

**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

## **PISO HOTEIS 2018**

**PISO SALARIAL DO SINDICATO:** R\$ 1061,00 (Hum mil, sessenta e um real).

**PISO SALARIAL PARA EMPRESAS QUE COBRAM TAXA DE SERVIÇO :**  
R\$ 1.212,00 (Hum mil duzentos e doze reais e dez centavos).

**AUMENTO ANUAL:** INPC de Jan/17 a Dez/17 acrescido de mais 1% (um 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 - EMPREGADOR :** R\$ 21,00 (Vinte e um reais) por empregado (pagamento de responsabilidade do empregador).

**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 empregados em **Motéis** e **Lavanderias**, para os demais com direito a insalubridade a mesma deverá ser calculada sobre o salário mínimo. É facultado o pagamento da insalubridade para os recepcionistas dos Motéis.

**CESTA BÁSICA:** Os empregados em empresas de refeições coletivas têm direito a uma **cesta básica** mensal no valor de R\$ 300,00 (Trezentos reais).

**EXAME MÉDICO ADMISSIONAL:** Para as empresas 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: MG005246/2017  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/12/2017  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR083478/2017  
NÚMERO DO PROCESSO: 46242.001727/2017-19  
DATA DO PROTOCOLO: 14/12/2017

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 hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos de hospedagem e alimentação preparada e bebidas a varejo, de empresas em turismo, de compra, venda locação de imóveis residenciais e comerciais, de conservação de elevadores, lavanderias e similares, de refeições coletivas, de saunas, de edifícios e condomínios, de casas de diversões e 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 2018, sera o estabelecidos os pisos salariais minimos conforme abaixo especificado:*

*Fica estabelecido o piso salarial minimo da categoria que será de R\$ 1061,00 (Hum mil e sessenta e um reais).*

Para as empresas (bares, restaurantes, hotéis) que optarem por cobrar 10% (dez por cento) ou TAXA DE SERVIÇOS de seus clientes será de R\$ 1212,00 (Hum mil, duzentos e doze reais).

## Reajustes/Correções Salariais

### 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.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE DE SALÁRIO ACIMA DO PISO

A partir de 1º de Janeiro de 2018, 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 2017 a 31 de Dezembro de 2017 acrescido de 1% (um por cento) sobre o salário base vigente no mês Dezembro de 2017.

### CLÁUSULA SEXTA - VIGÊNCIA/CORREÇÃO SALARIAL FUTURA

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

### CLÁUSULA SÉTIMA - VALE

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

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.

## Pagamento de Salário Formas e Prazos

### CLÁUSULA OITAVA - RECIBO DE PAGAMENTO

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

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

#### **CLÁUSULA 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 TRCT**

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

#### **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 62º (Sexagésima segunda) 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 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 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 regional para seus empregados que trabalham em lavanderias ou índice maior conforme definido no PPRA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE TRABALHADORES EM MOTÉIS.**

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

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – É facultado o pagamento do valor descrito na cláusula Décima Sexta para os empregados que trabalham na função de recepcionista.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TEMPO DE ESPERA DA CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR APÓS A JORNADA.**

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

### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AS EMPRESAS QUE COBRAREM GORJETAS (TAMBÉM DENOMINADAS "TAXA DE SERVIÇO)", A**

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.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS PARA EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE REF**

A partir de 1º de Fevereiro de 2018 e no máximo até 30 de Novembro de 2018, as empresas de refeições coletivas se obrigam a receber o Sindicato da categoria profissional, signatário deste instrumento, a fim de iniciarem as tratativas para negociação da participação de lucros e resultados do corrente exercício, nos termo da lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

Para a nova tratativa a respeito da PLR do ano de 2019 a partir de 1º de Fevereiro de 2019 e no máximo até 30 de Novembro de 2019, as empresas de refeições coletivas se obrigam a receber o Sindicato da categoria profissional, signatário deste instrumento, a fim de iniciarem as tratativas para negociação da participação de lucros e resultados do corrente exercício, nos termo da lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

### **Auxílio Habitação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - CESTA BÁSICA PARA TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES COLETIVAS**

As empresas de refeições coletivas concederão a seus empregados, a partir de 1.º de janeiro de 2018 uma cesta básica ou Vale Compra no valor mínimo de R\$ 300,00 (Trezentos 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\$ 1,50 (Hum real e cinquenta centavos). Somente farão jus ao recebimento da cesta básica os empregados que tenham trabalhado em período superior a 15 (quinze) dias no mês.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 01.01.2018, 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 - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de R\$ 21,00 ( Vinte e um 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 01.01.2018 e término em 31.12.2019.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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\$ 700,00(setecentos reais), pagos de uma única vez.

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

**Parágrafo Sexto**-As empresas 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 SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus trabalhadores, que exercerem as funções de vigia e porteiro quando os mesmos, no exercício de suas funções em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, 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 OITAVA - 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 NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT**

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PEDIDO DE DEMISSÃO APÓS O TÉRMINO DO AUXILIO MATERNIDADE.**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES**

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

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA**

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

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

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

*As empresas com até 15 (quinze) empregados poderão optar pelo exames médicos prestados por médico 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 SEXTA - SUCESSÃO TRABALHISTA**

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

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

**Plano de Cargos e Salários**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROMOÇÕES**

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

**Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - ASSENTOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 - FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE O USO RESPONSÁVEL DO CELULAR**

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

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

#### **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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. Os descansos semanais quando trabalhados e não compensados serão pagos em dobro sobre o valor da hora normal. 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.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PIS/PASEP**

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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 12 (doze) dias por ano.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE REVEZAMENTO**

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

1°-De 07:00 às 15:00 horas

2°-De 15:00 às 23:00 horas

3°-De 23:00 às 07:00 horas

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

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

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

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

Nos turnos de revezamento, não serão consideradas como extras, as horas excedentes à 6ª hora diária, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período de um mês à jornada mensal de trabalho previsto de 180( cento e oitenta) horas.

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 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - HORAS INTINERES**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

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

#### **Férias e Licenças**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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.

| <b>Nº DE EMPREGADOS DA EMPRESA</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\$ 220,00</b>   |
| <b>De 21 a 30 empregados</b>       | <b>R\$ 250,00</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\$ 1010,00</b>  |
| <b>Acima de 150 empregados</b>     | <b>R\$ 1.430,00</b> |

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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) decada 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 OITAVA - 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 NONA - 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-partidaria ou ofensiva a quem quer que seja.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - SERVIÇOS TRABALHADORES AUTÔNOMOS**

As duas entidades representativas envidaram esforços no sentido de criar uma associação de prestadores de serviços para os períodos de grande afluxos de turista no município de Araxá e Tapira e fins de semana em restaurante hotéis, salão de beleza e também para os serviços de buffet na base representativa dos dois sindicatos em ARAXA E TAPIRA. Os serviços serão fixados em tabela preços convencionados entre as partes.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERSINDICAL**

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

### **Disposições Gerais**

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - 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 clausula descumprida.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - 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 SEXAGÉSIMA QUARTA - 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 PARTE I**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA E ASSINATURA PARTE II**

[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>.