CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000110/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 18/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR001092/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 14022.105489/2022-85
DATA DO PROTOCOLO: 16/01/2022

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 71.204.010/0001-97, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DE SAO LOURENCO E REGIAO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 24.826.950/0001-38, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 10 de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **) Empregados em Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Pousadas, Pensões, Casas de Cômodos e Hospedarias, Bares, Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, buffets , Lanchonetes, Pastelarias, Trailers de Lanches, Fast Foods, Cantinas, Leiteria, Sorveterias, Casas de Chá, Cafés, Boteco, Quiosques**, com abrangência territorial em **Bocaina de Minas/MG, Campanha/MG, Careaçu/MG, Carmo de Minas/MG, Dom Viçoso/MG, Heliodora/MG, Itamonte/MG, Itanhandu/MG, Jesuânia/MG, Lambari/MG, Monsenhor Paulo/MG, Natércia/MG, Olímpio Noronha/MG, Passa Quatro/MG, Passa Vinte/MG, Pouso Alto/MG, São Lourenço/MG, São Sebastião do Rio Verde/MG, Soledade de Minas/MG e Virgínia/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As partes ajustam, a partir de 1º de janeiro de 2022, os seguintes pisos salariais:

a) Churrasqueiro, recepcionista, escriturário, caixa, balconista, garçom, ajudante de cozinha, cumim, garagista, manobrista, vigia..... R$1.394,40;

b) Cozinheiro, maître..... R$1.50723;

c) Todas as demais funções..... R$1.394,40;

e) Para efeito do pagamento de insalubridade para arrumadeiras de hotéis, em que as empresas possuem o PPRA e PCMOS e que recebem os equipamentos de segurança exigido, considerando a sazonalidade baixa do setor nesta região, conforme autoriza o artigo 611-a inciso XII, da lei 13467 de 13/07/2017 o grau de insalubridade será considerado grau mínimo 10% (dez por cento)sobre o salário mínimo governamental.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

Aos trabalhadores do ramo de hospedagem e alimentação, conforme atividades e categorias definidas em estatutos de ambos os sindicatos, na abrangência da clausula (1º) primeira, que recebem acima dos pisos mínimos definidos na cláusula 4, será concedido um reajuste de 11% (Onze por cento), incidente sobre os salários vigentes em 12/2021, a partir de 1° de janeiro de 2022.

4.1- Como esta convenção terá validade de dois anos, para o ano de 2023, fica convencionado, que será aplicado para o ano de 2023, um reajuste sobre todos os pisos e salários de 2022, baseado no INPC, tomando por base o índice acumulado de janeiro a de Dezembro 2022

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS, como disposto no Precedente Normativo nº 93, da Seção de Dissídios Coletivos do tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇA SALARIAIS

As diferenças salariais, referente aos reajustes previstos nesta convenção, desde janeiro de 2022, caso não tenham sido pagas, deverão ser quitadas a partir do registro desta Convenção.

6.1 - São autorizados a compensação de aumento espontâneo concedidos no período de 01.01.2021 até o registro desta convenção, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento;

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS

Todo desconto que se efetue no salário do empregado e que não decorra de obrigação legal ou decisão judicial, deverá ser autorizado formalmente através de documento próprio, conforme os termos da Súmula 342 do TST.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA OITAVA - GORJETA/COMISSÕES

As empresas do ramo Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que optarem por cobrar **“GORJETA”** na conta do consumidor ou trabalham com **“COMISSÃO”** sobre vendas, distribuirão o adicional a seus empregados na forma da Lei 13.419/2017. As gorjetas entregues diretamente ao funcionário

pelo cliente espontaneamente, não serão incluídas ou computadas na apuração realizada pela empresa.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras, serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até o seu termino no dia seguinte, terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25% (vinte cinco por cento), sobre a hora diurna.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

As empresas que fornecerem alimentação *in natura* aos seus empregados deverão obedecer às normas estabelecidas no PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR – PAT, ou ticket Refeição, benefícios estes que não terão caráter salarial.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO ODONTOLÓGICO

Programa de Assistência Odontológica aos integrantes da categoria profissional nas cidades abrangidas por esta CCT, consiste em prestar assistência odontológica, por operadora idônea, homologada pelos Sindicatos Patronal e Laboral, com abrangência nacional, com boa

reputação no índice de monitoramento de garantia de atendimento, atendendo os requisitos de cobertura descritos no rol mínimo estabelecido pela ANS e pela lei 9656.

- O Programa de Assistência Odontológica será mantido pelas Empresas, e Entidades Sindicais, devendo cada parte cumprir o ajustado neste Instrumento da seguinte forma:

I - Aos sindicatos caberá, conjuntamente, credenciar as empresas que prestarão os serviços odontológicos e prestar informações a parte sempre que, formalmente, for solicitado.

II - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente, com a importância correspondente ao valor de, R$25,62(vinte e cinco reais e sessenta e dois centavos), por funcionário, que será pago diretamente para a empresa operadoras, credenciada pelos sindicatos, fica vedado o pagamento direto para os sindicatos sob pena de nulidade do pagamento, respondendo as partes envolvidas no ato, pelas penalidades cabíveis.

III - Os Sindicatos e as Empresas de sua base não terão responsabilidade e vínculo com qualquer que seja, a qualquer título com referência a concessão, organização, administração e benefícios propostos por este plano, esta responsabilidade serão das empresas credenciadas prestadoras dos serviços.

IV – O Plano deverá conter política de reembolso, com valores baseado na tabela de referência.

V – As empresas que não fornecerem o plano odontológico aos seus empregados, ou fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, além de garantir todo o tratamento ao funcionário, deverão indenizá-los ao dobro do benefício, acima definido, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

VI – Na falta de uma empresa conveniada os sindicatos não serão responsabilizados bem como as empresas não estarão responsabilizadas ao cumprimento das obrigações desta clausula no período de vacância, e os empregados ficam sem o direito ao benefício proposto nesta clausula até que uma nova empresa seja credenciada.

- Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, os Sindicatos possuem legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos

pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no Instrumento Normativo da Categoria.

- A empresa que conceder outro plano, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados comprovados em contrato equivalente ou superior aos contratados pelos

sindicatos, poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada no inciso II do parágrafo primeiro desta Cláusula, desde que comprove que as empresas credenciadas não preste os serviços nas cidades onde estão estabelecidas.

- O empregado poderá se opor, como usuário do plano, em casos especiais que serão analisadas pelo Sindicato, sendo que a oposição deverá ser manifestada por escrito e encaminhado ao SINETH, antes de sua inclusão ou com uma antecedência mínima de 60 dias. Neste caso as empresas ficarão isentas do pagamento constante no inciso II.

- O empregado que se opor poderá se retratar perante a Entidade Profissional e voltar a usufruir dos benefícios oferecidos pelo programa.

- As empresas fornecerão às prestadoras credenciadas, ficha completa de registro de seus Empregados contendo os dados pessoais dos mesmos, conforme documento apresentado pelo funcionário e também das Empresas, para adesão de seus Empregados ao plano odontológico, com cópia para os E-mails: shbspatronal@gmail.com e departamentosindical@hotmail.com ficando sobre responsabilidade das Empresas os dados que forem passados incorretos.

- Os Empregados serão incluídos imediatamente a um dos planos odontológico credenciados.

- O Empregado que achar conveniente a adesão de seus dependentes no plano odontológico que o titular tem direito conforme CCT será descontado em sua folha de pagamento mensalmente o valor total constante no inciso II.

– Não poderá em nenhuma hipótese, unilateralmente qualquer um dos Sindicatos credenciar Operadoras ou prestadoras, sob pena de nulidade e de responsabilidades por perdas e danos às partes prejudicadas.

– Fica autorizado a adesão ao plano, do Empregador e seus dependentes, nas mesmas condições aqui estipuladas.

– A empresa atualmente credenciada e a Nova Odonto CNPJ 39.473.593/0001- 49, com sede em Belo Horizonte – Rua dos Guajajaras, 880 . SL 502-506 – Cetro – Cep:30180-106 – MG. Site: www.suanovaodonto.com.br Telefones 0800.042.0605 ou 31-3058-1867. Credenciamento este que só poderá ser alterado através de Termo Aditivo desta CCT.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA

– Aos sindicatos caberá, conjuntamente, o credenciamento, das empresas operadoras de Seguro autorizadas, as quais serão informadas no Site dos Sindicatos Patronal e Laboral, e prestar informações a parte sempre que, formalmente, for solicitado.

- - Por esta clausula fica convencionado que as empresas vinculadas à base territorial do SINDHOTEIS repassarão ao SINETH, e este por sua vez repassará à empresa prestadora dos serviços, MAPFRE VIDA S.A., credenciada pelos sindicatos, todas as informações necessárias para a emissão da apólice, certificados, e respectivos boletos do primeiro pagamento, no prazo de três dias contados da data da assinatura do contrato com a seguradora.

– -Descrição e Coberturas.

Titular: Morte do Titular -R$10.000,00 Morte do titular por acidente – R$10.000,00

Decessos (Reembolso ou Assistência Funeral) - Familiar (Titular, Cônjuge e Filhos) – R$3.000,00

Invalidez Permanente total ou parcial por acidente do Titular - R$10.000,00 Invalides Funcional Permanente por doença do Titular (Antecipação) - R$10.000,00 Auxílio Alimentação R$2.640,00

Reembolso à Empresa das despesas com rescisão trabalhista, em caso de morte do titular – R$1.000,00

Acessibilidade Física em caso de Invalidez permanente total ou parcial por acidente R$5.000,00

Cônjuge Inclusão automática de Cônjuge – Morte R$5.000,00 Filhos Morte de filhos do Titular - R$ 2.500,00 (acima 14 anos)

- Custo unitário por vida mensal: R$10,50 o qual poderá ser reajustado em períodos diferentes da data Base desta CCT, devido aos diversos períodos de adesão e contratação do plano.

- É Vedado a emissão de boletos e recebimento do prêmio do seguro pelos sindicatos, sob pena de devolução do valor igual ao dobro, às empresas, pelo infrator, respondendo ainda as partes envolvidas, pelas penalidades cíveis e criminais cabíveis.

– As empresas que não fornecerem o seguro aos seus empregados, ou fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, deverão indenizá-los ao dobro do benefício acima definido, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

– As apólices de seguro deverão ser entregues nas empresas conforme cadastro por elas informados 30 dias após o primeiro pagamento via e-mail ou correio.

- Não poderá em nenhuma hipótese, unilateralmente qualquer um dos Sindicatos credenciar, Operadoras ou prestadoras, sob pena de nulidade.

– Na falta de uma empresa conveniada os sindicatos não serão responsabilizados bem como as empresas não estarão responsabilizadas ao cumprimento da obrigação desta clausula no período de vacância, e em havendo sinistro neste lapso temporal os empregados ficam sem o direito a indenização proposta nesta clausula até que uma nova empresa seja credenciada.

– A seguradora atualmente credenciada é a MAPFRE VIDA S.A., inscrita no CNPJ/MF sob nº 54.484.753/0001-49, com sede na Avenida das Nações Unidas, nº 14.261, Ala A, Chácara Santo Antonio, São Paulo – Capital, CEP 04794-000 e só poderá ser substituída através de Termo Aditivo desta CCT.

Parágrafo oitavo- Ninguém pode alegar desconhecimento da lei, para justificar o seu descumprimento, em consonância com a inteligência do artigo terceiro do decreto lei nº 4657/42, valendo para esta convenção em todas suas cláusulas, parágrafos e em caso de termos aditivos das mesmas.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na forma do Precedente Normativo nº 105, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, e tudo que estiver previsto na nova Lei 13.467/2017, com relação a horários e regime de trabalho, devendo ser aplicado os termos do artigo 29 da CLT.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na forma do Precedente Normativo nº 105, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, e tudo que estiver previsto na nova Lei 13.467/2017, com relação a horários e regime de trabalho, devendo ser aplicado os termos do artigo 29 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, em observância ao Precedente Normativo nº 47, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Aviso Prévio

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

As empresas se comprometem, no ato da dispensa de cada empregado, quando se tratar de demissão sem justa causa, a entregar o comunicado de Aviso Prévio por escrito, indicando se trabalhado ou não, bem como a data; o local e a hora do respectivo pagamento das verbas rescisórias.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração normal do trabalho dos empregados da categoria profissional é de, até, 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

– As empresas poderão ajustar diretamente com os seus empregados acordo individual escrito de compensação ou prorrogação de jornada ou duração semanal;

– Fica autorizado o trabalho em Regime de Tempo Parcial conforme artigo 58-A e seus parágrafos da CLT, conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, devendo esta condição especial ser anotada na Carteira de Trabalho do trabalhador na forma do artigo 29 da CLT;

– A conversão do Contrato de Trabalho em vigor para o Regime de Tempo Parcial deverá ser feito por Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, que será anexado ao Contrato de Trabalho original e anotado na parte de Anotações Gerais da CTPS do trabalhador, devendo ser observado no pagamento da primeira “férias” e 13° Salário posterior à conversão, a média

dos valores apurados nos últimos doze meses para compor o valor do recibo de pagamento inerente a tais verbas;

– Fica autorizado a adoção do trabalho em regime de doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso (12x36), nos termos do artigo 59-A da CLT conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, devendo esta condição especial ser anotada na Carteira de Trabalho do trabalhador na forma do artigo 29 da CLT;

- A conversão do Contrato de Trabalho em vigor para o regime de doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso (12x36), nos termos do artigo 59-A da CLT, deverá ser feito por Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, que será anexado ao Contrato de Trabalho original e anotado na parte de Anotações Gerais da CTPS do trabalhador, sendo que o intervalo para repouso e alimentação, previsto dentro da

jornada de 12x36, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado ao pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido;

– Fica autorizada a adoção do trabalho no regime de “DUPLA PEGADA”, caracterizado por um intervalo superior a 02 (duas) horas, entre uma pegada e outra, não computado na jornada de trabalho, sendo que este intervalo não será considerado, em nenhuma hipótese, como tempo a disposição do empregador;

– No regime de “DUPLA PEGADA” o total da carga diária de trabalho não poderá ultrapassar a jornada diária permitida, devendo ser respeitada as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e no caso, de uma pegada ser superior a quatro horas será concedido um intervalo de 15’ minutos para descanso, na forma do § 1º, do artigo 71 da CLT;

- A conversão do Contrato de Trabalho em vigor para o regime de “DUPLA PEGADA” deverá ser feito por Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, que será anexado ao Contrato de Trabalho original e anotado na parte de Anotações Gerais da CTPS do trabalhador;

– Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, conforme artigo 66 da CLT.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS

Fica autorizada a instituição do sistema de Banco de Horas que deverá ser implantado mediante adaptação de cada empresa, e por adesão individual do trabalhador, mediante Termo Aditivo de Contrato de Trabalho, observada a formalidade prevista no artigo 29 da CLT;

– O Banco de Horas pactuado nos termos da presente Convenção Coletiva terá validade somente no prazo de vigência da presente norma coletiva, que será regido por um sistema de crédito e débito, conforme condições abaixo:

A) Considera-se para efeito de aplicação de Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, prevista no contrato de trabalho do empregado;

B) As horas excedentes ao estabelecido na letra A, serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito, sempre tendo em vista o labor dos empregados neste período;

C) As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, as ausências injustificadas e as saídas antecipadas, sem justificativa;

D) As compensações de que tratam esse acordo, deverão ocorrer no período máximo de 1 (um) ano a contar do fato gerador; Em caráter excepcional, devido às restrições impostas pela pandemia Covid 19, às compensações de horas acumulada em 2021 que

ultrapassaram um ano do fato gerador, poderão ser compensadas até o último dia do mês de Março de 2022.

E) Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 1 (um) ano do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pela empresa com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o salário base do empregado;

F) As horas trabalhadas, as ausências e os atrasos, serão computados como crédito ou débito de horas, devendo a empresa, a cada mês quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório de horas trabalhadas, no qual será DESCRIMINADO o débito/crédito do empregado inerente ao Banco de Horas;

G) Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a empresa não poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIÁDOS - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Os trabalhos em feriados não compensados deverão ser pagos em dobro conforme artigos 8º e 9º, ambos da Lei 605/49;

– Poderá constar no Banco de Horas cláusula especifica que permita a inclusão das horas laboradas em feriados para efeito de compensação;

– O trabalho aos domingos é permitido conforme item 11, do inciso II, do Anexo previsto no artigo 7°, do Decreto 27.048/49 que regulamenta a Lei 605/49;

- As empresas poderão organizar, mensalmente, escalas de revezamento ou folga, a serem divulgadas com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, na forma do parágrafo único, do artigo 67, da CLT, a fim de que, em um período máximo de 04 (Quatro) semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos um domingo de folga dentro destas semanas.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

Nos termos do artigo 71 da CLT, o intervalo para repouso e alimentação será de uma hora para jornada superior a seis horas diárias, podendo tal intervalo ser reduzido para 30 (trinta) minutos, mediante Acordo Individual entre empregador e empregado para atendimento das

conveniências inerentes ao local da prestação de serviço, aplicando-se os termos do § 4°, do artigo 71 da CLT na redação dada pela Lei 13.467/2017.

19.1- Para redução do intervalo acima referido, as Empresas deverão fornecer alimentação ou um local adequado para que os empregados possam fazer suas refeições.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO

Será abonada a falta da mãe trabalhadora pelo acompanhamento do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, para consulta ou tratamento, mediante declaração médica, limitada em até 2 (dois) dias no mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE

Desde que haja coincidência entre os horários das provas escolares e a jornada de trabalho, serão abonadas sem desconto, as faltas do empregado-estudante nos dias de exame obrigatório em estabelecimento de ensino oficial, desde que a empresa seja avisada com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, devendo a comprovação ser feita 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova, mediante certidão fornecida pelo estabelecimento de ensino, como disposto no Precedente Normativo nº 70, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES CONVOCADAS PELAS EMPRESAS

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórias convocadas pelas empresas terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIA DO TRABALHADOS

Fica instituído o dia 11 de agosto como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo garantida a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia, caso não compensadas através do banco de horas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicando-se os termos do Precedente Normativo nº 100, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho combinado com os termos do § 3°, do artigo 134 da CLT;O fracionamento das férias poderá ocorrer com a anuência expressa do empregado, devendo ser observado os termos do § 1º, do artigo 134 da CLT.

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até sete meses após o parto, aplicando-se os termos da Seção V, inerentes aos artigos 391 a 400 da CLT aos contratos de trabalho em vigor;

- A gestante demitida, ao tomar conhecimento da gravidez e sendo a mesma concebida anterior a sua demissão, deverá comunicar à empresa seu interesse na reintegração, sendo esta condição objetiva para o pleito de estabilidade gestante perante o Poder Judiciário Trabalhista.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME

Ao empregado obrigado ao uso de uniforme, a empresa fornecerá, gratuita, 02 (dois) uniformes adequados às condições de trabalho, ficando o empregado responsável pela lavagem e conservação dos mesmos.

- Sempre que alguma peça do uniforme se desgastar ou se inutilizar por uso normal ou causa não provocada, esta será reposta pela empresa; sendo obrigatório a devolução das peças a serem trocadas.

- Em caso de rescisão contratual as peças serão devolvidas pelo empregado à empresa;

- As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente equipamentos, ferramentas e utensílios para execução das suas funções e enquanto perdurar o contrato de trabalho.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Para o acatamento do Atestado Médico, serão observados os requisitos da Resolução número 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina, para a justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, devendo, portanto, o Atestado Médico conter de forma legível: Nome do Funcionário, Período de Afastamento, Data da Emissão, Nome e o CRM do Médico emissor;

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - LABORAL

Com base nas disposições contidas no **Artigo 8º, inciso IV,** da **constituição federal**, no **Artigo 513, Alínea "e"** da **CLT** ,e cumprindo deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as empresas ficam obrigadas A DESCONTAR MENSALMENTE DE CADA EMPREGADO ASSOCIADO ao SINETH, a quantia equivalente a 1% (um por cento) ao mês, do salário nominativo de cada empregado associado ao SINETH, os quais serão informados às empresas pelo mesmo, destinando a importância descontada á Entidade Profissional a título de Contribuição Associativa Mensal, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na conta,1233-7 OP 03 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 com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

Parágrafo Primeiro– Relação de Empregados – As empresas encaminharão à Entidade Profissional cópia da guia de Contribuição paga, com relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

Parágrafo Segundo: Para que os referidos descontos possam acontecer, deverá o SINETH informar, formalmente a cada empresa a relação dos associados que autorizaram o referido desconto toda vez que houver alteração nesta relação, com 30 dias de antecedência, sob pena, de os descontos não serem repassados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL PARA ASSOCIADOS

Nos termos do art.513, letra "e", da CLT a AGE conforme deliberado na Assembléia Geral realizada em 04 de dezembro DE 2017, deliberou-se que a contribuição empresarial Assistencial, poderá ser paga Antecipadamente até 20 de janeiro de cada

ano, ou em 12 parcelas mensais, até o dia 10(dez) de cada mês subsequente ao vencido ou anualmente até 20 de dezembro de cada ano. Deverá ser pago 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 Anual para empresas que tiver; até 5(cinco) funcionários R$:600,00, de 6(seis) até 9(nove) funcionários R$840,00, de 10(dez) até 20(vinte) funcionários R$1.080,00 e acima de 20(vinte) funcionários R$1.800,00. Para pagamento Cota Única antecipada, 10% de desconto. Estes valores poderão ser corrigidos através de decisão de uma Assembleia Extraordinária específica para este fim, com chamada através de edital.

30.1. – A empresa que pagar em dia, com a contribuição associativa será automaticamente isenta da Contribuição Assistencial Patronal. O atraso no pagamento da mensalidade, não poderá ser maior que 15 dias, sob pena de perder o benefício de todo o período no caput desta clausula.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL** é um documento, opcional, pelo qual o empregado e empregador dão quitação anual recíproca pelas parcelas nele especificadas, inclusive saldo de banco de horas, sendo que sua eficácia liberatória se dá pela expedição do TERMO pelo sindicado profissional, conforme artigo 507-B da CLT;

– Para o custeio deste serviço fica instituída a taxa de expedição do TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL, no percentual de 2% do valor inerentes as obrigações quitadas;

– As solicitações deverão ser comunicadas com 48 (quarenta oito) horas de antecedência via fax aos Sindicato Profissional.

– Do valor arrecadado pelo custeio do serviço de expedição do TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL, será revertido para o sindicato profissional.

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

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE EM CASO DE DESCUMPRIMENTO

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada e acordada uma única multa de 20% (vinte inteiros por cento), do

piso salarial da categoria, a ser revertida em favor da parte prejudicada, não permitido acumulação de penalidades.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO

Os Sindicatos, Patronal e Profissional, se comprometem a disponibilizar aos interessados o inteiro teor da presente convenção, as quais poderão ser consultadas nos Sites dos Sindicatos Laboral e Patronal e no Portal do Ministério do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DA CONVENÇAO

Fica autorizado a ambos os sindicatos Validar esta Convenção no Sistema do Ministério do Trabalho. Ficando desde já acordado que os Sindicatos, só poderão divulgar esta CCT após a devida Validação.

34.1- O Sindicato que descumprir esta cláusula, além da multa prevista nesta CCT, assumirá todo o ônus que isto possa refletir para as empresas na falta de legalidade.

34.2 – Ninguém pode alegar desconhecimento da lei, para justificar o seu descumprimento, em consonância com a inteligência do artigo terceiro do decreto lei nº 4657/42, valendo para esta convenção em todas suas cláusulas, parágrafos e em caso de termos aditivos das mesmas.

CHARLES KLEBER DOS SANTOS
Secretário Geral
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES,

RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS

DANIO BENCIVENI DE SOUZA
Presidente
SINDICATO DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DE SAO LOURENCO E REGIAO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXOS
ANEXO I - ATA

Anexo (PDF)

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