOS SALARIAIS – Serão considerados válidos os descontos salariais efetuados pelo empregador, de convênios e mensalidades prévia e expressamente autorizados pelo empregado, até o limite de 30% (trinta por cento) do salário base, exceto nos casos em que houver serviços de assistência médica e odontológica.

24- RELAÇÃO DE EMPREGADOS – Desde que solicitado pelo Sindicato Profissional, as empresas fornecerão a lista de seus empregados, de quatro em quatro meses, contendo a relação dos setores de trabalho da mesma, bem como o número de empregados que ali prestam serviço.

25- MULTA POR VIOLAÇÃO DA CCT – Se violada qualquer das cláusulas mencionadas na presente Convenção Coletiva, ficará o infrator obrigado ao pagamento de MULTA equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo vigente, o qual será revertido à parte prejudicada, aplicada por cada instrumento/ano.

26- LANCHE – As empresas obrigatoriamente fornecerão lanches a seus empregados, quando estes estiverem trabalhando em regime de horas extraordinárias, ou em prorrogação de horário em caráter excepcional.

27- RETORNO AO TRABALHO GARANTIAS – Os empregados afastados de função, em decorrência de cessão de auxílio-doença, licença maternidade e do serviço militar obrigatório ou licença espontânea concedida, ao retornarem ao trabalho terão todas as vantagens previstas nesta convenção.

28- PAGAMENTO DE SALÁRIOS – As empresas poderão efetuar o pagamento do salário aos seus empregados no local de trabalho, sendo este pagamento em dinheiro, ou, por meios eletrônicos.

Parágrafo primeiro: No caso do pagamento ser efetuado em cheque, fica o trabalhador autorizado a se ausentar do trabalho para descontar o aludido cheque, sem prejuízo da sua jornada de trabalho, no horário bancário que convier ao empregador, por um período máximo de 2 (duas) horas.

Parágrafo segundo: O saldo de salário correspondente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

29- ASSISTÊNCIA JURÍDICA – As empresas prestarão assistência jurídica aos seus empregados que exerçam as funções de segurança ou correlatas, até o trânsito em Julgado de decisão, quando os mesmos, no exercício da função e na defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores, incidirem na prática de atos que ensejam procedimentos penais e que farão através de advogados.

30- AÇÃO DE CUMPRIMENTO – Fica reconhecida a legitimidade processual da entidade sindical profissional perante a justiça do Trabalho, para o ajuizamento de ações, independente de relação de empregados, de autorização ou de mandatos dos mesmos.

31- COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO – No caso de acidente do trabalho, que resulte em internação hospitalar do empregado, a empresa fica obrigada a dar imediata ciência à família do empregado no endereço que conste de sua ficha de registro.

32- CARTÃO DE PONTO – Os cartões de ponto, folhas, livros-ponto ou ponto eletrônico utilizados pelos empregadores deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, **diariamente**, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade, sendo que, **ao final de cada mês, deverão ser assinados pelo próprio empregado**, conforme determina a CLT.

Parágrafo Único – O registro de ponto é obrigatório, independentemente do quantitativo de empregados existentes.

33- ADIANTAMENTO SALARIAL – Os empregadores concederão adiantamento salarial aos seus empregados até o limite de 40% do salário, desde que requerido pelos mesmos. Nos meses que ocorrer o pagamento da parcela relativa ao 13º salário, as empresas não concederão adiantamento salarial.

34- DA RESCISÃO CONTRATUAL E HOMOLOGAÇÃO – As rescisões de contrato de trabalho dos empregados abrangidos por esta convenção, desde que tenham completado 12 (doze) meses de serviço, serão **“OBRIGATORIAMENTE”** homologadas no Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro: As homologações das rescisões do contrato de trabalho, serão realizadas mediante a exibição das guias de contribuição sindical profissional e patronal quitadas, assim como a comprovação de fornecimento de convênio médico ao empregado e/ou recibos de quitação do BENEFÍCIO SECOVIMED, sob as penas do parágrafo 11º da Cláusula 51.

Parágrafo segundo: A empresa que descumprir o caput desta cláusula, deixando de homologar a rescisão contratual de trabalho perante o sindicato de classe, incorrerá em **MULTA DE 20%**, incidente sob o salário mínimo vigente, a ser revertida em favor do empregado, demitido e/ou demissionário.

Parágrafo terceiro: No dia marcado para homologação, de acordo com o prazo determinado em Lei, o não comparecimento do empregado ou qualquer indisponibilidade para a homologação por parte do Sindicato, este se obrigará a fornecer à empresa um comprovante de seu comparecimento, desobrigando-a do pagamento de qualquer multa, sendo, neste ato, marcada nova data para homologação, desde que devidamente comprovado através de ciente do Empregado.

Parágrafo quarto: A empresa deverá comunicar por escrito ao funcionário, mediante protocolo, telegrama ou outro meio inequívoco, a data, horário e local, a comparecer para fins de recebimento de suas verbas rescisórias.

Parágrafo quinto: Caso o último prazo previsto para pagamento e homologação das verbas rescisórias pela empresa, recaia em Sábados, Domingos ou Feriados, ou ainda, em caso de impossibilidade do Sindicato Profissional para atendimento homologatório, na referida data, fica autorizada a sua realização no 1º (primeiro) dia útil posterior, afastadas "in casu", as penalidades previstas no art. 477 da CLT.

Parágrafo sexto: Em função da **Pandemia COVID-19**, os Empregadores ficam **OBRIGADOS** ao cumprimento desta Cláusula, sendo necessário o **AGENDAMENTO de DIA e HORÁRIO, com antecedência**, de 4 (quatro) dias úteis, junto ao SETH-TAP, Via e-mail: sindempregtur@hotmail.com

35- DESPESAS DE ADMISSÃO E DEMISSÃO – Todas as despesas com eventuais exames para admissão e demissão, serão pagas pela empresa.

36- DESCONTO DE MENSALIDADE SINDICAL – As empresas descontarão mensalmente na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles expressamente autorizados, as mensalidades destinadas ao **SETH-TAP - Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade**, sindicato profissional, devida em virtude de filiação facultativa, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o oitavo dia útil do mês subsequente ao de referência.

37- ALEITAMENTO MATERNO – Para amamentar o filho até que este complete 06 (seis) meses de vida, a mulher terá direito a dois descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho ou a critério do empregador.

38- CURSOS E REUNIÕES – Fica estabelecido que os cursos e reuniões quando do comparecimento obrigatório deverão ser realizadas durante a jornada de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras (Ac. TST, Pleno 1.339/8 RO/DC 85/82-31-08-82).

Parágrafo Único: Os cursos de comparecimento facultativo e custeados pelo empregador estão isentos do pagamento de horas extras.

39- RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS – A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, a empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias assinadas pelo empregado cabendo uma cópia a cada parte.

40- EMPREGADO ESTUDANTE – Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames durante o período necessário à realização dos mesmos, desde que, em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido, pré-avisando o empregador com 48 horas de antecedência.

41- PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS A PREVIDÊNCIA SOCIAL – As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social quando solicitado pelo empregado, nos seguintes prazos e condições:

- A) Para fins de auxílio-doença: 05 dias úteis;
- B) Para fins de aposentadoria: 10 dias úteis;
- C) Para fins de obtenção de aposentadoria especial: 15 dias úteis.

42- ADICIONAIS – Os adicionais integram a remuneração do empregado, para os efeitos legais, inclusive para fins de pagamento de 13º salário, férias, aviso prévio, repouso semanal remunerado e depósitos fundiários.

43- BANCO DE HORAS – As horas extras feitas em um dia poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, conforme Lei 9.601 de 21-01-98 e alterações posteriores. Havendo a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas.

Parágrafo primeiro: Fica prevalecendo o período de até **0:10** minutos de tolerância para entrada e saída dos empregados, inclusive saída e retorno do horário de descanso para o almoço. Assim as horas extras começarão a contar a partir de 0:11 minutos trabalhados.

Parágrafo segundo: O empregado que sair até **0:10** minutos após seu horário normal, inclusive saída para almoço, não contará esse período como hora extra, assim como não serão descontados do mesmo, atrasos de até **0:10** minutos nas mesmas condições.

Parágrafo Terceiro – O saldo acumulado do Banco de Horas, deverá ser compensado no prazo máximo de 06 (seis) meses, sob pena de pagamento em folha.

Parágrafo Quarto - A tolerância a que se refere o parágrafo primeiro e segundo desta cláusula se dará apenas em atrasos de natureza eventual, sendo que a habitualidade descaracteriza tal permissão e enseja a aplicação das sanções legais cabíveis, como advertência e suspensão.

Parágrafo Quinto – O empregado demitido ou demissionário que não tenha compensado integralmente as horas extras trabalhadas, deve receber por elas na rescisão do seu contrato, não se admitindo o desconto de horas negativas.

44- TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL – No mês de **AGOSTO de 2021** os empregadores recolherão até o último dia útil e em uma única vez, de acordo com aprovação da Assembleia Geral a **importância referente a 8,0% (oito por cento) do Piso Salarial pactuado neste instrumento, descontada de seus funcionários** referentes ao mês de **JULHO de 2021**, mediante Guia própria a ser fornecida pelo Sindicato Profissional, a ser requerida Via e-mail: **sindempregtur@hotmail.com**.

Parágrafo primeiro - Para os empregados admitidos no período de maio/2021 a abril/2022, o mencionado recolhimento dar-se-á no mês subsequente ao da admissão. O empregador que descontar e não recolher ficará sujeito ao pagamento da quantia pactuada acrescida de multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de 1% (um por cento) ao mês sem prejuízo de atualização.

Parágrafo segundo – ISENÇÃO DE MENSALIDADE DO SECOVIMED - Os condomínios e empresas pertencentes à categoria representada pelo SECOVI-TAP, que comprovarem o desconto e recolhimento (ÚNICO ANUAL) da TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL – CLÁUSULA 44ª (8,0% sobre o piso salarial) deste instrumento, referente aos seus empregados, em favor do SETH-TAP, serão beneficiados com o subsídio sindical de isenção de pagamento de 1 (uma) mensalidade do SECOVIMED “por empregado”, exclusivamente, referente ao mês do desconto, ou seja, APENAS UMA ÚNICA VEZ DURANTE A VIGÊNCIA DESTA CCT 2021-2022.

Parágrafo terceiro - Conforme (TAC nº 153/2009 - MPTb) Fica garantido aos funcionários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição de forma ampla, à qualquer momento durante a sua vigência, de forma individual e não coletiva, através de formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente preenchido e assinado pelo trabalhador, protocolado junto ao Sindicato (ou protocolado via correio, caso labore fora do Município de Uberlândia), sempre de maneira individual, não sendo admitida remessa em Grupo ou por parte das Empresas, ficando à cargo do Sindicato, a comunicação à Empresa, das oposições protocoladas.

45- FISCALIZAÇÃO – Fica atribuída à Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais e o Sindicato Profissional, a fiscalização da Convenção em todas as suas cláusulas e condições, devendo as mesmas ser depositadas e registradas na referida Delegacia.

46- DAS GARANTIAS E DIREITOS AOS PRESTADORES DE SERVIÇO ÀS EMPRESAS REPRESENTADAS PELO SINDICATO PATRONAL - Aos empregados contratados **DIRETA OU INDIRETAMENTE**, para prestarem serviços nas dependências das empresas (CONDOMÍNIOS COMERCIAIS, RESIDENCIAIS E/OU MISTOS, SHOPPING CENTERS e outros), representadas por este SINDICATO PATRONAL, signatário do presente instrumento, fica garantido os direitos previstos em todas as cláusulas constantes desta convenção coletiva de trabalho, INDEPENDENTE de quaisquer alegações.

Parágrafo único: Fica resguardado aos empregados retro citados (caput), o direito de pleitearem em Juízo, as parcelas trabalhistas previstas nesse instrumento convencional, que eventualmente lhe forem suprimidas.

47- JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho será a mesma estabelecida na Legislação em vigor, porém, fica permitido o regime de compensação e prorrogação de horas.

48- INTERVALO PARA REPOUSO OU ALIMENTAÇÃO – Fica convencionado entre as partes que o intervalo para repouso ou alimentação será de no mínimo 01 (uma) até no máximo de 02 (duas) horas.

Parágrafo primeiro– Poderão as Empresas conceder intervalos de **00:30** (trinta minutos), nos termos da Lei 13.467/2017.

Parágrafo segundo – Especificamente na jornada 12x36, haverá a obrigatoriedade do intervalo de 1:00 hora, concedido dentro da jornada, garantindo assim a integralidade do descanso de 36 horas.

49- FORNECIMENTO DE RAIS – As empresas fornecerão uma cópia da RAIS à entidade profissional, desde que requerido, no prazo máximo de 15 dias.

50- VALE TRANSPORTE – As empresas fornecerão aos seus empregados os vales transporte necessários ao deslocamento dos mesmos, conforme Lei 7418 de 16-1285/Reg. Decreto 95247 de 17-11-87/Dou 18-11-87.

Parágrafo primeiro: Os empregados que se utilizarem de meio de transporte "próprio", para irem e virem do trabalho, não fazem "jus" ao recebimento do vale transporte; Neste caso, **PODERÁ** o empregador, **DE FORMA FACULTATIVA**, conceder-lhes **AUXÍLIO DESLOCAMENTO**.

Parágrafo segundo: Tal liberalidade, não constituirá em hipótese alguma, parcela de natureza salarial, e/ou, acessórios delas decorrentes.

51- DO SECOVIMED UBERLÂNDIA - Fica mantido o Serviço Social da Habitação da CIDADÊ DE UBERLÂNDIA - SECOVIMED-UBERLÂNDIA, sociedade civil sem fins lucrativos, instituído na CCT 2011/2012, que objetiva a prestação de serviços assistenciais de caráter social, na área da saúde, referente aos trabalhadores integrantes das categorias laborais e patronais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - De acordo com a decisão da Assembleia Geral do Sindicato Patronal e com o fim de possibilitar que o SECOVIMED possa desenvolver e ampliar suas atividades, as empresas e condomínios estabelecidos na cidade de Uberlândia, recolherão, mensalmente, **a contribuição de R\$ 102,00 (cento e dois reais) por empregado**, em favor do Serviço Social da Habitação da Cidade de Uberlândia – SECOVIMED.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em decorrência desta contribuição fica assegurada às empresas e condomínios, no mínimo, consultas médicas ambulatoriais, tratamento odontológico e exames previstos em tabela periodicamente divulgada pelo SECOVIMED, aos empregados desde sua admissão. Não é permitida nenhuma exclusão, separação, divisão ou distinção entre empregados de qualquer gênero ou função.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica facultada a contratação do serviço SECOVIMED, aos cônjuges dos trabalhadores da categoria profissional, não se aplicando, *in casu*, o desconto previsto no parágrafo sexto, aos profissionais elencados neste parágrafo

PARÁGRAFO QUARTO – Fica facultada a contratação do serviço SECOVIMED, aos Diretores, Síndicos, Autônomos e demais membros administrativos dos empregadores, não extensivo aos seus cônjuges e familiares, sendo que, os contratos de prestação de serviços SECOVIMED, se darão exclusivamente por intermédio dos empregadores vinculados às Categorias Patronais pertinentes à este Instrumento Convencional. Não se aplica o desconto previsto no parágrafo sexto, aos profissionais elencados neste parágrafo.

PARÁGRAFO QUINTO – Fica facultada a contratação do serviço SECOVIMED, aos Empregados das Empresas Terceirizadas e Micro Empresas Individuais, não extensivo aos seus cônjuges e familiares, prestadores de serviços às empresas vinculados às Categorias Patronais pertinentes à este Instrumento Convencional. *IN CASU*, não se aplica o desconto previsto no parágrafo sexto, aos profissionais elencados neste parágrafo.

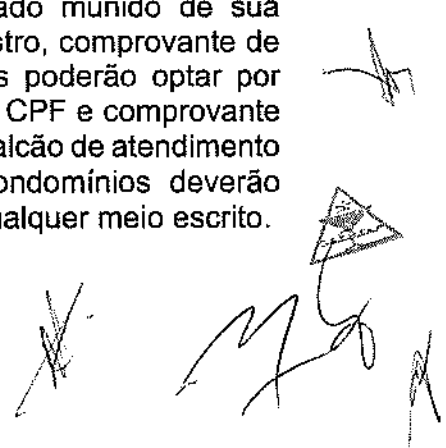
PARÁGRAFO SEXTO - Os condomínios e empresas pertencentes à categoria representada pelo SECOVI-TAP, em dia com as suas contribuições sindicais e/ou mensalidades associativas perante o SECOVI-TAP e o SECOVIMED-UBERLÂNDIA serão beneficiados com o **subsídio sindical de 50%** (cinquenta por cento) sobre o valor previsto no parágrafo primeiro.

PARÁGRAFO SÉTIMO - ALTERNATIVAMENTE ao § 6º desta **CLÁUSULA**, os condomínios e empresas pertencentes à categoria representada pelo SECOVI-TAP, que comprovarem o **desconto e recolhimento (ÚNICO ANUAL)** da **TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL – CLÁUSULA 44ª (8,0% sobre o piso salarial)** deste instrumento, referente aos seus empregados, **em favor do SETH-TAP**, serão beneficiados com o **subsídio sindical de 100% (cem por cento) incidente sobre o valor previsto no § 1º desta cláusula, “por empregado”, exclusivamente**, referente ao mês do desconto, ou seja, **APENAS UMA ÚNICA VEZ DURANTE A VIGÊNCIA DESTA CCT 2021-2022**.

PARÁGRAFO OITAVO - Para efeito de cálculo, as empresas e condomínios deverão fornecer a **RE da GFIP**, para fins de comprovação do número de funcionários registrados na empresa ou no condomínio no mês de referência da contribuição.

PARÁGRAFO NONO - O SECOVIMED e o SETH-TAP poderão promover ações de fiscalização do cumprimento do disposto nesta cláusula, obrigando-se a empresas ou condomínio a fornecer, sempre que solicitado, RE da GFIP, ou qualquer outro documento oficial que comprove o vínculo empregatício do funcionário com a empresa.

PARÁGRAFO DÉCIMO - No ato da admissão de novos empregados, as empresas ou condomínios deverão enviar ao SECOVIMED, o empregado munido de sua Carteira Profissional (CTPS) com as devidas anotações de registro, comprovante de endereço, CPF e RG. Também, as empresas ou condomínios poderão optar por enviar cópia da CTPS com anotações de registro, cópia do RG, CPF e comprovante de residência do empregado, desde que protocole a entrega no balcão de atendimento do SECOVIMED. No ato da Demissão, as empresas ou condomínios deverão comunicar ao SECOVIMED a rescisão de contrato através de qualquer meio escrito.



PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - A falta de recolhimento na data do vencimento implica em atualização monetária do débito até a data do efetivo pagamento. Sobre o valor atualizado incidirá multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês *pro rata die*. Após 60 (sessenta) dias de atraso, os débitos serão cobrados por um serviço jurídico. Em caso de cobrança judicial, será acrescida ao montante atualizado uma taxa de até 20% (vinte por cento) a título de honorários advocatícios. Incorrerá nas mesmas penalidades a empresa ou condomínio que nas ações de fiscalização for constatado recolhimento inferior ao efetivamente devido.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - Para resguardar os direitos dos empregados, uma empresa ou condomínio somente poderá substituir o SECOVIMED por outro serviço assistencial caso o novo serviço que venha a substituí-lo seja qualitativa e quantitativamente superior ao SECOVIMED. Neste caso a empresa ou condomínio deverá comprovar a substituição por meio da apresentação de recibos de pagamento em favor de outra entidade assistencial, no qual deve constar a relação dos nomes dos empregados beneficiados, devendo ainda comprovar que não existe repasse direto ou indireto ao empregado, do custeio do serviço assistencial contratado.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – O Empregador poderá se eximir de adesão ao SECOVIMED, desde que forneça outro Convênio Médico Odontológico com no mínimo os mesmos benefícios equivalentes, sendo certo que, não havendo fornecimento algum de Assistência Médica por parte do Empregador, este deverá INDENIZAR ao Empregado, na quantia correspondente a 10% (dez por cento) do valor do salário mínimo vigente, por cada mês em que ocorrer a desobediência, independentemente da Multa Convencional (Cláusula 25ª deste Instrumento).

52- ATESTADO MÉDICO – As empresas aceitarão os atestados médicos, desde que sem rasuras, e que conste o nome, carimbo, CRM do médico, emitidos pelo SUS e seus conveniados, clínicas e consultórios particulares, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos do SINDICATO e seus conveniados, **ficando facultado a “ratificação” dos atestados pelos empregadores.**

53- TAXA DE REVERSÃO PATRONAL – As empresas e condomínios pertencentes à categoria representada pelo Sindicato Patronal, recolherão às suas expensas, em favor do SECOVI, uma importância a título de Taxa de Reversão Patronal (Contribuição Assistencial Patronal), com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, de acordo com a aprovação da Assembleia Geral, conforme a seguinte tabela:

Nº. de Empregados	Valor da Contribuição
Sem Empregados	R\$ 225,00
Com empregados	R\$ 310,00

Parágrafo Primeiro: A contribuição assistencial mencionada nesta cláusula deverá ser recolhida até 10 de AGOSTO de 2021, através de guia própria fornecida pela Entidade Patronal, a qual será encaminhada e com indicação do Banco autorizado ao recolhimento. As empresas que tiverem o início de suas atividades no período de **Maior/2021 até Abril/2022** deverão recolher a contribuição assistencial até o dia 10 do mês seguinte ao da abertura.

Parágrafo Segundo: Fica esclarecido que o recolhimento da contribuição assistencial fora do prazo será acrescido de multa de 2% sobre o valor atualizado, mais juros moratórios de 1% ao mês. O término da vigência da Convenção Coletiva não exclui as empresas do cumprimento da obrigação instituída na presente cláusula.

Parágrafo Terceiro: As empresas que, por qualquer motivo, deixarem de receber a referida guia própria para o recolhimento da contribuição assistencial, poderão fazê-lo mediante depósito no valor correspondente, dentro do prazo fixado, junto à Caixa Econômica Federal - Agência 0162 – C/C nº. 00502501-6.


54- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS - “AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DO EMPREGADO” - No mês de SETEMBRO de 2021, as empresas recolherão dos Empregados, em parcela única, a **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** (CLT, art. 582, § 1º, “a” e “b”), **mediante autorização expressa do empregado**, em “especial” para fins de “autorização” do desconto e repasse ao Sindicato Profissional, a importância equivalente a 01 (um) dia de Salário (1/30), que deverá ser recolhido em Guia própria até 30 de outubro de 2021.

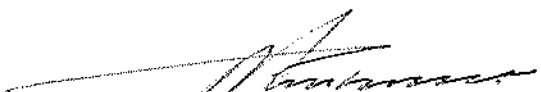
PARÁGRAFO ÚNICO – A empresas não responderão por quaisquer controvérsias que possam surgir entre os trabalhadores e o seu Sindicato classista em razão do desconto acima estabelecido.

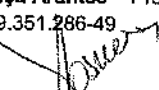
55- VIGÊNCIA – a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 01 (um) ano, a partir de **1º maio/2021 até 30 abril/2022**.

56- REGISTRO - E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em **04 (quatro) vias** de igual teor e forma, as quais serão levadas a depósito na Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais e registro no Cartório competente.

Uberlândia, 13 de julho de 2021.


 SETH/TAP – Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba – MG
 Adeilmo Pedro de Souza – Presidente
 CPF: 052.247.721-68


 SECOVI-TAP – Sindicato das Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Resid. e Comerciais, Cond. Resid. e Shopping Centers do Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba.
 Ronaldo de Mendonça Arantes – Presidente
 CPF: 539.351.286-49


 Comissão de Negociação SECOVI-TAP
 Rogério Gusmão
 CPF: 863.250.948-91

Comissão de Negociação SETH/TAP
Salomão Afione Júnior
CPF: 269.220.701-78 / OAB/MG: 82.472-B

18
SINICATO DOS EMPREGADOS EM
TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA,
TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PAPANAVEA
DEPTO. JURIDICO



Arthur Srour Vidal

Comissão de Negociação SEGOVI-TAP
Dr. Arthur Srour Vidal
CPF: 087.104.506-02 / OAB/MG: 136.000

[Handwritten signature]

AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE
TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR037211/2021**

SIND EMP TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERL, TRIANG MIN ALTO PARANAIBA - MG,
CNPJ n. **19.042.324/0001-10**, localizado(a) à Avenida Morun Bernardino, 240, casa, Presidente
Roosevelt, Uberlândia/MG, CEP 38401-098, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a).
ADEILMO PEDRO DE SOUZA, CPF n. 052.247.721-68, conforme deliberação da (s) Assembléia (s)
da Categoria, realizada (s) em 25/02/2021 no município de Uberlândia/MG;

E

SINDICATO EMPRESAS COMPRA VENDA LOC E ADM IMOVEIS RESIDENCIAIS,
CONDOMINIOS SHOPPING CENTERS TRIANGULO MINEIRO ALTO PARANAIBA-SECOVI-TAP,
CNPJ n. 23.104.292/0001-08, localizado(a) à Avenida Ubiratan Honório de Castro - até 1956/1957,
220, A, Santa Mônica, Uberlândia/MG, CEP 38408-154, representado(a), neste ato, por seu
Presidente, Sr(a). RONALDO ARANTES DE MENDONCA, CPF n. 539.351.286-49, conforme
deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 22/04/2021 no município de
Uberlândia/MG;


nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de
2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o
REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia,
por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR037211/2021, na data de 13/07/2021, às 16:32.

_____, 13 de julho de 2021.



ADEILMO PEDRO DE SOUZA
Presidente

SIND EMP TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERL, TRIANG MIN ALTO PARANAIBA - MG



RONALDO ARANTES DE MENDONCA
Presidente

SINDICATO EMPRESAS COMPRA VENDA LOC E ADM IMOVEIS RESIDENCIAIS,
CONDOMINIOS SHOPPING CENTERS TRIANGULO MINEIRO ALTO PARANAIBA-SECOVI-TAP

Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR037211/2021

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br>

Qua, 21/07/2021 07:08

Para: sindempregtur@hotmail.com <sindempregtur@hotmail.com>

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR037211/2021 e protocolizado no da Economia sob nº 13621111447202181, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número MG002256/2021.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE UBERLÂNDIA/MG