

**SINDICATO - SINTHA**

**E**

**ASERPA**

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

**TELEFONES: 3.661.53.04 OU 3.661.5005**

## **PISOS ENTIDADES 2018/2019**

**PISO SALARIAL DO SINDICATO** : R\$ 1002,00 (Hum mil, dois reais )

**AUMENTO ANUAL**: 3,07% (Três vírgula zero sete por cento) a incidir sobre o salário de DEZEMBRO/2017.

**ADN - ADICIONAL NOTURNO**: 30% sobre o salário base.

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

**PAF - EMPREGADO**: R\$ 20,00 (Vinte reais) por empregado. Deverá ser descontado do empregado.

**SEGURO DE VIDA**: R\$ 5,00 (Cinco reais) por empregado (pagamento de responsabilidade do empregador).

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

**INSALUBRIDADE**: Deve ser calculada sobre o salário mínimo.

**EXAME MÉDICO ADMISSIONAL**: Para as entidades em dia com o Sindicato e com até 25 (vinte e cinco) trabalhadores o valor será de R\$ 20,00 (Vinte reais) por exame. Os exames serão realizados na sede do Sindicato com o Médico do Trabalho Dr. Luciano em horário previamente agendado.

**MULTA**: O descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção sujeitará o infrator as penalidades previstas 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.

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2019

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000171/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 25/01/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR085233/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46242.000042/2018-36  
**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

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO PLANALTO DE ARAXA, CNPJ n. 03.482.109/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO MORAIS MARQUES;

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 2018 a 31 de dezembro de 2019 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 INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso para as **ENTIDADES FILANTRÓPICAS, INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E BENEFICENTES, ONGS, ASSOCIAÇÕES, FUNDAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS**, fica convencionado um piso mínimo no valor de R\$ 1002,00 (Hum mil, dois reais)

Parágrafo Primeiro- A partir de 1º de Janeiro de 2018 serão praticados os seguintes pisos salariais para uma jornada de 220 horas mensais, ficando permitido o pagamento conforme a proporcionalidade das horas trabalhadas, exceto para os empregados aprendizes por serem regidos por lei específica:

Piso da categoria: R\$ 1002,00 (Hum mil e dois reais)

**\*\*Professor de educação infantil: R\$ 1.384,30 (Hum mil trezentos e oitenta e quatro reais de trinta centavos)**

**\*\*Em virtude da Lei 11.494 de 20 de Junho de 2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB e o decreto 6.253, de 13 de Novembro de 2007, que dispõe sobre a regulamentação e da outras providencias, ficam assegurado aos empregados que trabalham com a educação infantil na condição de professor (creches de associações comunitárias e ou instituições sem fins lucrativos, conveniadas ou não com o poder público)um piso único conforme tabela acima. I-Excepcionalmente os empregados que trabalham com a educação infantil das creches e associações comunitárias e ou instituições sem fins lucrativos, conveniadas com as prefeituras de Araxá e Tapira, recomenda-se o piso de professor de **R\$ 2.048,08 (Dois mil, quarenta e oito reais e oito centavos)** e Coordenador Administrativo/Pedagógico **R\$ 2110,38 (Dois mil, cento e dez reais e trinta e oito centavos)**.**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REDUÇÃO DO PISO**

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

#### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1º de Janeiro de 2018, as **ENTIDADES FILANTRÓPICAS, INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E BENEFICENTES, ONGS, ASSOCIAÇÕES, FUNDAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS** reajustarão os salários dos empregados que recebem acima do piso salarial no valor equivalente ao INPC do período de 01/01/2017 a 31/12/2017 acrescido de mais 1 % (um por cento) a incidir sobre o salário base vigente no mês DEZEMBRO de 2017.

#### **CLÁUSULA SEXTA - VIGÊNCIA/CORREÇÃO SALARIAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte) meses de 01/01/2018 a 31/12/2019 para as cláusulas de natureza social, **as** clausulas econômicas, juntamente com o salário vigente no mês de JANEIRO de 2019, serão reajustadas de acordo com a variação do INPC do período de 01/01/2018 à 31/12/2018, acrescido de 2% (dois por cento) de aumento real, a incidir sobre o salário vigente em DEZEMBRO/2018 e vigorando-se a partir de 1º de JANEIRO de 2019.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE AUMENTO SALARIAL**

Fica ressalvado o direito das entidades sem fins lucrativos, associações, fundações sem fins lucrativos, ongs, entidades beneficentes, entidades religiosas de compensarem eventuais aumentos concedidos no período.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - VALE**

Faculta-se às entidades 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DEDUÇÕES**

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 normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

Aos empregados 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 DÉCIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS**

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 DÉCIMA TERCEIRA - MULTA**

Na ocorrência de atraso de pagamento de salários no prazo estabelecido em lei, às empresas incorrerão em multa determinada na cláusula 59ª (quinquagésima nona) sem prejuízo das demais multas determinadas pela legislação vigente.

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

#### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente para os trabalhadores que exerçam a função exclusiva de caixa. Somente poderão ser deduzidos dos vencimentos dos trabalhadores, 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

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

#### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **Adicional de Insalubridade**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INSALUBRIDADE**

As entidades pagarão mensalmente o adicional de insalubridade para seus empregados que quando devido será sempre calculado sobre o salário mínimo.

## **Auxílio Habitação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESOCUPAÇÃO DE IMÓVEL**

Os empregados que residirem em imóvel do empregador por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, deverão 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 empregados, almoço, jantar, ou lanche terão desconto máximo no valor de 1% (Hum por cento) mensal do piso da categoria e não constitui qualquer complemento salarial e não integram o salário para qualquer efeito legal.

Os funcionários ao executarem suas atividades diárias estando a uma distância superior a 1Km 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 - 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 PRIMEIRA - 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.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Programa de Assistência Familiar será mantido pelas **ENTIDADES FILANTRÓPICAS, INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E BENEFICENTES, ONGS, ASSOCIAÇÕES, FUNDAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS**, Empregados e Entidades Sindicais, devendo cada parte 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 entidades ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O desconto da importância devida pelo empregado para manutenção do Programa (inciso II, parágrafo primeiro), será de inteira responsabilidade da entidade, 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 entidade, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - 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 TERCEIRO** - 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 entidades que descumprirem a presente Cláusula.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO MORTE/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 (um) piso da categoria vigente à época do falecimento, desde que o empregado não seja beneficiário do seguro de vida.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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\$ 14.000,00 (quatorze mil reais) em caso de morte acidental;

R\$ 14.000,00 (quatorze mil 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\$ 3.000,00 (três mil reais), além do fornecimento do auxílio alimentação, no valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), pagos de uma única vez.

**Parágrafo Terceiro** - As entidades, obrigatoriamente, pagarão mensalmente junto a seguradora contratada pelo Sindicato Patronal a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado, valor este permanecerá sem reajuste do dia 01/01/2018 à 31/12/2018. O valor acima informado terá reajuste anual de acordo com a seguradora contratada pelo Sindicato Patronal.

**Parágrafo Quarto-** Para administração e cumprimento desta cláusula, o sindicato receberá pró-labore da corretora contratada, como faculta a legislação, sendo que 15% serão destinados para o sindicato patronal.

**Parágrafo Quinto-** As entidades inadimplentes com o repasse deverão arcar, em caso de sinistro, com todas as despesas descritas nos parágrafo primeiro e segundo desta cláusula, estando os Sindicatos Profissional ou Patronal isentos de qualquer responsabilidade.

**Parágrafo Sexto-** As entidades que firmarem contrato com outra corretora ficarão **obrigadas a cumprir todas as cláusulas deste instrumento relativas ao seguro de vida**, bem como efetuarem o repasse conforme preceitua o Parágrafo Terceiro, sob pena de arcarem com o respectivo custo.

**Parágrafo Sétimo-** No ato da homologação de TRCT no sindicato profissional, deverá ser apresentada declaração de quitação do seguro de vida, emitida pelo **SINDIHORB**. As empresas que não cumprirem esta determinação pagarão multa tendo como base para aplicação o valor especificado no artigo 477 da CLT ao empregado.

### **Outros Auxílios**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA JURIDICA**

As empresas prestarão 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Desligamento/Demissão**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT**

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - 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 SEGUNDO** - 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. 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 deve ser o efetuado conforme consta no artigo 477 paragrafo 6º CLT. Homologação e quitação fora desses prazos acarretará ao empregador multa conforme artigo 477 paragrafo 8º CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO DO EMPREGADOR**

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>(anos completos)</b>	<b>AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL</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.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXAME ADMISSIONAL NO SINTHA**

*As entidades com até 15 (quinze) empregados poderão optar pelo exames médicos prestados por medico do trabalho do SINTHA, cujo custo do exame será de R\$20,00 por trabalhador examinado o exame demissional terá o valor diferenciado de R\$40,00.*

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

Fica permitido o contrato por prazo determinado para as entidades que participam dos programas do Ministério da SAÚDE PRONON E PRONAS, durando o contrato de trabalho enquanto os projetos estiverem sendo executados.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – É assegurado às partes da rescisão do presente contrato antes do término do prazo de 2 (dois) anos, garantindo-se assim o direito recíproco de rescisão, nos termos do art. 481 da CLT.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – Vencido o período de 2 (dois) anos e continuando o empregado a prestar serviços a empregadora por tempo indeterminado, ficam prorrogadas todas as cláusulas aqui estabelecidas enquanto não se rescindir o contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO INTERMITENTE**

Fica permitido o contrato intermitente, podendo o empregado ser contratado por horas, dias ou meses, sem exclusividade e um mesmo empregador, com remuneração proporcional ao trabalho executado.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Ficam as empresas obrigadas a fornecerem os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para os empregados, nos termos da lei.

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 (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 - GARANTIA DO EMPREGO**

Ficam as empresas desobrigadas do pagamento do aviso prévio no caso de transferência de prestação de serviços a outra empresa através de rompimento de contrato por licitação, ou determinação do tomador dos serviços, para garantia de seqüência do emprego ao funcionário interessado no seu remanejamento, através de sua manifestação por escrito.

Fica, ainda, a empresa obrigada, quando da rescisão do contrato de trabalho, a apresentar a CTPS do empregado devidamente assinada pela empresa sucessora dos serviços ou declaração por ela assinada assumindo a sua contratação protocolizada nas entidades convenientes.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 e, em caso de reincidência, considerando tratar-se de questão relacionada à segurança do trabalho é aplicável as punições disciplinares previstas no parágrafo único, da cláusula quadragésima quinta do presente documento.

### **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.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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/2019. O primeiro período será de 01/01/2018 a 31/06/2018; o segundo período será de 01/07/2018 a 31/12/2018; o terceiro será de 01/01/2019 a 31/06/2019; o quarto será de 01/07/2019 a 31/12/2019.**

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 não poderão entrar no banco de horas e deverão ser pagas como horas extras a 100% (cem por cento).

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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

#### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS**

Fica permitida a compensação das horas e faltas dos empregados que 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 a instituição implantação de jornada de revezamento que poderá ser realizada em turnos da seguinte forma:

De 07:00 às 15:00 horas

De 15:00 às 23:00 horas

De 23:00 às 07:00 horas

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

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



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

Após trabalhar 06 (seis) dias no 3º turno, ficará 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL**

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 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

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 deverão ser pagos como hora extra com adicional de 100% (cem por cento)

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 empregado, durante a vigência do presente instrumento, sendo o mesmo de uso obrigatório.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

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 QUARTA - 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, **assembleias**, ou encontros de trabalhadores, respeitado o limite máximo de até 20 (VINTE ) dias por ano.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL 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.

<b>Nº DE EMPREGADOS DA ENTIDADE</b>	<b>VALOR</b>
<b>Sem empregados</b>	<b>R\$ 110,00</b>
<b>De 01 a 10 empregados</b>	<b>R\$ 170,00</b>
<b>De 11 a 20 empregados</b>	<b>R\$ 250,00</b>
<b>De 21 a 30 empregados</b>	<b>R\$ 280,00</b>
<b>De 31 a 50 empregados</b>	<b>R\$ 370,00</b>
<b>De 51 a 70 empregados</b>	<b>R\$ 500,00</b>
<b>De 71 a 100 empregados</b>	<b>R\$ 725,00</b>
<b>De 101 a 150 empregados</b>	<b>R\$ 1.010,00</b>
<b>Acima de 150 empregados</b>	<b>R\$ 1.430,00</b>

A contribuição confederativa 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.

No ato de homologação das rescisões 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.

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 10/03 (dez de março) 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 7:00horas 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 QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

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

### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

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

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.

**CARLOS ROBERTO ROSA**

Presidente

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

**MARIO MORAIS MARQUES**

Presidente

**SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO PLANALTO DE ARAXA**

**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>.