

SINDICATO - SINTHA

E

ASERPA

**UNIDOS PARA
MELHOR ATENDER
O TRABALHADOR
E SUA FAMÍLIA**

TELEFONES: 3.661.53.04 OU 3.661.5005

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares, Estabelecimentos de Hospedagem e Alimentação Preparada e Bebidas a Varejo, de Empresas de Asseio e Conservação, de Turismo, de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, de Conservação de Elevadores, de Lavanderias e Similares, de Refeições Coletivas, de Saunas, de Edifícios, de Condomínios, de Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas, de Casas de Diversões, de Salões de Barbeiro e Cabeleireiros para Homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras e Serviços de Lustradores de Calçados de ARAXÁ e TAPIRA-MG. CNPJ 16.911.018/0001-85

CONVENÇÃO HOTEIS, BARES, RESTAURANTES 2023

PISO SALARIAL DO SINDICATO: R\$ 1.493,52 (Um mil, quatrocentos e noventa e três reais e cinquenta e dois centavos).

AUMENTO ANUAL: 6,93% (Seis vírgula noventa e três por cento) para os trabalhadores que ganham acima do piso a incidir sobre o salário de Dezembro/2022.

ADN - ADICIONAL NOTURNO: 30% (trinta por cento) sobre o salário base.

HORAS EXTRAS : 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal .

PAF EMPREGADOR : R\$ 29,00 (Vinte e nove reais) por empregado (pagamento de responsabilidade do empregador).

PAF EMPREGADO: R\$ 28,00 (Vinte e oito reais) deverá ser descontada do empregado.

QUEBRA DE CAIXA: 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo.

INSALUBRIDADE: Deverá ser paga o valor equivalente de 10% (dez por cento) do salário mínimo para os empregados em **Motéis** e **Lavanderias**, para os demais com direito a insalubridade a mesma deverá ser calculada sobre o salário mínimo.

CESTA BÁSICA: O empregado em empresas de refeições coletivas tem direito a uma **cesta básica** mensal no valor de R\$ 429,32 (Quatrocentos e vinte e nove reais e trinta e dois centavos).

TAXA DE SERVIÇOS (10%) Fica expressamente convencionada e proibida a cobrança de taxa de serviço, cobrança de 10% (dez por cento) ou cobrança compulsória de gorjeta.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000174/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/01/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000695/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.100456/2022-27
DATA DO PROTOCOLO: 12/01/2022

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO, CNPJ n. 16.911.018/0001-85, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO, BARES, LANCHONETES, RESTAURANTES, TURISMO, HOSPITALIDADE E SIMILARES DO PLANALTO DE ARAXA, CNPJ n. 03.482.109/0001-09, 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 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos de hospedagem e alimentação preparada e bebidas a varejo, de empresas em turismo, de compra, venda locação de imóveis residenciais e comerciais, de conservação de elevadores, lavanderias e similares, de refeições coletivas, de saunas, de edifícios e condomínios, de casas de diversões, de salões de barbeiro e cabeleireiros para homens, institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras e serviços de lustradores de calçados**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria será o valor de R\$ 1.267,91 acrescido do INPC apurado no período de Janeiro a Dezembro de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - É permitida a redução do piso no caso de jornada a de trabalho inferior à estabelecida em lei proporcionalmente às horas trabalhadas, exceto jornada de 12x36.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 1º de Janeiro de 2022, as empresas reajustarão os salários dos empregados no valor equivalente ao INPC, apurado do período de 01/01/2021 a 31/12/2021 a incidir sobre o salário base vigente

no mês DEZEMBRO de 2021.

CLÁUSULA QUINTA - VIGÊNCIA/CORREÇÃO SALARIAL FUTURA

A presente convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses de **01/01/2022 a 31/12/2023** para as cláusulas de natureza social, **as cláusulas de natureza econômicas, juntamente com o salário** vigente no mês de DEZEMBRO de 2022, **serão** reajustadas de acordo com a variação do INPC acrescido de mais 1% (um por cento) do período de **01/01/2022 à 31/12/2022**, vigorando-se a partir de **1º de JANEIRO de 2023, reajuste a incidir sobre o salário do mês de DEZEMBRO/2022.**

CLÁUSULA SEXTA - VALE

Faculta-se às empresas antecipar o pagamento do salário a seus empregados, até 20 (vigésimo) dia do mês, um mínimo de 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração auferida pelo empregado no mês anterior.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

No ato do pagamento de salários, o empregador deverá fornecer ao empregado holerite ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos, dos respectivos descontos e a identificação da empresa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Aos trabalhadores que forem convocados a exercerem atividades em substituição, por período superior a 30 (trinta) dias, garantir-se-á o direito ao salário do substituído, sendo pago a diferença a título de gratificação por função, sem considerar as vantagens pessoais.

CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS TRCT

As diferenças apuradas de salário ou de adiantamento, ou ressalvas na TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho), verificadas em prejuízo do empregado serão apuradas e pagas no prazo de 05 (cinco) dias a contar da sua constatação.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Todo empregado que exerça a função específica de caixa, devera tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa o correspondente a 10% (dez) por cento do seu salário mínimo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As deduções de quebra de caixa, desde que devidamente apuradas na presença do trabalhador, somente poderão ser descontadas na proporcionalidade de valor da quebra de caixa fixado no caput, até que haja extinção de débito do trabalhador.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras quando não compensadas serão pagas com adicional de **50% (cinquenta por cento)** sobre o valor da hora normal prestada pelo trabalhador.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

Será pago o adicional noturno de 30% (trinta por cento), tendo como referencial o salário básico do empregado prestador de serviços no período, desde que laborado no horário de 22:00 às 05:00 horas.

ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE LAVANDERIAS

As empresas pagarão mensalmente o adicional de 10% (dez por cento) a título de insalubridade com base no salário mínimo regional para seus empregados que trabalham em lavanderias ou índice maior conforme definido no PPRA.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE CAMAREIRAS DE MOTÉIS

As empresas pagarão mensalmente o adicional de 10% (dez por cento) a título de insalubridade com base no salário mínimo para seus empregados que trabalham na função de camareira ou função similar em motéis ou índice maior conforme definido em PPRA.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - TEMPO DE ESPERA DA CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR APÓS A JORNADA.

Será acrescido ao salário 15 (quinze) minutos diários, acrescido de 50% (cinquenta) por cento a título de tempo de espera nas empresas que fornecerem transporte próprio aos seus empregados.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TAXA DE SERVIÇO

Fica expressamente convencionada e proibida a cobrança de taxa de serviço, cobrança de 10% (dez por cento) ou cobrança compulsória de gorjeta.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PLR PARA EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES

COLETIVAS

A partir de 1º de Fevereiro de 2022 e no máximo até 30 de Novembro de 2022, as empresas de refeições coletivas se obrigam a receber o Sindicato da categoria profissional, signatário deste instrumento, a fim de iniciarem as tratativas para negociação da participação de lucros e resultados do corrente exercício, nos termos da lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

PARAGRAFO PRIMEIRO – A negociação da participação de lucros e resultados no ano de 2023 será entre os dias 1º de Fevereiro de 2023 a 30 de Novembro de 2023.

AUXÍLIO HABITAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESOCUPAÇÃO DE IMÓVEL

Os empregados que residirem em imóvel do empregador por ocasião da rescisão do contrato de trabalho deverá promover a desocupação dentro do prazo Máximo de 30 (trinta) dias, depois de expirado o prazo do aviso prévio

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REFEIÇÃO

As refeições quando fornecidas aos trabalhadores, almoço, jantar, ou lanche terão desconto máximo no valor de 1% (Um por cento) mensais do piso da categoria e não constitui qualquer complemento salarial e não integram o salário para qualquer efeito legal.

Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária dentro do estabelecimento do empregador obriga-se este a fornecer lanche gratuito de forma a recompor as energias dos trabalhadores, ou ressarcir-lo da despesa correspondente, desde que a jornada seja superior a 02 horas.

Os funcionários ao executarem suas atividades diárias estando a uma distância superior a 1 (um) Km do restaurante ou local para tomar sua refeição poderão consumi-la no próprio local de trabalho. As empresas poderão fornecer-alimentação aos trabalhadores através do **PAT**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA BÁSICA PARA TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS.

As empresas exclusivas de refeições coletivas concederão a seus empregados, a partir de 1.º de janeiro de 2022 uma cesta básica ou Vale Compra no valor mínimo de R\$ 401,50 (quatrocentos e um real e cinquenta centavos) desde que o empregado não tenha nenhuma falta (injustificada) e no máximo 2 (duas) faltas (justificadas) no mês anterior ao benefício. Sendo concedida a cesta básica sob forma de vale compra, será descontado o percentual de 0,5% (meio por cento), do vale compra, valor equivalente a R\$ 2,07 (dois reais e sete centavos). Somente farão jus ao recebimento da cesta básica os empregados que tenham trabalhado em período superior a 15 (quinze) dias no mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - LANCHE

Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária dentro do estabelecimento do empregador obriga-se este a fornecer lanche gratuito de forma a recompor as energias dos trabalhadores, ou ressarcir-lo da despesa correspondente, desde que a jornada seja superior a 02 horas.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF - ARAXÁ

O Programa de Assistência Familiar é destinado a **todos** os integrantes da categoria profissional e seus dependentes legais, consiste em prestar assistência à saúde, e em proporcionar lazer e cultura, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes.

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

I - Ao SINTHA caberá a organização e a administração do Programa.

II - Cada empregado contribuirá, mensalmente, a partir de 01.01.2022, com a importância de R\$ 26,00 (Vinte e seis reais), que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de R\$ 27,00 (Vinte e sete reais) por empregado, importância que será repassada ao SINTHA, juntamente com a importância descrita no inciso II, na mesma data acima indicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O desconto da importância devida pelo empregado para manutenção do Programa (inciso II, parágrafo primeiro), será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SINTHA fará que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, o SINTHA possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no Instrumento Normativo da Categoria.

PARÁGRAFO QUARTO – O valor custeado pela empresa referente ao PAF PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR não tem natureza salarial e em nenhuma hipótese este valor será incorporado no salário dos trabalhadores.

PARÁGRAFO QUINTO – O valor custeado pelo empregado não é uma contribuição sindical e sim a participação no custeio do PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR conforme previsto no caput.

PARÁGRAFO SEXTO - Os valores porventura não recolhidos ou não descontados serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e /ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ser protestado junto ao cartório e ter seu nome incluso nos órgãos de proteção de crédito.

PARÁGRAFO SÉTIMO - A empresa que conceder, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados e familiares poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada no inciso III do parágrafo primeiro desta cláusula, desde que comprove mensalmente junto ao SINTHA a concessão e a prestação continua do referido benefício.

PARÁGRAFO OITAVO - O empregado poderá se opor ao desconto previsto no inciso II do parágrafo primeiro desta cláusula, sendo que a oposição deverá ser manifestada pessoalmente e por escrito na sede do SINTHA, mas a contribuição das empresas, prevista no inciso III do parágrafo primeiro desta cláusula, será devida na sua totalidade, mesmo diante da existência de oposição do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Juntamente com as demais parcelas que forem devidas no TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho) a empresa pagará aos beneficiários do trabalhador que falecer, um auxílio funeral no valor equivalente a 1 (um) piso da categoria vigente à época do falecimento.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

O Sindicato Patronal contratará, junto a seguradora reconhecida pela SUSEP, apólice coletiva, onde figurarão como segurados todos os empregados abrangidos por este instrumento coletivo de trabalho, sem ônus para os mesmos e com coberturas definidas na forma abaixo.

Parágrafo Primeiro

Em caso de sinistro, os valores pagos deverão ser de:

R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de morte por qualquer causa;

R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente ou parcial por acidente;

Parágrafo Segundo- O seguro contratado deverá cobrir, em caso de morte, o auxílio funeral familiar até R\$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais), além do fornecimento do auxílio alimentação, no valor de R\$ 770,00 (setecentos e setenta reais), pagos de uma única vez.

Parágrafo Terceiro - As empresas, obrigatoriamente, pagarão mensalmente junto a seguradora contratada pelo Sindicato Patronal a importância de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado, valor este permanecerá sem reajuste do dia 01/01/2022 à 31/12/2023. O valor acima informado terá reajuste anual de acordo com a seguradora contratada pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo Quarto- As empresas inadimplentes com o repasse deverão arcar, em caso de sinistro, com todas as despesas descritas nos parágrafos primeiros e segundos desta cláusula, estando os Sindicatos Profissional ou Patronal isentos de qualquer responsabilidade.

Parágrafo Quinto- No ato da homologação de TRCT no sindicato profissional, deverá ser apresentada declaração de quitação do seguro de vida, emitida pelo SINDIHORB.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus trabalhadores, que exercerem as funções de vigia e porteiro quando os mesmos, no exercício de suas funções em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, incidir na prática de atos que os levem a responder a ação penal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica proibido a contratação à título de experiência de trabalhador que já tenha sido empregado da mesma Empresa, quando contratado na mesma função.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

A empresa quando da rescisão do contrato de trabalho, fornecerá aos trabalhadores, cartas de referencia/apresentação, ressaltando-se os casos de dispensa por justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

Os estabelecimentos empregadores darão preferência aos empregados já contratados para o preenchimento de cargos de relevo ou importância, sempre que a conveniência assim o recomendar, a critério do empregador.

PARAGRAFO PRIMEIRO - As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço serão homologados perante o sindicato profissional, obrigando-se este a proceder, com antecedência, a marcação de dia e hora para que não ocorra nenhum atraso, dentro do prazo máximo previsto em lei para o pagamento das verbas rescisórias.

PARAGRAFO SEGUNDO - Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta corrente ou conta salário. No caso de o período correspondente ao aviso prévio terminar em dias que antecedam os sábados, domingos e feriados o pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente, considerando-se sua efetuação dentro do prazo legal. O mesmo ocorrerá no caso de não funcionamento do sindicato representativo da categoria profissional no dia destinado ao referido pagamento, por qualquer motivo que seja. Se no dia e horário previamente designados o empregado não comparecer, o sindicato profissional deverá emitir uma declaração atestando a ausência do empregado. O mesmo deverá ocorrer se o empregado comparecer e recusar o recebimento dos valores constantes do TRCT ou mesmo a assinatura do termo de rescisão. Se o ausente for o empregador deverá, também, ser emitida a referida declaração. Não serão aceitas declarações emitidas sem anuência do sindicato.

PARAGRAFO TERCEIRO - Os prazos para quitação e homologação da TRCT deverão ser efetuados conforme consta no artigo 477 parágrafo 6º CLT. Homologação e quitação fora desses prazos acarretarão ao empregador multa conforme consta no artigo 477 parágrafo 8º CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PEDIDO DE DEMISSÃO APÓS O TÉRMINO DO AUXILIO MATERNIDADE.

No caso do pedido de demissão da mãe após o término do auxílio maternidade, a empresa não poderá descontar o aviso ou obrigar a empregada a cumpri-lo, desde que a solicitante solicite seu desligamento em até 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES

O empregador, obrigatoriamente, anotará na CTPS, a real função exercida pelo trabalhador sob pena de, não fazendo, pagar-se ao trabalhador o maior salário da classe. Nenhum empregado será obrigado a exercer funções senão a que estiver anotada na sua Carteira Profissional

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

As regras previstas nesta cláusula e em seus parágrafos aplicam-se exclusivamente ao aviso prévio do empregador, que observará como prazo mínimo de 30 (trinta) dias, acrescido de mais 3 (três) dias por ano de serviço prestado pelo empregado a empresa, de acordo com a tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO (anos completos)	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (número de dias)
0 anos	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias
9 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

Parágrafo Primeiro - No caso do aviso prévio trabalhado, independente da quantidade de dias a que fizer jus o trabalhador, de acordo com a tabela acima, este somente poderá cumprir no máximo 30 (trinta) dias sendo os dias restantes indenizados.

Parágrafo Segundo - Estando o cumprimento do aviso prévio limitado a 30 (trinta) dias conforme o parágrafo anterior permanece inalterado as regras do artigo 477 e 488 e parágrafo único da CLT.

Parágrafo Terceiro - A data da baixa na carteira de trabalho do empregado demitido corresponderá ao último dia do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de acordo com a tabela prevista no caput, observados os termos do artigo 17 da Instrução Normativa nº 15 SRT de 14/07/2010.

Parágrafo Quarto - O tempo do aviso prévio proporcional de acordo com a tabela prevista no caput ainda que indenizado, computa-se integralmente como tempo de serviço nos termos do inciso primeiro do art. 487 da CLT repercutindo em todas as verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Parágrafo Quinto - O aviso prévio será suspenso no seu curso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença de saúde e o contrato a termo ficará suspenso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário.

Parágrafo Sexto - Em caso de dispensa imotivada, quando a empresa exigir o cumprimento do aviso, fica o empregado dispensado do cumprimento desde que apresente carta ou declaração comprovando promessa de um novo emprego.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAME ADMISSIONAL NO SINTHA

s empresas poderão optar pelos exames médicos de admissão ou rescisão prestados por medico do trabalho do SINTHA, cujo custo do exame será de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado examinado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SUCESSÃO TRABALHISTA

Na hipótese de sucessão trabalhista, a sucessora de serviços manterá obrigatoriamente o salário, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída, independente do aproveitamento dos empregados empresa sucessora dos serviços.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA NO MÊS ANTERIOR A DATA BASE

A dispensa do empregado no mês anterior a data base será autorizada desde que a TRCT venha com o reajuste do INPC dos últimos 12 (doze) meses anteriores a data da comunicação da dispensa acrescido de 2% (dois por cento). Nesse caso a multa referente a lei 7238/84 não é devida.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES

Para preenchimento de cargos por parte do empregador será sempre observado a promoção de trabalhadores em cargos subalternos, desde que preencham as condições para os referidos cargos.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica concedida estabilidade à trabalhadora gestante por 30 (trinta) dias iniciando o prazo aludido a partir do termino da estabilidade já concedida na legislação em vigor.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

A empresa concederá estabilidade provisória aos trabalhadores cujo tempo para requerer a aposentadoria seja inferior de 06 (seis) meses, desde que tenha mais de (05) cinco anos ininterruptos na mesma empresa, ressalvando os casos de dispensa por justa causa, a estabilidade terá duração até o deferimento da mesma.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSENTOS

O empregador autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os trabalhadores utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença do público.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS.

Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE O USO RESPONSÁVEL DO CELULAR

Os empregadores e o Sindicato Laboral irão realizar periodicamente campanhas educativas de uso responsável do celular, segundo os critérios estabelecidos na cláusula quadragésima segunda do presente documento.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Fica autorizada a criação e manutenção do Banco de Horas, onde o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 150 (cento e cinquenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

O período considerado para vigência do Banco de Horas será de 01/JANEIRO/2022 a 31/DEZEMBRO/2023.

Para fins de compensação, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas, compensando-se cada hora trabalhada por 1 (uma) horas de descanso. Os descansos semanais quando trabalhados e não compensados serão pagos em dobro sobre o valor da hora normal.

O saldo credor do Banco de Horas, não compensado no período de vigência do presente acordo, será pago como horas extras do período subsequente e idêntico procedimento será utilizado em caso de rescisão do contrato de trabalho, promovida pelo empregador.

Caso concedido pela empresa, reduções de jornadas ou folgas compensatórias além do número de horas extra efetivamente prestada pelo empregado, essas não podem se constituir como crédito para a instituição, a serem descontadas em espécie ou crédito em horas após o prazo do caput dessa cláusula.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRA - JORNADA

Fica ajustado que as empresas que desenvolvem a atividade de restaurante e hotelaria poderão utilizar um intervalo para refeição e descanso superior a 02 (duas) horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Faculta-se as empresas, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção efetuar o intervalo intrajornada para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos podendo este ser compensado ou pago como hora extra.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS

Fica permitida o abono de faltas do empregado pertencente à categoria, no caso de necessidade de consulta médica e odontológica a seu filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido mediante comprovação por declaração, ou, atestado, limitado a 12 (doze) dias por ano.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE REVEZAMENTO

É autorizada às empresas uma jornada de revezamento que poderá ser realizada em turnos da seguinte forma:

1°-De 07:00 às 15:00 horas

2°-De 15:00 às 23:00 horas

3°-De 23:00 às 07:00 horas

O empregado trabalhará 06 (seis) dias em cada turno **ou** alternando os turnos da seguinte forma:

Após trabalhar 06 (seis) dias no 1° turno, ficará um dia de folga e iniciará o 2° turno;

Após trabalhar 06 (seis) dias no 2° turno, ficará dois dias de folga e iniciará o 3° turno;

Após trabalhar 06 (seis) dias no 3° turno, ficará três dias de folga e iniciará o 1° turno.

Nos turnos de revezamento, não serão consideradas como extras, as horas excedentes à 6ª hora diária, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia,

de maneira que não exceda no período de um mês à jornada mensal de trabalho previsto de 180(cento e oitenta) horas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL – 12 X 36

Faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção, da denominada "JORNADA ESPECIAL", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sem que haja redução de salário e respeitados os pisos salariais da categoria, uma vez que estará sendo respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Para aqueles que trabalharem sob o regime do parágrafo anterior desta cláusula será entendido como normais as horas trabalhadas além da oitava, sem incidência do adicional de hora extra, ficando mantido o adicional noturno no período que for aplicado legalmente

Fica aqui desde já ajustado que as empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho do empregado até o máximo permitido por lei quando o local de trabalho em que o mesmo estiver lotado não funcionar aos sábados, devendo a jornada semanal ser redistribuída de Segunda a Sexta-feira, a fim de compensar as horas não trabalhadas aos sábados, hipótese que não ensejará direito a horas extras, a não ser quando a jornada semanal ultrapassar 44(quarenta e quatro) horas e a mensal exceder a 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

Os feriados trabalhados na jornada 12x36 não serão considerados feriados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HORAS IN ITINERE

Especificamente para as empresas de refeições coletivas quando localizadas em distância superior a 6 km do perímetro urbano de ARAXÁ, estas pagarão a seus empregados 30 (trinta) horas extras mensais a título de HORAS IN ITINERE.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

As reuniões e/ou cursos, quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho. Se realizadas fora do horário normal, desde que não seja para treinamento de seus funcionários, serão pagas como horas extras.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA INTERMITENTE

As empresas não poderão contratar trabalhadores com jornada intermitente, salvo se houver acordo registrado entre o SINTHA e a empresa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA 6X1

Faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção a jornada 6x1, onde o empregado trabalha 6 (seis) dias corridos e folga 1 (um).

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

As férias não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados, dias compensados e nem nos dois dias que antecede feriados ou repouso semanal remunerado.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes fornecerão no mínimo gratuitamente 02 (dois) uniformes completos por ano de trabalho, tendo como referência o mês de admissão do trabalhador, durante a vigência do presente instrumento, sendo o mesmo de uso obrigatório.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional, bem como os demais previstos em Lei, ficando estabelecido o prazo de 72 (setenta e duas) horas para a entrega dos atestados médicos ao empregador, que fica obrigado a emitir comprovante de recebimento com cópia para o empregado.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ACESSO DO SINDICATO NA EMPRESA

O sindicato deverá ter livre acesso aos estabelecimentos das empresas, bem como aos locais de prestação de serviços para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados desde que haja concordância da empresa.

LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas por solicitação prévia e escrita da Entidade profissional liberarão os membros da diretoria do sindicato sem prejuízo de seus salários para participarem de reuniões, **assembléias**, ou encontros de trabalhadores, respeitado o limite máximo de até 20 (VINTE) dias por ano.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FONECIMENTO GFIP/RAIS

As empresas deverão apresentar quando solicitadas ao Sintha cópia da **RAIS** ou da **GFIP**

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – PATRONAL

O empregador sujeito às obrigações decorrentes desta CCT, sindicalizados ou não, recolherão em cota única, a favor do sindicato patronal do comércio hoteleiro, bares, lanchonetes, restaurantes, turismo, hospitalidade e similares do planalto de Araxá, a importância constante na tabela abaixo, a título de contribuição Confederativa, com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, conforme aprovado em Assembléia Geral.

No ato de homologação da rescisão de contrato de trabalho deverá ser exigido o comprovante de recolhimento das Contribuições Sindical e Confederativa que são devidas às entidades sindicais profissionais e patronais.

Nº DE EMPREGADOS DA EMPRESA	VALOR
Sem empregados	R\$ 140,35
De 01 a 10 empregados	R\$ 215,05
De 11 a 20 empregados	R\$ 278,30
De 21 a 30 empregados	R\$ 316,25
De 31 a 50 empregados	R\$ 468,05
De 51 a 70 empregados	R\$ 632,50
De 71 a 100 empregados	R\$ 917,12
De 101 a 150 empregados	R\$ 1.277,65
Acima de 150 empregados	R\$ 1.808,95

A contribuição assistencial mencionada no parágrafo anterior deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) de Agosto de cada ano, através de guia própria, a ser fornecida pela entidade patronal, ficando estabelecido que no caso de atrasos no pagamento da obrigação, sobre esta, incidirá multa de 2% (dois por cento) ao mês, mais atualização monetária, e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Em se tratando de um tributo fixado em lei federal e aprovado em assembléia da categoria profissional, os empregadores são obrigados a efetuar o desconto e o recolhimento da contribuição sindical devida pelos seus empregados, ficando através desta cláusula cumprida a exigência de prévia notificação prevista no art. 545 CLT.

PARAGRAFO PRIMEIRO: INTERVENÇÃO. Com base nas disposições contidas na constituição Federal em seu artigo 8º ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influencia facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato profissional sob pena de pagamento de multa no valor de um piso salarial da categoria por empregado que agir sob motivação da empresa multa esta ser revertida em favor do sindicato profissional sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à entidade sindical.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL

Todos os trabalhadores que prestam serviços no âmbito das categorias destacadas na clausula segunda e representadas pela Entidade Sindical Patronal conveniente terão como referência a atividade preponderante da tomadora de serviços, para definição da sua representação sindical.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As empresas reconhecem a legitimidade do sindicato Profissional, como substituto processual, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão das cláusulas desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e demais normas trabalhistas independentemente da outorga de instrumento de mandato pelos empregados substituídos e/ou da relação nominal dos mesmos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas deverão autorizar a afixação em quadros de aviso, todos os comunicados panfletos e circulares expedidas pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

As Entidades convenientes manterão uma comissão intersindical permanente de análises de problemas relacionados ao cumprimento de convenções coletivas, acordos coletivos, recolhimento de contribuições, cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como, na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária, devendo reunir-se ordinariamente até o dia 10 de cada mês e extraordinariamente sempre que convocada.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

O empregador que descumprir qualquer das cláusulas da presente convenção coletiva pagará multa equivalente a 100% (cem por cento) do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, a qual incidirá sobre cada violação de cada cláusula descumprida do Instrumento Coletivo. Tratando-se de infração reiterada, a multa será devida cumulativamente.

PARAGRAFO PRIMEIRO – Em caso de condenação judicial relativa a descumprimento, as parcelas da referida condenação serão pagas em dobro.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

Por força deste acordo e em atendimento ao disposto no Art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgão da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com as obrigações sindicais.

Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, conjuntamente, sendo específica para cada licitação e com data de vencimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - FISCALIZAÇÃO

A superintendência Regional do Trabalho e emprego em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar o cumprimento da presente convenção coletiva em todas as cláusulas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ULTRATIVIDADE

A presente cláusula e todos os direitos e obrigações nela contidos permanecerão em vigor até 90 (noventa) dias após expirada a vigência dessa convenção coletiva de trabalho em 31/12/2021, prazo que as entidades convenientes entendem razoável para negociação coletiva da data-base subsequente. Esse prazo poderá ser prorrogado a critério das entidades ora convenientes.

**CARLOS ROBERTO ROSA
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM
E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO**

**MARIO MORAIS MARQUES
PRESIDENTE**

**SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO, BARES, LANCHONETES, RESTAURANTES, TURISMO, HOSPITALIDADE E
SIMILARES DO PLANALTO DE ARAXÁ**

ANEXOS ANEXO I - ATA E ASSINATURAS

[Anexo \(PDF\)](#)

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