

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

2010/ 2011

FEDERAÇÃO NACIONAL DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES, doravante denominada FEDERAÇÃO e SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO LOURENÇO E REGIÃO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, Rua Heitor Modesto, 705 São Lourenço MG CEP 37470.000 tel. 3332 1912 site www.sindicatosl.com.br a seguir nominado de SINDICATO, celebram a presente convenção coletiva de trabalho que se regerá pelas seguintes cláusulas e condições:

BASE TERRITOTIAL: Área sindicalmente inorganizada em quanto á categoria econômica de hotéis, restaurantes, bares e similares nos municípios de **Careaçu, Carmo de Minas, Cristina, Itajubá, Itamonte, Itanhandu, Lambari, Passa Quatro, Pouso Alto, Santa Rita do Sapucaí, Soledade de Minas e Varginha.**

1-REAJUSTE SALARIAL – Para os funcionários cujo salário está acima dos pisos, incidirá o reajuste no valor de 3.2% (três ponto dois por cento), a partir de 1º de janeiro de 2010 – data-base da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO – A diferença salarial do mês de janeiro deverá ser pago juntamente com o salário do mês de abril e a diferença salarial do mês de fevereiro deverá ser paga juntamente com o salário do mês de maio de 2010.

2-SALÁRIO NORMATIVO – Ficam assegurados como pisos salariais da categoria, a partir de 1º de janeiro de 2010, os seguintes valores, excluídos os menores na forma da lei:

- a) Piso salarial mínimo.....R\$550,00
- b) Churrasqueiro, recepcionista, escriturário, caixa, balconista, garçom, ajudante de cozinha, comim, garagista, manobrista, vigia.....R\$550,00
- c) Cozinheiro, Maitre.....R\$610,00

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 Convenentes, 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 horas extras serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário hora normal.

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.

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 – 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, desde que seja mantida as 7,20h trabalhada além dos intervalos.

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 04 (quatro) 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. (35) 3332-1912
- b) Varginha terá sua rescisão homologada na sub-Sede de Varginha. (35) 3221-5179
- c) Itajubá terá sua rescisão homologada na sub-Sede de Itajubá. (35) 3622-6380
- d) 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.
- e) As homologações das rescisões de contrato de trabalho só poderão ser efetuadas mediante a exibição dos seguintes documentos:
- f) Guias TRCT em 05 (cinco) vias;
- g) CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- h) Registro de Empregado em livros, fichas ou cópia dos dados obrigatórios dos empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS nº 3626/91;
- i) Comprovante do aviso-prévio, dispensa ou pedido de demissão quando for o caso;
- j) Extrato atualizado do FGTS e comprovante de recolhimento dos dois últimos meses;
- l) 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;
- m) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do seguro Desemprego – SD;
- n) Atestado Médico demissional, nos termos da NR-07;
- o) Carta de Referência/Apresentação do dispensado, quando solicitado pelo empregado;
- p) Relação dos salários de contribuição para o INSS em caso de aposentadoria e auxílio doença;
- q) 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;

PARÁGRAFO ÚNICO – As homologações deverão ser comunicadas com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência via fax no Sindicato Laboral.

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

21-DESCANSO SEMANAL REMUNERADO – As folgas semanais deverão ser concedidas em qualquer dia da semana..

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 requerimento por escrito do próprio empregado e aceito pela empresa, as folgas poderão ser antecipadas de um a cinco dias.

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

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, com até 2 intervalos totalizando estes no máximo 04 horas, 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-JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS - Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga, com intervalo diário de 1 (uma) hora para repouso e/ou alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional referido na cláusula 4a. (quarta), ficando estabelecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os empregados que trabalham sob o regime de Jornada Especial 12x36 h, estão desobrigados de assinalar o intervalo de refeição e descanso da jornada nos cartões, folhas ou registros de ponto, uma vez que o intervalo encontra-se incorporado na jornada, permanecendo um total de 12 (doze) horas à disposição do empregador, não havendo, neste caso, incidência do acréscimo previsto no parágrafo 4o. do artigo 71 da CLT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O tempo de passagem de turno para empregados que trabalham sob o regime de Jornada Especial 12x36 h, até um máximo de 10 (dez) minutos será parte integrante de sua jornada normal de trabalho, sem incidência de adicional referido na cláusula 4a. (quarta).

25-DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS – Reconhecimento pelas empresas, de atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais habilitados.

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

26-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.

27-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.

28-CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA – Com base nas disposições contidas na constituição federal e na CLT e, ainda considerando o disposto no termo de ajustamento de conduta 018/2008, firmado perante o Ministério Público do trabalho no PPI 332/2006, e cumprindo deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as empresas ficam autorizadas a descontar de cada empregado, a quantia equivalente a 1,00% (hum por cento) ao mês, tendo como referencia os salários base da categoria, destinando a importância descontada á Entidade Profissional a título de Contribuição Assistencial dos Empregados, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na conta corrente nº 500.691-2, existente na Caixa Econômica Federal, Agência 0152, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical Profissional ou via DOC, cuja importância deverá ser repassada a Entidade Profissional até o 10º dia útil do mês, acompanhada da relação nominal dos empregados contribuintes, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído com essa Entidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Ressalva-se o direito do sindicato dos empregados em tomar medidas judiciais cabíveis de cobrança contra as empresas que forem inadimplentes quanto ao cumprimento desta cláusula.

PARAGRAFO TERCEIRO - DIREITO DE OPOSIÇÃO- fica garantido o direito de oposição a ser exercido por escrito, perante a empresa ou o sindicato, ou por via postal, via fax, email, etc., até o limite de 20 dias após o efetivo desconto. No caso da comunicação ser feita ao Sindicato, este deverá comunicar a empresa.

29-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.

30-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.

31-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.

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

33-DESPESAS POR INTERRUÇÃO 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.

34-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.

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

36-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).

37-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.

38-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, ressalvado os casos de demissão por justa causa, término de contrato por prazo determinado ou pedido de dispensa.

39-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.

40-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.

41-ABRANGÊNCIA – O presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho aplica se aos hotéis, restaurantes, bares e similares e seus respectivos empregados das cidades de: Careçu, Carmo de Minas, Cristina, Itajubá, Itamonte, Itanhandu, Lambari, Passa Quatro, Pouso Alto, Santa Rita do Sapucaí, Soledade de Minas, Varginha.

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.

42-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.

43-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.

44-CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL – De conformidade com o artigo 8º, inciso IV da C.F./88, e nos termos do art.513 E da CLT a AGE da categoria de acordo com o Edital de Convocação publicado no São Lourenço Jornal, Edição 3918 do dia 24/01/2010 página 4 deliberou-se que a contribuição das empresas será paga em três parcelas, com vencimentos em 30 de maio, 30 de junho e 30 de julho, 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\$60,00 (sessentas reais) para empresas com até 5 empregados; R\$120,00 (cem e vinte reais) para

empresas de mais de 5 e até 10 empregados; R\$210,00 (duzentos e dez reais) para empresas com mais de 10 e até 20 empregados e R\$300,00 (trezentos reais) para empresas que possuam mais de 20 empregados, considerando o quadro de pessoal existente no mês de janeiro de 2009.

45-VIGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência pelo prazo de 1 (um) ano, com início em 1º de janeiro de 2010 e término em 31 de dezembro de 2010.

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 FOLGUISTA – 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.

48-PLANO ODONTOLÓGICO – As empresas abrangidas por este Acordo Coletivo de Trabalho poderão firmar, em caráter opcional de cada empresa, Contrato de Adesão com Empresas Especializadas em Saúde Odontológica e/ou Médica, que venham a firmar Convênio com anuência de ambos os Sindicatos.

49-BANCO DE HORAS – Fica convencionado a utilização do Banco de Horas de acordo com a Lei 9.601/98 e art. 59 da CLT.

São Lourenço, 01 de março de 2010.

Sindicato dos Empregados em Hotéis,
Hospitalidade, Turismo, Restaurantes, Bares e
Similares São Lourenço e Região de Minas Gerais
JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO
CPF 640298677-15
CNPJ 71.204.010/0001-97

Federação Nacional em Hotéis,
Restaurantes, Bares e Similares
CNPJ 33.792.235/0001-12
Registro nº 2004000001
MARCO AURÉLIO BASTOS LAGE
CPF 003.466.676-15