

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2006/ 2007

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO LOURENÇO, neste ato representado por seu presidente, Sr. MARCO AURÉLIO BASTOS LAGE e SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO, HOTÉIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO LOURENÇO E REGIÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, neste ato representado pelo seu presidente, Sr. JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO, firmam a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO para reajuste de salários e demais condições de trabalho dos empregados que abrangem a citada categoria profissional, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1-REAJUSTE SALARIAL – Para os funcionários cujo salário está acima dos pisos, incidirá o reajuste no valor de 7% (sete por cento), a partir de 1º de maio de 2006 – data-base da categoria.

2-SALÁRIO NORMATIVO – Ficam assegurados como pisos salariais da categoria, a partir de 1º de maio de 2006, os seguintes valores, excluídos os menores na forma da lei:

a)Piso salarial mínimo.....	R\$390, 00
b)Churrasqueiro, recepcionista, escriturário, caixa, balconista, garçom, ajudante de cozinha, comim, garagista, manobrista, vigia.....	R\$390,00
c)Cozinheiro, Maitre.....	R\$46 0,00

3-GORJETA – As empresas do ramo Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que cobram 10% (dez por cento), "GORJETA", na conta do consumidor, distribuirão o adicional a seus empregados de acordo com a relação de pontos que adotarem, cujo valor não se integra à remuneração.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas que adotarem a distribuição prevista nesta cláusula, enviarão às Entidades Convenientes, uma via da relação de pontos, bem como, ainda, a relação nominal de seus empregados, para fins de registro e controle.

4-HORAS EXTRAORDINÁRIAS – As duas primeiras horas trabalhadas além da jornada normal serão remuneradas com adicional de 75% (sessenta por cento) e as subsequentes com adicional de 100% (cem por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Poderão ser dispensados os adicionais de horas extras, desde que previamente acordado entre empresa e empregados, sendo que o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas/dia, em conformidade com o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Devido à peculiaridade dos serviços na hotelaria de São Lourenço e toda Base Territorial, que trabalha unicamente por períodos, fica ajustado que, quando da realização de Congressos, Eventos, Feriados, etc., a jornada de trabalho, nestes casos, poderá ser até o limite de 12 hs diárias.

5-SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO – Nas substituições por mais de trinta dias, será garantido ao substituto o salário do substituído, enquanto durar a substituição, descontadas as vantagens pessoais.

6-FÉRIAS – O início do gozo das férias nunca pode coincidir com os dias de Sábados, Domingos, Feriados ou folgas, devendo ser fixado sempre a partir do primeiro dia útil da semana.

7-UNIFORME – A empresa que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente aos seus empregados, exceto calçados, salvo se for exigido calçado especial.

8-VALE TRANSPORTE – As empresas fornecerão, de acordo com a lei, a todos os seus empregados, o vale transporte, desde que por eles solicitados, ficando desobrigadas aquelas empresas que possuam e forneçam transporte próprio, sob pena da competente propositura de ação na justiça.

PARAGRAFO ÚNICO – O horário despendido no trajeto em condução fornecida pelo empregador, não implicará em pagamento algum a título de horas *in itinere*.

9-ESTABILIDADE À GESTANTE – Assegura-se à gestante a garantia de emprego de até 60 (sessenta) dias após o término da licença previdenciária, desde a confirmação da gravidez, mediante atestado médico fornecido por órgão oficial acompanhado dos respectivos exames comprobatórios.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ressalva-se as hipóteses de dispensa por justa causa ou no término do contrato por prazo determinado ou pedido de dispensa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na eventualidade da empregada gestante demitida sem justa causa e sem conhecimento de seu estado gravídico, pelo empregador, terá ela, o prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da comunicação da dispensa para requerer o benefício previsto no "caput" desta cláusula, sob pena de perda da referida estabilidade suplementar ao previsto no artigo 10, inciso II, letra "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/ 88.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para amamentar o próprio filho, até que este complete 01 (um) ano de idade, a Mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais de 01:00 hora cada um, por dia, sendo que estes não alterem a jornada normal de 07:20 hs.

10-ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA – Será abonada a falta da mãe trabalhadora pelo acompanhamento do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválida, para consulta ou tratamento, mediante declaração médica.

11-ADICIONAL NOTURNO – Adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento). Considera-se trabalho noturno o executado entre as 22:00 horas de um dia e às 05:00 horas do dia seguinte.

12-COMPROVANTES DE PAGAMENTOS – No ato do pagamento do salário, as empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, documentação que discrimine o valor da remuneração paga, bem como os valores dos descontos e as respectivas consignações e destinos.

13-DISPENSA POR JUSTA CAUSA – As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos empregados, a causa e o enquadramento do motivo na CLT, sob pena de, por presunção, ser caracterizada a dispensa imotivada.

14-CONTRATO DE EXPERIÊNCIA – Todo empregado que for readmitido para a mesma função até 06 (seis) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

15-AVISO PRÉVIO – As empresas se comprometem, no ato da dispensa de cada empregado, quando se tratar de demissão sem justa causa, a dar o Aviso Prévio por escrito, indicando se trabalhado ou não, inclusive data, local e hora do respectivo acerto de contas ou se o caso, da homologação.

PARÁGRAFO ÚNICO – Cabe ao empregador fixar, a redução da jornada de trabalho de que trata o artigo 488 da Consolidação das Leis de Trabalho, no início ou no fim da jornada diária de trabalho, ou mesmo dispensar 07 (sete) dias antes, remunerados, para compensar a redução diária.

16-FOLGAS – As escalas de folgas deverão ser divulgadas com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

17-DEVOLUÇÃO DE CHEQUES – É vedado ao empregador cobrar do empregado os títulos não pagos pelos clientes, e ou cheques, por ele recebido com insuficiência de fundos, desde que o empregado tenha observado rigorosamente as normas dos regimentos internos das empresas, nos quais deverão constar, além de outros itens que o empregado deverá exigir do cliente, o número do CPF, RG, telefone e endereço.

18-ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE – Fica assegurado aos empregados estudantes, nos dias de provas e/ou exames escolares, que coincidirem com o horário de trabalho, sua ausência da empresa 01:00 hora antes e até 01:00 hora após o término da prova e/ou exame, desde que pré-avise o empregador com um mínimo de 24:00 horas de antecedência, indicando em sua comunicação escrita, a hora de início e fim da prova e/ou exame. O empregado terá 24:00 horas para apresentar a seu empregador, documento oficial do estabelecimento de ensino, comprovante de seu comparecimento naquelas provas e/ou exames.

19-HOMOLOGAÇÃO – O trabalhador que tiver mais de 06 (seis) meses de serviço na mesma empresa terá sua rescisão contratual homologada pelo Sindicato Laboral nas seguintes cidades.

a) Pouso Alto, Soledade de Minas, Carmo de Minas e São Lourenço, terá rescisão homologada na sede do Sindicato em São Lourenço.

- b)Varginha terá sua rescisão homologada na Sub-Sede de Varginha.
- c)Na eventualidade da recusa do sindicato laboral em proceder a referida homologação, o mesmo deverá fornecer comprovante constando a data em que as partes compareceram para tal, respeitados os prazos previstos no parágrafo 6º, letras "A" e "B" do art. 477 da CLT e encaminhar para o órgão competente.
- d)As homologações das rescisões de contrato de trabalho só poderão ser efetuadas mediante a exibição dos seguintes documentos:
- e)Guias TRCT em 05 (cinco) vias;
- f)CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- g)Registro de Empregado em livros, fichas ou cópia dos dados obrigatórios dos empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS nº 3626/91;
- h)Comprovante do aviso-prévio, dispensa ou pedido de demissão quando for o caso;
- i)Extrato atualizado do FGTS e comprovante de recolhimento dos dois últimos meses;
- j)Comprovante do recolhimento das contribuições sindicais (Confederativa e Imposto Sindical) e profissional, cumprindo as empresas a identificação da respectiva sigla do Sindicato Profissional na CTPS;
- l)Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do seguro Desemprego – SD;
- m)Atestado Médico demissional, nos termos da NR-07;
- n)Carta de Referência/Apresentação do dispensado, quando solicitado pelo empregado;
- o)Relação dos salários de contribuição para o INSS em caso de aposentadoria e auxílio doença;
- p)Apresentação do Perfil Profissional gráfico – PPP (Inst. Normativa nº 78 de 16/07/2002, expedida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social), para os empregados que exerçam suas atividades expostos a agentes nocivos;

20-ALIMENTAÇÃO – As firmas empregadoras que tenham serviço de alimentação completo ou semicompleto que optam a fornecer a cada um de seus empregados refeições completas, não poderão cobrar por elas. Não considerando o horário de refeição como tempo de serviço e o valor da alimentação não integrará à remuneração para todos os efeitos legais.

21-DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – As folgas semanais deverão ser concedidas em qualquer dia da semana, não podendo ser fracionadas e ou de meio dia.

PARÁGRAFO ÚNICO – Desde que haja requerimento por escrito do próprio empregado e aceito pela empresa, as folgas poderão ser antecipadas de um a cinco dias.

22-FERIADOS TRABALHADOS – O trabalho em feriado ensejará a concessão de folgas compensatórias em dia útil, a ser definido pelas partes ou, prevalecendo a opção do empregador se de seu interesse for, o pagamento do valor correspondente.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As folgas não poderão ser acumuladas para o mês seguinte devendo ser quitadas juntamente com o pagamento do mês, salvo as estipuladas no parágrafo anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Desde que haja acordo entre empregado e empresa, por escrito, os feriados poderão ser acumulados em até 3 (três) dias.

23-JORNADA DE TRABALHO – A jornada de trabalho será de 44 horas semanais com intervalos diários de no mínimo 01 hora e no máximo 02 horas para os horários acima de 06 horas ininterruptas.

PARÁGRAFO ÚNICO – Para os restaurantes e hotéis que operam com sistema de três refeições (café, almoço e jantar), seus funcionários poderão ter turnos de trabalho divididos em três etapas, desde que negociados pela empresa interessada, através de acordo escrito, com o empregado, assistido pelo seu Sindicato Profissional ou obedecendo ao disposto na CLT.

24-DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – Reconhecimento pelas empresas, de atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais habilitados, vinculados aos dois sindicatos e que mantenham convênio com a previdência social, sendo obrigatório constar no atestado médico o CID –Código de Identificação da Doença.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O profissional de saúde de que trata o “caput” deste artigo será escolhido por consenso entre ambos o sindicato signatário da presente convenção.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

25-CONTROLE DE HORÁRIO – As empresas com mais de 10 empregados deverão adotar o controle manual, mecânico ou eletrônico de entrada e saída dos empregados, em conformidade com o art. 74 da CLT.

26-SERVIÇO MILITAR – Assegura-se ao empregado em idade de prestação de serviço militar, a garantia da estabilidade provisória no emprego, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa da unidade em que serviu.

27-CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA – De conformidade com o artigo 8º, inciso IV da C.F./88, a AGE da categoria deliberou por unanimidade o percentual de 12% (doze por cento) para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, a serem descontados 1% (um por cento) ao mês do salário nominativo de cada empregado e repassado ao Sindicato dos Empregados no prazo máximo de 8 (oito) dias após o pagamento dos empregados nos termos do art. 513 “E” da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ficam as empresas, como intermediárias, a descontar mensalmente de todos os seus empregados o percentual acima estipulado e repassar ao Sindicato dos Empregados. Para tanto o mesmo deverá fornecer guia bancária com antecedência mínima de 10 dias do efetivo pagamento. Nesta guia de recolhimento, as empresas anotarão no verso relação nominativa dos descontos de cada empregado de acordo com a folha do mês de referência.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ressalva-se o direito do Sindicato dos Empregados, em tornar as medidas cabíveis de cobrança contra as empresas que foram inadimplentes quanto ao cumprimento desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É de inteira responsabilidade do Sindicato dos Empregados, perante os empregados, o desconto acima referido.

28-ANOTAÇÃO NA CTPS – O empregador, obrigatoriamente, anotará na CTPS, a real função exercida pelo empregado, sob pena de, não fazendo, pagar-se-á ao trabalhador o maior salário da classe. Nenhum empregado será obrigado a exercer funções senão a que estiver anotada na sua carteira profissional, salvo os serviços que são compatíveis e inerentes a esta função.

29-FÉRIAS E 13º SALÁRIO – As empresas não deduzirão do período aquisitivo de férias, o período de afastamento do empregado por motivos de acidente do trabalho nos primeiros 15 (quinze) dias ressalvado os permissos legais dos incisos I, II, III, IV e parágrafo do art. 133, da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO – Deverá ser observado para efeito do 13º salário o critério da proporcionalidade de 1/12 avos por mês de serviço, considerando como mês efetivamente trabalhado a fração igual ou superior a 15 dias dentro do mês, inclusive os primeiros quinze dias de responsabilidade do empregador nos casos de afastamento por motivo de acidente de trabalho e auxílio doença.

30-DESCONTO NOS SALÁRIOS – Na eventualidade de ocorrer descontos ilegais e indevidos nos salários dos empregados, referidos valores deverão ser ressarcidos dentro de 48 horas, conforme determina a lei.

31-CARTA DE APRESENTAÇÃO – As empresas, quando solicitadas, fornecerão aos seus ex-empregados carta de apresentação ou de referência, desde que demitidos sem justa causa.

32-DESPESAS POR INTERRUPTÃO DE FÉRIAS – Na eventualidade de interrupção ou cancelamento de férias, a pedido do empregador, o mesmo deverá ressarcir o empregado, no prazo de cinco dias de seu retorno ao trabalho, de eventuais despesas que tenha realizado em função de preparação para o gozo das mesmas, desde que documentalmente comprovados.

33-ABONO DE FALTA DE RECEBIMENTO DE PIS – Abono de falta ao trabalhador que se ausentar do serviço, até 4 (quatro) horas, para fins de recebimento de PIS, mediante comprovação.

34-INSTRUMENTO DE TRABALHO – Ficam as empresas obrigadas a fornecerem os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para o empregado.

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

36-DIA DO TRABALHADOR – Fica instituído o dia 11 de agosto como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, sendo garantida a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia.

37-ESTABILIDADE EM FUNÇÃO DE AUXÍLIO DOENÇA – Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença, desde que por período ininterrupto e superior a 60 (sessenta) dias, garantia de emprego ou salário por mais 30 (trinta) dias, contados a partir da data do término do respectivo benefício, documentalmente comprovado, ressalvados os casos de demissão por justa causa, término de contrato por prazo determinado ou pedido de dispensa.

38-JORNADA NOTURNA – LANCHES – Quando o empregado trabalhar em jornada noturna, assim considerada das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, o empregador fornecerá um lanche gratuito a seu empregado, ressalvando que referido lanche não integrará a remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

39-ANTECIPAÇÃO DE 13º SALÁRIO NAS FÉRIAS – Fica assegurando o adiantamento de metade do 13º salário juntamente com o gozo das férias, desde que requerido com antecedência de dois meses do vencimento de respectivas férias.

40-ABRANGÊNCIA – O presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho, se aplica a todos os hotéis, restaurantes, bares e similares e seus respectivos empregados na base territorial do Sindicato dos Empregados.

PARAGRAFO ÚNICO – As empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente convenção, bem como das variações salariais ocorridas durante seu período de vigência.

41-FISCALIZAÇÃO – Fica atribuída à Delegacia Regional do Trabalho em Minas Gerais, a fiscalização da presente CCT, em todas as suas cláusulas e condições, devendo as mesmas ser depositadas e registradas à referida DRT/MG, afim de que produza todos os seus efeitos jurídicos e legais.

42-PENALIDADE – Em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por parte de qualquer dos signatários, fica estipulada e acordada uma multa de 20% (vinte por cento), do piso salarial da categoria, revertida em favor da parte prejudicada.

43-CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL – De acordo com o Edital de Convocação publicado no São Lourenço Jornal, Edição 3613 do dia 21/03/04 página 10 deliberou-se que a contribuição das empresas será paga, de uma só vez, até de 30 de junho de 2006, através de ordem bancária, com identificação das partes, na Caixa Econômica Federal, agência São Lourenço (Ag. 0152) Conta Corrente n.º 500.106-6 e consistirá no valor de R\$24,00 (vinte e quatro reais) para empresas com até 5 empregados; R\$60,00 (sessenta reais) para empresas de mais de 5 e até 10 empregados; R\$120,00 (cem e vinte reais) para empresas com mais de 10 e até 20 empregados; R\$240,00 (duzentos e quarenta reais) para empresas que possuir mais de 20 empregados, considerando o quadro de pessoal existente no mês de janeiro de 2006.

45-VIGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 1 (um) ano, com início em 1º de maio de 2006 e término em 30 de abril de 2007.

46-DEFICIENTE FÍSICO – Sugere-se que toda empresa com mais de 20 empregados reserve uma vaga para deficiente físico.

47-CONTRATO DE DIAS PRÉ-DETERMINADO COMO FOLGISTA – As empresas poderão contratar e registrar funcionários para trabalhar em dias pré-determinados somente para cobrir folgas e férias, recebendo salário proporcional ao número de dias trabalhados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os dias que não forem contratados, não poderão ser considerados como empregado à disposição da empresa (disponibilidade).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Os salários diários a serem recebidos será no mínimo igual ao do empregado substituído.

São Lourenço, 01 de maio de 2006.

Sindicato de hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Lourenço.	Sindicato dos Empregados no Comércio, Hotéis, Hospitalidade, Turismo, Restaurantes, Bares e Similares São Lourenço e Região de Minas Gerais
MARCO AURÉLIO BASTOS LAGE Presidente	JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO Presidente