

**SINDICATO - SINTHA**

**E**

**ASERPA**

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

**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

## **ACORDO COLETIVO TAUA 2018**

**PISO SALARIAL TRABALHADORES DO TAUA:** R\$ 1.372,61 (Hum mil, trezentos e setenta e dois reais e sessenta e um centavos).

**AUMENTO ANUAL:** 3,07% (Três vírgula zero sete por cento) para os trabalhadores que ganham acima do piso a incidir sobre o salário de Dezembro/2017.

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

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

**PAF EMPREGADO:** R\$ 20,00 (Vinte reais) deverá ser descontada do empregado.

**QUEBRA DE CAIXA:** R\$ 95,40 (Noventa e cinco reais e quarenta centavos) 10% (Dez por cento) do salário mínimo vigente.

**INSALUBRIDADE:** Deverá ser paga o valor equivalente de 10% (dez por cento) do salário mínimo para os trabalhadores da lavanderia do hotel, a mesma deverá ser calculada sobre o salário mínimo.

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000264/2018  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/01/2018  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000530/2018  
NÚMERO DO PROCESSO: 46242.000045/2018-70  
DATA DO PROTOCOLO: 24/01/2018

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO TURISMO E HOSPITALIDADE DE ARAXA- SINTHA, CNPJ n. 16.911.018/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO ROSA;

E

TAUA GRANDE HOTEL DE ARAXA E TERMAS LTDA, CNPJ n. 11.677.228/0001-37, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). DANIEL CHEQUER RIBEIRO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso praticado será de R\$ 1.372,61 (Hum mil trezentos e setenta e dois reais e sessenta e um centavos) a partir de 01/01/2018.

### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIO

A partir de 1º de Janeiro de 2018, o TAUUA reajustara o salário dos trabalhadores que recebem acima do piso salarial em 3,07% (três virgula zero sete por cento) sobre o salário base vigente no mês Dezembro de 2017.

#### **CLÁUSULA QUINTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS/MULTA**

Na ocorrência de atraso de pagamento de salários no prazo estabelecido em lei, à empresa incorrerá em multa determinada na cláusula 50ª (quincuagésima) sem prejuízo das demais multas determinadas pela legislação vigente.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SEXTA - RECIBO DE PAGAMENTO**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - VALE**

Faculta-se à empresa 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.

PARAGRAFO PRIMEIRO - A empresa poderá realizar convênios com cartões de compras ou similares para todos os seus empregados com mais de um ano para atender o disposto no caput desta cláusula.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo regional vigente para os trabalhadores que exerçam a função de caixa. Somente poderão ser deduzidos dos vencimentos dos empregados, os valores relativos a cheques devolvidos e/ou cartão de crédito não resgatados, quando não forem observadas pelos empregados responsáveis, as normas determinadas pela empresa para seus recebimentos. Estas normas deverão ser comunicadas por escrito e ter o contra recibo dos empregados.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS OU TAXAS DE SERVIÇO**

Se a empresa cobrar gorjetas (também denominadas "taxa de serviço"), a qualquer título e sobre qualquer denominação, ficam obrigadas adotar o sistema de pontos para todos os seus empregados, os quais serão estabelecidos mediante a realização de assembleia dos empregados do respectivo estabelecimento da categoria com a supervisão do sindicato profissional, o qual somente poderá se opor apresentando motivo justo e relevante. O sistema de pontos somente poderá ser estabelecido mediante a feitura de acordo coletivo de trabalho, sendo indispensável que para tanto esteja a empresa acordante quites com as contribuições, sindical patronal, assistencial patronal, e assistencial do sindicato dos empregados e das contribuições relativas ao plano básico de saúde.

### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA**

As horas extras quando não compensadas serão pagas com adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal prestada pelo trabalhador.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

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

### **Adicional de Insalubridade**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE**

O TAUÁ pagará mensalmente o adicional de 10% (dez por cento) a título de insalubridade com base no salário mínimo regional vigente para seus empregados que trabalham na lavanderia ou índice maior conforme definido no PPRA.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLR**

As partes resolvem instituir a PL (Participação nos Lucros) com novas regras, tendo como parâmetro a REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, premiando os empregados que apresentarem resultados que contribuam para o crescimento do TAUÁ, conforme metas estabelecidas, em documento próprio.

1- O pagamento da PL será semestral (1º semestre – 01/01/2018 a 30/06/2018 / 2º semestre 01/07/2018 a 31/12/2018 e está vinculado ao atingimento de no mínimo 80% (oitenta por cento) da meta do EBITDA definida pelo TAUÁ para cada semestre. Caso este percentual não seja atingido, não haverá pagamento da PL.

2- Haverá um comitê composto por funcionários da empresa, que irá acompanhar os resultados do hotel (EBITDA).

3- São elegíveis para participar do Programa de Remuneração Variável exclusivamente os empregados devidamente registrados como celetistas na organização.

4- Para fazer jus ao recebimento da PL, o empregado deverá atingir uma nota mínima igual ou superior a 60%.

5- Somente farão jus à PL, nos termos deste documento, os empregados efetivos e que pertencerem ao quadro funcional da organização na data de pagamento da PL. Os empregados que venham a ser desligados, voluntária ou involuntariamente, antes da data limite para o pagamento da PL, não terão direito a recebê-lo.

6- O empregado que ingressar na organização e estiver sob contrato de experiência durante todo o tempo trabalhado no período de apuração para pagamento de uma das parcelas da PL, não terá direito ao pagamento. Porém, caso o empregado tenha trabalhado um ou mais meses além do período de experiência e permanecido na organização até a data limite para pagamento da PL, fará jus aos valores proporcionais a todo o período trabalhado, incluindo o período de experiência.

7- Para a licença maternidade será considerado o período integral para apuração dos resultados e efetivo pagamento.

8- Para os casos de empregados admitidos ao longo do semestre, será considerado o período proporcional aos meses trabalhados para apuração dos resultados e efetivo pagamento.

9- Não terão direito ao pagamento os funcionários que tiverem ausência justificadas ou faltas no semestre.

10- Não terão direito ao pagamento da PL, os empregados que tiverem 02 (duas) ou mais advertências, por qualquer motivo, ao longo de cada semestre.

11- Não terão direito ao pagamento da PL, os empregados que tiverem 01 (uma) suspensão disciplinar, ao longo de cada semestre.

12- A PL será paga proporcionalmente à nota final alcançada, limitado em 100% do teto salarial distribuído. O teto para cada PL semestral será de 1 salário-base.

13- Além da PL acima colocada fica também instituída a PL para os ocupantes do posto hierárquico mais alto de cada departamento e **diretoria** denominado como "Prêmio de Resultados Extraordinários". O pagamento desse tipo PL será anual de acordo com o ano base **(01/01/2018 a 31/12/2018)**. A regra é que se o lucro operacional ultrapassar a meta estabelecida, serão distribuído 10 % ( dez por cento ) do que ultrapassar, para os ocupantes do posto hierárquico mais alto de cada departamento. Para definir a divisão destes 10% (dez por cento ) entre estas pessoas, far-se-á pela proporção que o salário de cada um representa .

13.1- Somente farão jus à PL, nos termos deste documento, os empregados efetivos e que pertencerem ao quadro funcional da organização na data de pagamento da PL. Os empregados que venham a ser desligados, voluntária ou involuntariamente, antes da data limite para o pagamento da PL, não terão direito a recebê-lo.

13.2- Para a licença maternidade será considerado o período integral para apuração dos resultados e efetivo pagamento.

13.3- Para os casos de empregados admitidos ao longo do semestre, será considerado o período proporcional aos meses trabalhados para apuração dos resultados e efetivo pagamento.

13.4 - No caso do empregado causar prejuízos financeiros ao hotel, o mesmo perderá a PLR do semestre.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÃO**

As refeições quando fornecidas aos Empregados, almoço, jantar, ou lanche terão desconto máximo no valor de 1% (hum 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.

**PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR** - A empresa poderá fornecer alimentação aos trabalhadores através do **PAT**.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR PAF**

O Programa de Assistência Familiar 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.

O Programa de Assistência Familiar será mantido pela Empresa, Empregados e Entidade Sindical, 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 01.01.2018, com a importância de R\$ 20,00 (Vinte reais), que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III – O TAUA, obrigatoriamente, contribuirá mensalmente com a importância correspondente ao percentual de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento) do piso mínimo da categoria, por empregado, importância esta equivalente a R\$ 34,62 (trinta e quatro reais e sessenta e dois centavos), que será repassada ao SINTHA, juntamente com a importância descrita no inciso II, na mesma data acima indicada.

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.

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Acordo Coletivo 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.

A empresa que conceder, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados e familiares ficará isenta da importância mencionada no inciso III do parágrafo primeiro desta Cláusula, desde que comprove mensalmente junto ao SINTHA a concessão e a prestação contínua do referido benefício.

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.

O empregado que se opuser ao desconto previsto no inciso II do parágrafo primeiro poderá se retratar perante a Entidade Profissional e voltar a usufruir dos benefícios oferecidos pelo programa.

Fica instituída uma multa mensal equivalente a 10% (dez por cento) do valor do benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, pro rata die, limitada ao valor do principal, e por trabalhador, revertida à Entidade Profissional, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

A empresa custeará tão somente a mensalidade dos empregados admitidos até a presente data. Após a data de assinatura deste Acordo a cooparticipação do empregado e seus dependentes será por conta do empregado.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO FUNERAL**

Juntamente com as demais parcelas que forem devidas no TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho) a empresa pagará aos beneficiários do empregado que falecer, um auxílio funeral no valor equivalente a 1 (Hum) piso da categoria vigente à época do falecimento, desde que o empregado não seja beneficiário do seguro de vida.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, 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, incidirem na prática de atos que os levem a responder a ação penal.

## **Normas para Admissão/Contratação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES**

O empregador, obrigatoriamente, anotarà na CTPS, a real função exercida pelo empregado 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.

## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS TRCT**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PEDIDO DE DEMISSÃO APÓS O TÉRMINO DO AUXÍLIO 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 comunicação seja feita dentro de 30 (trinta) dias.

## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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:

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL</b>
<b>(anos completos)</b>	<b>(número de dias)</b>
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

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.

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.

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.

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.

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.

Em caso de pedido de demissão ou 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 novo contrato de trabalho.

## **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA 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.

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 que representa a categoria 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 PRIMEIRO - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.** Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta corrente ou conta salário.

**PARAGRAFO SEGUNDO - DA TERMINAÇÃO DO AVISO PRÉVIO EM DIAS QUE ANTECEDAM OS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS.** 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.

**PARAGRAFO TERCEIRO - DA EMISSÃO DE DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA.** 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - RESCISÃO INDIRETA**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA AVISO PRÉVIO**

Em caso de pedido de demissão ou 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 novo contrato de trabalho.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Fica a empresa obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para os empregados, nos termos da lei.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica concedida à empregada gestante por 30 (trinta) dias iniciando o prazo aludido a partir do término da estabilidade já concedida na Constituição Federal, em seu art. 10. (ADCT) - atos das disposições constitucionais transitórias.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

A empresa concederá estabilidade provisória aos empregados cujo tempo para requerer a aposentadoria seja inferior de 06 (seis) meses, desde que tenha mais de (03) três anos

ininterruptos na mesma empresa, ressalvando os casos de dispensa por justa causa, a estabilidade terá duração até o deferimento da mesma.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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/2018 a 31/DEZEMBRO/2018. O primeiro período será de 01/01/2018 a 31/06/2018; o segundo período será de 01/07/2018 a 31/12/2018.**

Para fins de compensação, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas, compensando-se cada hora trabalhada por 1 (uma) horas de descanso.

As horas trabalhadas nos feriados deverão ser compensadas em até 150 (cento e cinquenta) dias.

Os descansos semanais e feriados 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.

Tendo em vista a atividade da empresa, poderá haver, excepcionalmente, a extrapolação da jornada de trabalho em mais de duas horas, sem que isso ocasione invalidação do Banco de Horas; conforme aplicação analógica do artigo 61 da CLT.

Sob pena de descaracterização do banco de horas, as empresas deverão:

a) efetuar o controle mensal de banco de horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada 150 (cento e cinquenta) dias;

b) entregar aos seus empregados relatórios mensais contendo a movimentação e saldo do banco de horas, sem prejuízo do cumprimento rigoroso do prazo para compensação, que não deve ultrapassar 150 (cento e cinquenta) dias.

Faculta-se que esses relatórios sejam impressos nos recibos de pagamento de salários. Somente poderão adotar o regime de banco de horas as empresas que possuírem controle de ponto de carga horária, independentemente do número de empregados. O banco de horas não deve considerar para armazenamento de tempo aquele que não exceder 10 minutos da jornada diária do trabalhador, mas deve ser computado todo o tempo caso extrapole em mais de 10 minutos.

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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRA - JORNADA**

Fica acordado que o intervalo intra-jornada poderá ser de no mínimo 30 minutos e no máximo 2 horas.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DA JORNADA – CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

A empresa poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria supra mencionado, ou qualquer outra meio eletrônico, mecânico ou manual, que possam mensurar direta ou indiretamente a jornada de trabalho do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A empresa poderá adotar 30 (trinta) minutos de intervalo intrajornada para os empregados, pelo que se presume esse intervalo pré-assinalado nos controles de ponto como cumprido, não necessitando seu registro.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Presumem-se verdadeiras as jornadas de trabalho lançadas nos meios de controle adotados. O empregado tem até 10 (dez) dias após o fechamento do ponto do mês anterior para contestar (por escrito e com protocolo na empresa) a idoneidade de seu conteúdo, sob pena de presumi-lo verdadeiro.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As funções de Gestores, Coordenadores e Supervisores, por serem cargos destacados de chefia (remuneração e poderes), nos termos da Lei, estão livres do controle de jornada e registro de ponto.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PIS**

Ficam autorizadas as saídas temporárias dos empregados do local de trabalho, no máximo de 4 (quatro) horas para que recebam o PIS, devendo comprovar o recebimento perante o empregador através do recibo

de pagamento efetuado pelo Banco, até o momento em que as Empresas promovam convênio com os Bancos para recebimento em folha.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Fica permitida a compensação de faltas do funcionário 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE REVEZAMENTO**

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

1º -De 07:00 às 15:00 horas

2º -De 15:00 às 23:00 horas

3º -De 23:00 às 07:00 horas

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

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

II - Após trabalhar 06 (seis) dias no 2º turno, ficarão dois dias de folga e iniciará o 3º turno;

III - Após trabalhar 06 (seis) dias no 3º turno, ficarão três dias de folga e iniciará o 1º 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.

O intervalo para repouso e alimentação dos empregados que trabalham em turno de revezamento, será de 30( trinta) minutos diários já computados na jornada de trabalho.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL**

Faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores vinculados a este ACT, a 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 serão entendidas 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.

Resta ajustado entre as partes convenientes que o intervalo diário infrajornada para descanso e refeição, para aqueles que trabalham neste regime de "jornada especial" fica diluído integralmente durante a jornada de trabalho, hipótese que não haverá a incidência do acréscimo previsto no parágrafo 4º (quarto) do artigo 71 da C.L.T., nem aplicação do parágrafo 1º (primeiro) do artigo 73 da C.L.T.

Fica aqui desde já ajustado que a empresa poderá 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 e não poderão entrar no Banco de Horas.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

As férias não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados ou dias compensados.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS**

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

## **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Se a empresa exigir o uso de uniformes, fornecerá no mínimo gratuitamente 02 (dois) uniformes completos por ano de trabalho, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento, sendo o mesmo de uso obrigatório. Quando da rescisão contratual o empregado deverá devolver o uniforme no ato do pagamento de seus direitos, sob pena de pagar o valor determinado pelo empregador referente a compra do uniforme .

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS**

Em caso de ausência por motivo de doença, o empregado deverá apresentar o atestado médico em até 48 (quarenta e oito) horas do retorno, sob pena de não serem abonados os dias de ausência. Deverá, ainda, observar-se a ordem de prioridade dos atestados, devendo primeiro ser atendido por médico indicado pela empresa. Apenas em caso de ausência deste, é que serão aceitos atestados advindos de outros médicos, inclusive do Sistema Público de Saúde.

## **Relações Sindicais**

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ACESSO DO SINDICATO NA EMPRESA**

O sindicato deverá ter livre acesso aos estabelecimentos da empresa, 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

A empresa por solicitação prévia e escrita da Entidade profissional liberará 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.

## Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL LABORAL

Nos termos da legislação em vigor a contribuição sindical, é OPCIONAL os empregados poderão manifestar o seu direito de opção anualmente até o dia 28/02 (VINTE E OITO DE FEVEREIRO) de cada ano, para os empregados admitidos após esta data, a opção devera ser formalizada até trinta dias do inicio do contrato de trabalho.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** A opção será feita de próprio punho pelo empregado e entregue na entidade sindical, em seu horário de funcionamento das 7:00 horas as 20:00 horas diariamente.

**PARAGRAFO SEGUNDO: 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Por força deste acordo e em atendimento ao disposto no Art. 607 da CLT, a empresa para participar 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO

A empresa deverá autorizar a afixação em quadros de aviso, todos os comunicados panfletos e circular expedida pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### Disposições Gerais

#### Aplicação do Instrumento Coletivo

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A empresa reconhece a legitimidade do sindicato Profissional, como substituto processual, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão das cláusulas deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, e demais normas trabalhistas independentemente da outorga de instrumento de mandato pelos empregados substituídos e/ou da relação nominal dos mesmos.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

A violação ou descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo sujeitará o infrator às penalidades previsto em lei, além de multa equivalente a 100% (cem por cento) do piso salarial da classe para cada cláusula violada, revertida a mesma em favor do empregado ou para o SINTHA, se for o caso.

**CARLOS ROBERTO ROSA**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO TURISMO E HOSPITALIDADE DE ARAXA- SINTHA**

**DANIEL CHEQUER RIBEIRO**

Diretor

**TAUA GRANDE HOTEL DE ARAXA E TERMAS LTDA**

#### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA E ASSINATURAS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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