

CONVENÇÃO COLETIVA 2014/2015

PARA TRABALHADORES EM :

HOTÉIS, RESTAURANTES, BUFFETS, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDA A VAREJO, LOJAS DE CONVINIENCIA, 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, SORVETERIAS, DE EDIFÍCIOS, DE 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, ATIVIDADES DE MONITORAMENTO DE SISTEMAS DE SEGURANÇA DE ARAXÁ E TAPIRA –

**BENEFICIOS DO SINDICATO PARA VOCÊ E SUA
FAMILIA**

CONVENÇÕES COLETIVAS

ACORDOS COLETIVOS

ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

**(são três (3) profissionais de odontologia atendendo
das 7:00 horas as 20:00 horas todos os dias)**

ASSISTÊNCIA MEDICA

**(Dra. Denise atende todos os dias na sede do
sindicato das 16:00 as 18:00 horas**

CONVENIOS

UNIMED

**O sindicato fornece uma carteira da unimed para os
companheiros e dependentes o preço da consulta é o
valor de convenio pode ser utilizado em ARAXA.**

**Área de lazer do sindicato são 1.000 metros de área
para festas e confraternização**

ASSISTENCIA JURIDICA TRABALHISTA

**Todos dias das 8: 00 as 12:00 horas
(a tarde horário reservado para audiências)**

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

PISOS HOTEIS/RESTAURANTES 2015

PISO SALARIAL DO SINDICATO: R\$ 862,07 (Oitocentos e sessenta e dois reais e sete centavos) - (obs: valor equivalente a 1.094 do salário mínimo vigente).

PISO SALARIAL PARA EMPRESAS QUE COBRAM TAXA DE SERVIÇO : R\$ 985,00 (Novecentos e oitenta e cinco reais) – (obs: valor equivalente a um salário mínimo vigente acrescido 25% (vinte e cinco por cento)).

AUMENTO ANUAL: 8,23% (oito ponto vinte e três por cento) para os trabalhadores que ganham acima do piso a incidir sobre o salário de Dezembro/2014.

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

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

PLANO BASICO : R\$ 17,00 (Dezessete reais) por empregado (pagamento de responsabilidade do empregador).

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL: R\$ 16,00 (Dezesseis reais) deverá ser descontada do empregado.

QUEBRA DE CAIXA: R\$ 70,92 (Setenta reais e noventa e dois centavos) 9% (nove por cento) do salário mínimo vigente.

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: Os empregados em empresas de refeições coletivas tem direito a uma **cesta básica** mensal no valor de R\$ 217,00 (Duzentos e dezessete reais).

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG005539/2013
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/12/2013
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR079055/2013
NÚMERO DO PROCESSO: 46242.002188/2013-10
DATA DO PROTOCOLO: 17/12/2013

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 2014 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares, Buffet, Estabelecimentos de Hospedagem, Alimentação Preparada, Bebidas a varejo, 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 Casas de Diversões, Serviços de Lustradores de Calçados e Atividades de Monitoramento de Sistemas de Segurança,** com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

O menor salario possivel de ser pago aos membros da categoria profissional a partir de 01 de janeiro de 2014, sera o estabelecidos os pisos salariais minimos conforme abaixo especificado:

Fica estabelecido o piso salarial minimo da categoria que será equivalente a um salario minimo vigente multiplicado por 1.094 (um ponto zero noventa e quatro).

Para as empresas (bares, restaurantes, hotéis) que optarem por cobrar 10% (dez por cento) ou TAXA DE SERVIÇOS de seus clientes fica

estabelecido um piso salarial mínimo que será o equivalente a um salário mínimo vigente acrescido de mais 25% (vinte e cinco por cento).

CLÁUSULA QUARTA - REDUÇÃO DO PISO

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, estagiários e desde que não seja pago salário inferior ao mínimo.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE DE SALÁRIO ACIMA DO PISO

A partir de 1º de Janeiro de 2014, as empresas reajustarão o salário dos trabalhadores que recebem acima do piso salarial no valor equivalente ao INPC, apurado no período de 01º de Janeiro de 2013 a 31 de Dezembro de 2013 acrescido de 2% (dois por cento) sobre o salário base vigente no mês Dezembro de 2013.

CLÁUSULA SEXTA - VIGÊNCIA/CORREÇÃO SALARIAL FUTURA

A presente convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses de **01/01/2014 a 31/12/2015** para as cláusulas de natureza social, **as cláusulas de natureza econômicas, juntamente com o salário vigente no mês de DEZEMBRO de 2014, serão** reajustadas de acordo com a variação do INPC acrescido de mais 2% (dois por cento) do período de **01/01/2014 à 31/12/2014**, vigorando-se a partir de **1º de JANEIRO de 2015, reajuste a incidir sobre o salário do mês de DEZEMBRO/2014.**

Fica ressalvado o direito das empresas de compensarem eventuais aumentos concedidos no período.

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.

CLÁUSULA OITAVA - VALES

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.

As empresas poderão 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.

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

CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - DIFERENÇAS

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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - MULTA

Na ocorrência de atraso de pagamento de salários no prazo estabelecido em lei, às empresas incorrerão em multa determinada na cláusula 46ª (quadragésima sexta) sem prejuízo das demais multas determinadas pela legislação vigente.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor equivalente a 9% (nove por cento) do salário mínimo vigente para os trabalhadores que exerçam a função 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - INSALUBRIDADE

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 em lavanderias e moteis ou índice maior conforme definido no PPRA.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GORJETAS

As empresas que cobrarem gorjetas (também denominadas "taxa de serviço)", a qualquer título e sobre qualquer denominação, ficam obrigadas adotar a seu critério o sistema de pontos para todos os seus empregados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÃO

As refeições quando fornecidas aos trabalhadores, 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.

Os funcionários ao executarem suas atividades diárias estando a uma distância superior a 1 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 DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA PARA EMPREGADOS EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS

As empresas de refeições coletivas concederão a seus empregados, a partir de 1.º de janeiro de 2014 uma cesta básica

ou Vale Compra no valor mínimo de R\$ 200,00 (duzentos reais) desde que o empregado não tenha nenhuma falta (justificada ou injustificada) no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício e no máximo tenha tido 2 (duas) faltas justificadas no mesmo período.

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\$ 1,00.

Somente farão jus ao recebimento da cesta básica os empregados que tenham trabalhado em período superior a 15 (quinze) dias no mês.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF - ARAXÁ

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 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 01.01.2014, com a importância de R\$ 15,00 (Quinze 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\$ 16,00 (Dezesesseis 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 – 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 contínua do referido benefício.

PARÁGRAFO QUINTO - 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.

PARÁGRAFO SEXTO - 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.

PARÁGRAFO SETIMO - 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.

PARÁGRAFO OITAVO - A vigência desta Cláusula será de dois anos, com início em 01.01.2014 e término em 31.12.2015.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 trabalhador 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.

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ASSISTÊNCIA JURIDICA

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, 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

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.

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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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

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.

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

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

Plano de Cargos e Salários

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - ESTABILIDADE GESTANTE

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 90 (noventa) 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/2014 a 31/DEZEMBRO/2015. O primeiro período será de 01/01/2014 a 31/06/2014; o segundo período será de 01/07/2014 a 31/12/2014; o terceiro será de 01/01/2015 a 31/06/2015; o quarto será de 01/07/2015 a 31/12/2015.

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.

As horas trabalhadas nos feriados e folgas 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PIS/PASEP

Ficam autorizadas as saídas temporárias dos trabalhadores do local de trabalho, no máximo de 4 (quatro) horas para que recebam o PIS/PASEP, 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 TRIGÉSIMA QUINTA - FALTA JUSTIFICADA

Fica permitida a compensação 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 1 (um) dia por ano.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE REVEZAMENTO

É autorizada às empresas 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:

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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 e folgas trabalhadas 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.

Especificamente para as empresas de refeições coletivas quando localizadas em distância superior a 25km do perímetro urbano de ARAXÁ, pagarão a seus empregados 30 (trinta) horas extras mensais a título de HORAS IN ITINERE.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME

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.

Quando da rescisão contratual o trabalhador 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 .

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO 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 Assembleia Geral.

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.

Nº DE EMPREGADOS DA EMPRESA	VALOR
Sem empregados	R\$ 50,00
De 01 a 10 empregados	R\$ 105,00
De 11 a 20 empregados	R\$ 150,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 200,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 286,00
De 51 a 70 empregados	R\$ 400,00
De 71 a 100 empregados	R\$ 603,00
De 101 a 150 empregados	R\$ 860,00
Acima de 150 empregados	R\$ 1.232,00

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.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas deverão autorizar a afixação em quadros de aviso, todos os comunicados panfletos e circulares 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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta convenção a parte inadimplente pagará à parte prejudicada (empregado ou empregador), a título de multa, o valor de 30% (trinta por cento) do piso da categoria por mês e por cláusula descumprida.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA 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 sequência do emprego ao trabalhador 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 trabalhador devidamente assinada pela empresa sucessora dos serviços ou declaração por ela assinada assumindo a sua contratação protocolizada nas entidades convenientes.

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