

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2023 / 2024
SETH X SECOVI – (UBERLÂNDIA-MG)

“Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, das Incorporadoras, Loteadoras e Desenvolvimento Urbano, Condomínios Residenciais e Comerciais, “Shopping Centers” e Empresas de Corretagens Imobiliárias”

(EXCETO: Condomínios Comerciais, Residenciais e Mistos, Horizontais e Verticais)

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:

– Os salários dos empregados pertencentes à Categoria Profissional lotados nas Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais de Uberlândia, serão reajustados, **“retroativamente”**, a partir de **1º de MAIO de 2023**, em **5,0% (cinco por cento)**, sobre os salários base, constantes dos Contra Cheques dos trabalhadores, praticados em 30 de abril de 2023.

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 maio de 2023**, fica reajustado no valor de **R\$ 1.545,15 (hum mil quinhentos e quarenta e cinco reais e quinze 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 2023-2023, serão aplicados, proporcionalmente, conforme disposto no item XXIV da Instrução Normativa nº. 04 do TST, apenas para os empregados admitidos entre maio de 2022 e abril de 2023.

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, até o 5º dia útil do mês de **junho de 2023**, 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**.

[Handwritten signatures and stamps in blue ink on the right margin]

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 cento) 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 maio de 2023, ganhará salário inferior ao acordado abaixo:

a) – **SHOPPING CENTERS** (com mais de 15 FUNCIONÁRIOS):

- Piso salarial de R\$ 1.656,55 (hum mil seiscentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos), correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de R\$ 1.500,57 (hum mil quinhentos reais e cinquenta e sete centavos), na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

b) – Na hipótese de contrato de **TRABALHO POR COMISSÃO**, deverá ser resguardado ao trabalhador, a remuneração mínima no valor de R\$ 1.656,55 (hum mil seiscentos e cinquenta e seis reais e cinquenta e cinco centavos), correspondente ao piso salarial da categoria.

c) - Os empregados que trabalharem POR HORA em **SHOPPING CENTERS** (com mais de 15 FUNCIONÁRIOS), serão remunerados na quantia de R\$ 10,25 (dez reais e vinte e cinco centavos), por hora trabalhada, já incluídos aí, o DSR (descanso semanal remunerado), resguardando-se a estes trabalhadores, o direito a Premiação por Assiduidade (5,0% ou 10,0%) e o Adicional Noturno (20,0%), observadas as regras referentes à redução de jornada, conforme previsto na CLT.

05- PISO SALARIAL – SHOPPING CENTERS (com menos de 15 FUNCIONÁRIOS), e, DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA (independentemente da quantidade de funcionários):

- Piso salarial de **R\$ 1.545,15 (hum mil quinhentos e quarenta e cinco reais e quinze centavos)**, correspondentes a jornada de 220:00 horas mensais, e, jornada 12X36 hs.

- Piso salarial de **R\$ 1.418,84 (hum mil quatrocentos e dezoito reais e oitenta e quatro centavos)**, na hipótese de trabalho prestado em jornadas reduzidas, inferiores às 44:00 hs semanais.

b) – Na hipótese de contrato de **TRABALHO POR COMISSÃO**, deverá ser resguardado ao trabalhador, a remuneração mínima no valor de **R\$ 1.545,15 (hum mil quinhentos e quarenta e cinco reais e quinze centavos)**, correspondente ao piso salarial da categoria.

c) - Os empregados que trabalharem **POR HORA** em **SHOPPING CENTERS (com menos de 15 FUNCIONÁRIOS)**, e, **DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA (independentemente da quantidade de funcionários)**, serão remunerados na quantia de **R\$ 10,25 (dez reais e vinte e cinco centavos)**, por hora trabalhada, já incluídos aí, o DSR (descanso semanal remunerado), resguardando-se a estes trabalhadores, o direito a Premiação por Assiduidade (10,0%) e o Adicional Noturno (20,0%), observadas as regras referentes à redução de jornada, conforme previsto na CLT.

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) **SHOPPING CENTERS (ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS):**
R\$ 307,65 (trezentos e sete reais e sessenta e cinco centavos)

b) **SHOPPING CENTERS QUE POSSUAM ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS E DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA, INDEPENDENTEMENTE DA QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS:**
R\$ 180,60 (cento e oitenta reais e sessenta centavos)

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 2023/2024.

QUADRO RESUMO CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024 SETH-TAP E SECOVI-TAP VIGÊNCIA MAIO/2023 À ABRIL/2024		
SHOPPING CENTERS ACIMA DE 15 FUNCIONÁRIOS Cláusulas 02, 04 “a”, 06 “b”	PISO SALARIAL	R\$ 1.656,55
	BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO	R\$ 307,65
	PISO JORNADA REDUZIDA	R\$ 1.500,57
	PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE	10% ou 5%*
- DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA - SHOPPING CENTERS ATÉ 15 FUNCIONÁRIOS Cláusulas 02, 05 “b”, 06 “a”	PISO SALARIAL	R\$ 1.545,15
	BENEFÍCIO ALIMENTAÇÃO	R\$ 180,60
	PISO JORNADA REDUZIDA	R\$ 1.418,84
	PREMIAÇÃO POR ASSIDUIDADE	10% ou 5%*
REAJUSTE GERAL DA CATEGORIA	TODA A CATEGORIA (*) obedecendo à proporcionalidade	5,0% *
	Prevista no §3º clausula 1	LIVRE NEGOCIAÇÃO

SEGURO DE VIDA EM GRUPO	Morte Natural ou acidental	R\$ 15.000,00
	Auxílio Funeral	R\$ 4.000,00
	Concessão de 12 cestas Básicas (total)	R\$ 1.800,00
Cláusula 07		
DEMAIS ÍNDICES PREVISTOS NA CONVENÇÃO COLETIVA 2019/2020	QUINQUÊNIO (cl. 14)	4,00%
	ADIC. NOTURNO (cl. 18)	20,00%
	HORAS EXTRAS (cl. 19)	65,00%
Cláusulas 14, 18 e 19		

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 “quinquênio”, não é cumulativo, não sendo devido a cada período de 05 anos laboradas, mas apenas uma única vez, obedecidos os critérios do caput desta clausula.

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 clausula 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.

Handwritten signatures and a blue stamp in the bottom right corner of the page.

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.

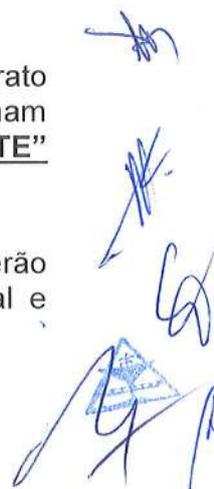
32- CARTÃO DE PONTO – Os cartões de ponto, folhas, livros-ponto ou ponto eletrônico utilizados pelos empregadores deverão ser marcados ou assinados pelo próprio empregado, **diariamente**, não sendo admitido o apontamento por outrem, sob pena de invalidade, sendo que, **ao final de cada mês, deverão 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, ou, BENEFÍCIO PAF, sob as penas do Item "III" da Cláusula 53ª.

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 comprovar ter comunicado ao funcionário, mediante protocolo, telegrama, e-mail, WhatsApp, 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: 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.

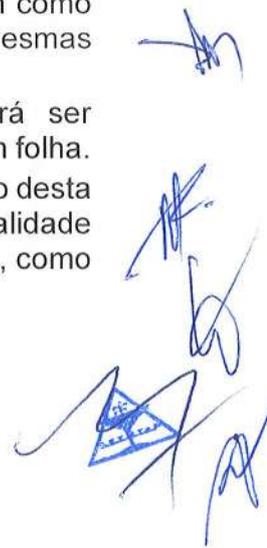
43- BANCO DE HORAS – As horas extras feitas em um dia poderão ser compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, conforme Lei 9.601 de 21-01-98 e alterações posteriores. Havendo a rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, fará o 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 junho de 2023 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 maio de 2023, 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/2023 a abril/2024, 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 - 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 (SHOPPING CENTERS e DEMAIS EMPRESAS DA CATEGORIA), 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- 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.**

52- DA ASSISTÊNCIA À SAÚDE DOS TRABALHADORES DA CATEGORIA

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os Empregadores poderão **OPTAR**, pelo **SECOVIMED** (SECOVI) ou **PAF** - Plano de Assistência Familiar (SETH-TAP).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Também, poderão **OPTAR** por oferecer **OUTRO PLANO** aos Empregados, desde que, **GRATUÍTO**, e com **GARANTIA de no MÍNIMO, OFERECER os MESMOS (ou melhores) BENEFÍCIOS**, sendo, **neste caso**, será **obrigatório**, a sua **HOMOLOGAÇÃO**, perante o **Sindicato Profissional**.

53- DAS ASSISTÊNCIAS À SAÚDE OFERTADAS AOS EMPREGADOS PELOS SINDICATOS CONVENIENTES:

- I) - **SECOVIMED UBERLÂNDIA (CCT-2023/2024)** - Fica "**FACULTADO**" aos Empregadores, **OPTAR** pelo **SECOVIMED-UBERLÂNDIA** - Serviço Social da Habitação da CIDADE DE UBERLÂNDIA, sociedade civil sem fins lucrativos, instituído pelo **SECOVI-TAP** na CCT 2011/2012, que objetiva a prestação de serviços assistenciais de caráter social, na área da saúde, aos trabalhadores integrantes das categorias laborais e patronais.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os **termos e condições** para concessão e utilização do Benefício - **SECOVIMED**, constam do **ANEXO "I"**, assinado pelos Sindicatos Convenientes, cujo **TEXTO** estará disponível no **Site do SECOVI**.

- II) – **PAF - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR (CCT 2023-2024)** – Fica "**FACULTADO**" aos Empregadores, **OPTAR** pelo **PAF - Programa de Assistência Familiar**, que é destinado a todos os integrantes da categoria profissional, (empregados pertencentes à categoria laboral), e consiste na obrigação do **SETH-TAP** (Sindicato Laboral), em prestar **ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL CONSULTAS MÉDICAS ELETIVAS EM CONSULTÓRIOS** (*excluídos casos de urgência e emergência, exames e internações*), disponibilizando ainda, **EXAMES LABORATORIAS** e de **IMAGEM** (*excluídos casos de urgência e emergência, exames e internações*), com atendimento em exclusivamente em **CLÍNICAS CONVENIADAS**, assim como, **PROFISSIONAIS MÉDICOS**, lotados na cidade de UBERLÂNDIA-MG, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os **termos e condições** para concessão e utilização do Benefício – **PAF – Programa de Assistência Familiar**, constam do **ANEXO "II"**, firmado e assinado pelos Sindicatos Convenientes, cujo **TEXTO** estará disponível no **Site do SETH-TAP**.

- III) - O Empregador somente poderá se eximir de adesão ao **SECOVIMED** ou ao **PAF**, caso 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, "**cumulativamente**" com a **Multa Convencional** (Cláusula 25ª deste Instrumento).

- 54- **TAXA DE REVERSÃO PATRONAL** – As empresas 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 junho de 2023**, 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/2023 até Abril/2024** 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.

55- CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS - “AUTORIZAÇÃO EXPRESSA DO EMPREGADO” - No mês de junho de 2023, 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 31 de julho de 2023.

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.

56- VIGÊNCIA – a presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência “retroativa” pelo prazo de 01 (um) ano, a partir de **1º maio/2023 até 30 abril/2024**.

57- REGISTRO - E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em **02 (duas) 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, 10 de maio de 2023.

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



Adeilmo Pedro de Souza
CPF: 052.247.721-68
Presidente

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

Assinatura

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

[Handwritten signature]

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

[Handwritten signature]



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA,
TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA
DEPTO JURIDICO

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

[Handwritten signature]

ANEXO "I" da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA AS EMPRESAS DA CATEGORIA, CELEBRADA ENTRE O SETH-TAP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA/TAP – CNPJ: 19.042.324/0001-10, E, O SECOVI-TAP - 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

ANEXO – “I” SECOVIMED UBERLÂNDIA CCT – 2023/2024

SECOVIMED UBERLÂNDIA (CCT-2023/2024) - Fica mantido o Serviço Social da Habitação da CIDADE 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 estabelecidas na cidade de Uberlândia, recolherão, mensalmente, a **contribuição de R\$ 112,00 (cento e doze reais) por empregado**, em favor do Serviço Social da Habitação da Cidade de Uberlândia – SECOVIMED.

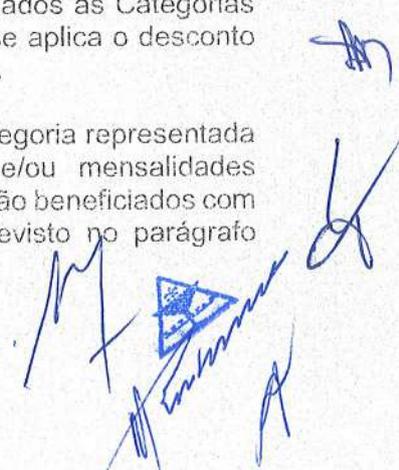
PARÁGRAFO SEGUNDO – Em decorrência desta contribuição fica assegurada às empresas e condomínios, no mínimo, consultas médicas ambulatoriais, tratamento odontológico e exames previstos em tabela divulgada pelo SECOVIMED, aos empregados desde sua admissão. Não é permitida nenhuma exclusão, separação, divisão 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 – As empresas deverão fornecer mensalmente a **RE da GFIP**, para inclusão dos funcionários admitidos, exclusão dos funcionários demitidos e atualização do número de funcionários registrados.

PARÁGRAFO OITAVO – Tanto a liberação dos atendimentos para os funcionários admitidos quanto o bloqueio de atendimento aos demitidos, assim como a consequente atualização no valor da contribuição de acordo com o número de funcionários, será realizada no mês subsequente ao do encaminhamento da **RE da GFIP** pela empresa ou contabilidade.

PARÁGRAFO NONO – A fim de resguardar os direitos dos funcionários afastados por motivo de doenças ou licenças, cujos nomes não constam na **RE da GFIP**, estes casos deverão ser informados pelo e-mail administrativo@secovimedudi.com.br mensalmente.

PARÁGRAFO DÉCIMO – A fim de garantir o direito previsto no parágrafo segundo para os casos elencados pelos parágrafos terceiro, quarto e quinto, cujos nomes não constam na **RE da GFIP**, estes deverão ser informados pelo e-mail administrativo@secovimedudi.com.br mensalmente.

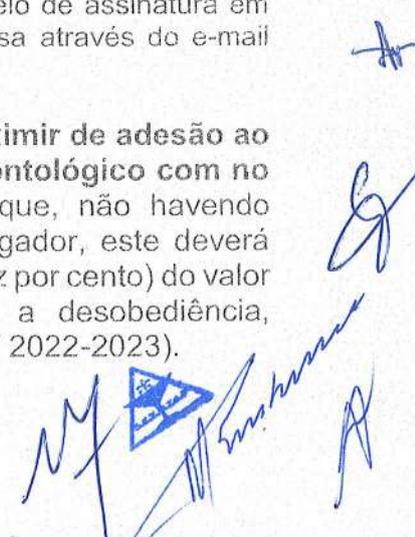
PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O SECOVIMED e o SETH-TAP poderão promover ações de fiscalização do cumprimento do disposto nesta cláusula, obrigando-se a empresa a fornecer, sempre que solicitado, **RE da GFIP**, ou qualquer outro documento oficial que comprove o vínculo empregatício do funcionário com a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

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - 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 TERCEIRO - 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 30 (trinta) 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 QUARTO - Para resguardar os direitos dos empregados, a empresa 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 deverá efetuar o cancelamento do Secovimed por meio de assinatura em Termo próprio, fornecido pelo Secovimed a ser solicitado pela empresa através do e-mail administrativo@secovimedudi.com.br

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO – 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 da CCT 2022-2023).



ANEXO "II" da CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO PARA "IMOBILIÁRIAS", CELEBRADA ENTRE O SETH-TAP - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA/TAP - CNPJ: 19.042.324/0001-10, E, O SECOVI-TAP - 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

ANEXO – "II"

PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF

CCT – 2023/2024

PAF – PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR

O **PAF - Programa de Assistência Familiar** foi instituído, e é destinado exclusivamente aos integrantes da **Categoria Profissional – SETH-TAP**, consistindo na obrigação do SETH-TAP prestar **ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL** aos seus representados, sendo estas: **CONSULTAS MÉDICAS**, "exclusivamente" com atendimento em **CONSULTÓRIOS (ELETIVAS** - excluídos casos de urgência, emergência e internações), disponibilizando **VÁRIAS ESPECIALIDADES MÉDICAS (ELETIVAS** excluídos casos de urgência, emergência e internações), assim como, **EXAMES LABORATORIAIS (ELETIVOS** - excluídos casos de urgência, emergência e internações), e, **EXAMES DE IMAGENS (ELETIVOS** - excluídos casos de urgência, emergência e internações), **TODOS**, em conformidade com os **LIMITES E CONDICIONANTES** constantes deste "**ANEXO II**", o qual, faz parte integrante da presente CCT 2023/2024, com atendimento exclusivamente em **CLÍNICAS e PROFISSIONAIS CONVENIADOS** pelo Sindicato Profissional, na cidade de **UBERLÂNDIA- MG**, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao SETH-TAP caberá a manutenção, organização e a administração do Programa, nos moldes a seguir estabelecidos:

I - Os EMPREGADORES e/ou PROPRIETÁRIOS, "obrigatoriamente", a partir do mês de **01 de maio de 2023 até 30 de abril de 2024**, pagarão MENSALMENTE ao SETH-TAP, por sua conta e ônus, a importância de **R\$ 52,00 (cinquenta e dois reais) por empregado**, até o dia 10(dez) dos meses subseqüentes.

II – As importâncias de que tratam os incisos I e II, do parágrafo primeiro desta cláusula, deverão ser pagas "mensalmente" através de **BOLETO BANCÁRIO**, a ser fornecido pela Entidade Profissional, devendo ser requerida por Meio Eletrônico, Via e-mail: **beneficioseth@gmail.com**, informando o **RAZÃO SOCIAL, CNPJ** do EMPREGADOR, assim como, a "indispensável" **RELAÇÃO** de **BENEFICIÁRIOS** (Empregados) correspondentes.

III – Os empregadores, ao requererem a emissão do Boleto Bancário, Via e-mail: **beneficioseth@gmail.com**, deverão "obrigatoriamente" enviar "mensalmente" em anexo, a lista nominativa e quantitativa dos beneficiários, correspondentes ao Boleto a ser emitido, para fins de cômputo do valor a ser recolhido.

IV - Para **GARANTIA** do **BENEFÍCIO** aos seus empregados, os empregadores se obrigam manter sob sua responsabilidade, cópia dos Comprovantes de Quitação Mensal, assim como, a relação de beneficiários a eles correspondentes, mês a mês, para aferição de regularidade.

V- Os benefícios concedidos aos empregados, nesta Cláusula, quando relacionados e informados, "incluídos pela primeira vez", somente serão concedidos, a partir de 30 (trinta) dias, contados após comprovação de quitação, constantes dos Itens I e II retro.

VI – As "autorizações" para **CONSULTAS MÉDICAS, EXAMES LABORATORIAIS E DE IMAGEM (TODOS ELETIVOS)**, poderão ser requeridos / requisitados, em horário comercial, das 08:00 às 11:00 hs e das 13:00 às 17:00 hs, de segundas-feiras às sextas-feiras, diretamente na sede do Setor de Benefícios do SETH-TAP, à Rua Javari, nº 391, B. Lídice – UBERLÂNDIA-MG, ou ainda, VIA e-mail: **beneficioseth@gmail.com**, informando o **NOME DO BENEFICIÁRIO, RAZÃO SOCIAL, CNPJ do EMPREGADOR**, quando será fornecido o **DOCUMENTO DE ENCAMINHAMENTO PARA CONSULTA - DEC**, indispensável ao atendimento pelo Profissional Médico, na especialidade escolhida.

VII - No ato da requisição / requerimento do **DEC**, o empregado/dependente, deverá apresentar documento de identidade com foto, acompanhado do último contra-cheque e/ou comprovante de vínculo com o empregador, para fins de checagem de regularidade.

VIII – A "**gratuidade**" do **Benefício PAF aos Empregados**, se limita aos termos e condições, estabelecidos, a seguir, **TODOS**, dentro do período de vigência desta CCT 2023/2024, sendo em casos excepcionais, mediante justificativa de Médico Conveniado, serão concedidas consultas eletivas adicionais, ao custo unitário de **R\$ 95,00 (noventa e cinco reais)** por eventualidade excedente, valor este a ser quitado por ocasião do requerimento do DEC - DOCUMENTO DE ENCAMINHAMENTO PARA CONSULTA.

IX – Os **Exames Laboratoriais e de Imagem**, somente serão "**autorizados**", mediante de **PEDIDO MÉDICO**, emitido por **profissional conveniado ao SETH-TAP**, "**sem exceções**".

PARÁGRAFO SEGUNDO – É "obrigatório" aos empregadores, conceder **GRATUITAMENTE**, o **PAF seus empregados**, ou, **outro equivalente**, mediante comprovação junto ao SETH-TAP, assim como, a regularidade da prestação contínua do referido benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica estabelecido, que o "custeio" do PAF - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, pelos Empregadores, é direcionado única e exclusivamente à "manutenção" de Benefício Assistencial aos Trabalhadores da Categoria Profissional, não se admitindo, sob quaisquer aspectos, interpretações diversas, em especial, de similitude à "contribuição sindical" para manutenção da Entidade Sindical.

PARÁGRAFO QUARTO - Fica estabelecido, em caso de afastamento de empregado, independente da causa, a partir do 30º (trigésimo) dia consecutivo, a Empresa se desobrigará da manutenção do benefício, até o seu efetivo retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SEXTO - Fica estabelecido, em caso de DESCUMPRIMENTO dos termos previstos nesta Cláusula, a Empresa incorrerá em MULTA de 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do Piso Mínimo da Categoria (CCT 2022/2023), por cada mês de MORA, limitado à 12 (doze) meses, cujo valor será revertido ao Sindicato Profissional, assim como, a empresa NÃO se DESOBRIGARÁ de conceder, por sua conta e ônus, a integralidade do benefício PAF, que couber ao trabalhador.

PARÁGRAFO SÉTIMO - A vigência desta Cláusula terá início em **01.05.2023** e término em **30.04.2024**.



**NORMAS E CONDIÇÕES PARA CONCESSÃO DE CONSULTAS MÉDICAS
EXAMES LABORATORIAIS E EXAMES DE IMAGEM**

“PAF”

CLÁUSULA 1ª

CONSULTAS MÉDICAS OFERTADAS PELO SETH-TAP AOS EMPREGADOS

PAF – CCT – SETH-TAP X SECOVI - 2023/2024

04 (QUATRO) CONSULTAS MÉDICAS “ELETIVAS” DURANTE VIGÊNCIA DA CCT

CONSULTAS

Consulta Clínico Geral
Consulta Angiologia
Consulta Cardiologia
Consulta Cirurgia Geral
Consulta Dermatologia
Consulta Gastroenterologia
Consulta Ginecologia
Consulta Oftalmologia
Consulta Ortopedia
Consulta Otorrinolaringologia
Consulta Proctologia
Consulta Nutricionista
Consulta Psicologia

CLÁUSULA 2ª

EXAMES LABORATORIAIS OFERTADOS PELO SETH AOS EMPREGADOS

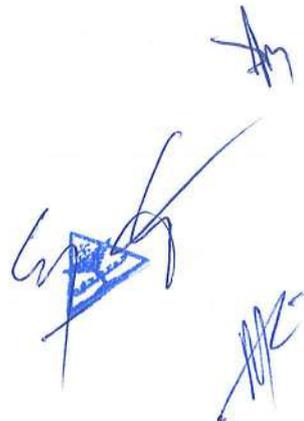
PAF – CCT – SETH-TAP X SECOVI – 2023/2024

06 (seis) EXAMES LABORATORIAIS DURANTE VIGÊNCIA DA CCT 2023/2024

MEDIANTE PEDIDO DE MÉDICO CONVENIADO - SETH-TAP

EXAMES LABORATORIAIS

Acido Urico
Albubina
Bacterioscopia
Cálcio
Colesterol total
Colesterol HDL



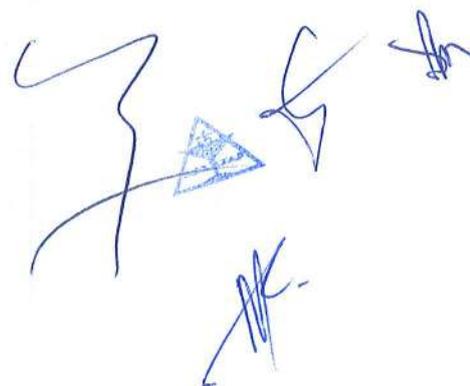
Colesterol LDL
Colesterol VLDL
Creatinina
EAS (Urina I)
Ferro sérico
Ferritina
Fosforo
Fosfatase Alcalina
Gama GT
Glicose
Hemoglobina glicada
Hemograma
Lipidograma
Parasitologico de Fezes
Potássio
Sódio
triglicerides
T3 livre
T4 livre
TGO
TGP
TSH
Ureia
Vitamina B 12
Vitamina D

CLÁUSULA 3ª

EXAMES DE IMAGEM OFERTADOS PELO SETH AOS EMPREGADOS
PAF – CCT – SETH-TAP X SECOVI – 2023/2024
03 (três) EXAMES DURANTE VIGÊNCIA DA CCT 2023/2024
MEDIANTE PEDIDO DE MÉDICO CONVENIADO - SETH-TAP

RAIO X - DIGITAL

CRÂNIO 2 INCIDÊNCIAS
SEIOS DA FACE
SELA TURSICA
OSSOS DA FACE
ADENÓIDES OU CAVUM
COLUNA DORSAL 2 INC.
COLUNA LOMBO SACRA - 2 INC.



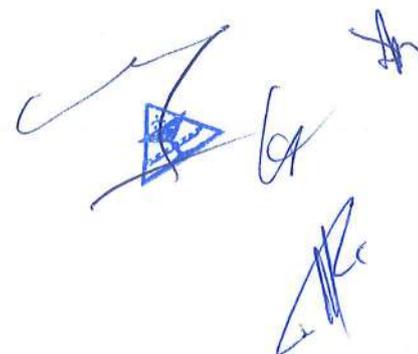
SACRO-COCCIX
COLUNA DORSO-LOMBAR
ESTERNO
CLAVÍCULA
OMBRO OU ESCAPULA
BRAÇO
COTOVELO
ANTEBRAÇO
PUNHO
MÃO OU QUIRODACTILO
BACIA
ARTICULAÇÃO SACROILIACAS
ARTICULAÇÃO COXO FEMORAL
COXA
JOELHO
PATELA
PÉ OU PODODACTILOS
CALCANEIO
TORAX 2 INCIDÊNCIAS
ABDOME SIMPLES

CLÁUSULA 4ª

EXAME DE ULTRASSONOGRAFIA OFERTADO PELO SETH AOS EMPREGADOS
PAF – CCT – SETH-TAP X SECOVI - IMOBILIÁRIAS – 2023/2024
01 (UM) EXAME DURANTE VIGÊNCIA DA CCT 2023/2024
MEDIANTE PEDIDO DE MÉDICO CONVENIADO - SETH-TAP

ULTRASONOGRAFIA

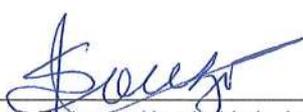
UTS Abdomen total
UTS Abdomen superior
UTS Pélvica via abdominal
UTS Transvaginal
UTS Mama
UTS Gestacional
UTS Prostata via abdominal
UTS Vias Urinárias
UTS Tireoide



CLÁUSULA 6ª – REGISTRO

E, para que produza seus legais e jurídicos efeitos, o presente **ANEXO “II” à Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024**, foi lavrado em 02 (duas) Vias de igual teor e forma, as quais serão levadas a registro junto ao **SISTEMA MEDIADOR no MINISTÉRIO DO TRABALHO E ECONOMIA** (Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais), e/ou, **Cartório de Registro de Títulos e Documentos da Comarca de Uberlândia-MG**.

Uberlândia, 10 de maio de 2023.



 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



Adeilmo Pedro de Souza
 CPF: 052.247.721-68
 Presidente



 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: 589.351.286-49

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

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



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
 TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA,
 TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA
 DEPTO JURÍDICO**

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

Recibo Eletrônico de Protocolo - 34305830

Usuário Externo (signatário): Salomão Afiune Júnior
Data e Horário: 24/05/2023 13:29:14
Tipo de Peticionamento: Processo Novo
Número do Processo: 19964.110183/2023-13
Interessados:

Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Uberlândia, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba

Protocolos dos Documentos (Número SEI):

- Documento Principal:

- Requerimento REQUERIMENTO REGISTRO CCT 34305827

- Documentos Complementares:

- Complemento CCT SETH X SECOVI 2023 ASS 34305828

- Complemento ANEXO CCT SETH X SECOVI 2023 ASS 34305829

O Usuário Externo acima identificado foi previamente avisado que o petiçãoamento importa na aceitação dos termos e condições que regem o processo eletrônico, além do disposto no credenciamento prévio, e na assinatura dos documentos nato-digitais e declaração de que são autênticos os digitalizados, sendo responsável civil, penal e administrativamente pelo uso indevido. Ainda, foi avisado que os níveis de acesso indicados para os documentos estariam condicionados à análise por servidor público, que poderá alterá-los a qualquer momento sem necessidade de prévio aviso, e de que são de sua exclusiva responsabilidade:

- a conformidade entre os dados informados e os documentos;
- a conservação dos originais em papel de documentos digitalizados até que decaia o direito de revisão dos atos praticados no processo, para que, caso solicitado, sejam apresentados para qualquer tipo de conferência;
- a realização por meio eletrônico de todos os atos e comunicações processuais com o próprio Usuário Externo ou, por seu intermédio, com a entidade porventura representada;
- a observância de que os atos processuais se consideram realizados no dia e hora do recebimento pelo SEI, considerando-se tempestivos os praticados até as 23h59min59s do último dia do prazo, considerado sempre o horário oficial de Brasília, independente do fuso horário em que se encontra;
- a consulta periódica ao SEI, a fim de verificar o recebimento de intimações eletrônicas.

A existência deste Recibo, do processo e dos documentos acima indicados pode ser conferida no Portal na Internet do(a) Ministério do Trabalho e Previdência.

Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR023573/2023

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

Sex, 26/05/2023 14:24

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

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR023573/2023 e protocolizado no da Economia sob nº 19964110183202313, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número MG001773/2023.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

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