

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 Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, de Casas de Diversões, de Salões de Barbeiro e Cabeleiros para Homens, Institutos de Beleza e Cabeleiros de Senhoras e Serviços de Lustradores de Calçados de ARAXÁ e TAPIRA-MG. CNPJ 16.911.018/0001-85

ACORDO COLETIVO TAU 2015

PISO SALARIAL TRABALHADORES DO TAU: R\$ 1.110,89 (Hum mil, cento e dez reais e oitenta e nove centavos).

AUMENTO ANUAL: 8,50% (Oito virgula cinquenta 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 .

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 trabalhadores da lavanderia do hotel, a mesma deverá ser calculada sobre o salário mínimo.

PLR: Um salário do empregado dividido em duas parcelas semestrais a serem pagas no dia 15 de Agosto/2015 e 15 de Fevereiro/2016

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2015/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000485/2015
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/02/2015
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR085451/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46242.000253/2015-26
DATA DO PROTOCOLO: 05/02/2015

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

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

E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso praticado será de R\$ 1110,89 (Hum mil cento e dez reais e oitenta e nove centavos), a partir de 01/01/2015.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALÁRIO

A partir de 1º de Janeiro de 2015, o Tauá reajustará o salário dos empregados no percentual de 8,5% (oito virgula cinco por cento) sobre o salário base vigente no mês de DEZEMBRO de 2014.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS/MULTA

Na ocorrência de atraso de pagamento de salários no prazo estabelecido em lei, à empresa incorrerá em

multa determinada na cláusula 46ª (quadragésima sexta) sem prejuízo das demais multas determinadas pela legislação vigente.

CLÁUSULA SEXTA - RECIBO DE PAGAMENTO

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - VALE

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor equivalente a 9% (nove por cento) do salário mínimo regional vigente para os empregados que exerçam a função de caixa.

Somente poderão ser deduzidos dos vencimentos dos empregados, os valores relativos a cheques devolvidos e/ou cartão de crédito não resgatados, quando não forem observadas pelos empregados responsáveis, as normas determinadas pela empresa para seus recebimentos. Estas normas deverão ser comunicadas por escrito e ter o contra recibo dos empregados.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS OU TAXAS DE SERVIÇO

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLR (PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS)

O HOTEL TAUÁ LTDA. pagará a título de PLR em cada data especificada no item 03 abaixo, o valor nominal referente a meio salário do respectivo empregado.

Esse pagamento será feito em datas estipuladas pelo TAUÁ e poderão constar em holerite separado ou juntamente com as parcelas pagas no respectivo mês, ficando a critério do HOTEL TAUÁ LTDA.

Os períodos da PLR são:

15 de Agosto 2015;
15 de Fevereiro 2016.

Como a parcela paga é a título de PLR, obedecendo aos moldes da Lei 10.101/2001, terá caráter indenizatório, não incidindo Imposto de Renda, e INSS, bem como não acarretando desdobramentos trabalhistas e fundiários.

Para fazer jus à PLR, deverão ser obedecidos os seguintes critérios cumulativos:

- Critério de Disciplina - o empregado não poderá ter mais do que 02 (duas) advertências OU 01 (uma) suspensão disciplinar (nos preceitos do artigo 482, CLT) no período de apuração da PLR.
- Critério da assiduidade: perderá o direito à PLR o empregado que tiver 02 (duas) ausências por atestados médicos e que cada ausência é correspondente a 01 (um) dia de trabalho. Assim, se um atestado médico indicar 02 (dois) dias de afastamento, significam 02 (duas) ausências por atestado médico. Portanto, 01 (um) atestado médico de 02 (dois) dias já chegam no limite do critério assiduidade
- Como a PLR é paga em períodos determinados, conforme explicitado no item 03, toda vez que se inicia novo período de apuração da PLR, os critérios para pagamento (ex: assiduidade, disciplina, etc.), são zerados?, iniciando-se nova contagem dos aludidos critérios.

- Os empregados que tiverem afastado do trabalho por licença não remunerada ou sob licença previdenciária, por período superior a 30 (trinta), no período aquisitivo, não terão à PLR ora estipulada.
- Também não terão direito à PLR, os empregados que se desligarem por qualquer motivo (ex: por justa causa, sem justa causa, pedido de demissão, término de contrato de experiência, dentro outros) antes de completar o período aquisitivo.
- A PLR é paga proporcionalmente aos empregados que trabalharem dentro do período previsto para aquisição da PLR.

No caso de empregados não perceberem a PLR no respectivo período aquisitivo, devido à perda desse direito decorrente dos critérios estabelecidos nesta cláusula, esse valor total não-pago aos obreiros não-agraciados será revertido, integralmente e em partes iguais, aos obreiros que não tiveram qualquer falta (seja ela justificada por atestado médico, seja ela injustificada) ou qualquer sanção disciplinar (advertência ou suspensão) durante o período aquisitivo.

Caso haja mudança no cenário econômico ou o HOTEL TAUÁ LTDA. apresente dificuldades financeiras, as partes comprometem-se a renegociar os termos deste ACT, podendo diminuir ou até mesmo suprimir a PLR ora implantada.

Da mesma forma, caso o HOTEL TAUÁ LTDA. apresente lucratividade acima da expectativa, as partes comprometem-se a renegociar os termos deste ACT, podendo aumentar a PLR ora implantada.

A presente cláusula é exclusiva do exercício 2015. Caso haja PLR para o exercício 2016, o mesmo será feito por meio de aditivo entre as partes.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÃO

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

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF - 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.

O Programa de Assistência Familiar será mantido pela Empresa, Empregados e Entidade Sindical, devendo cada parte cumprir o ajustado neste Instrumento da seguinte forma:

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

II - Cada empregado contribuirá, mensalmente, a partir de 01.01.2015, com a importância de R\$ 16,00 (Dezesseis reais), que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III - A empresa, obrigatoriamente, contribuirá mensalmente com a importância correspondente ao percentual de 2,50% (dois vírgula cinqüenta por cento) do piso mínimo da categoria, por empregado, importância esta equivalente a R\$ 27,77 (vinte e sete reais e setenta e sete centavos), que será repassada ao SINTHA, juntamente com a importância descrita no inciso II, na mesma data acima indicada.

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

Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de 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.

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.

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

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

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

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO FUNERAL

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

beneficiário do seguro de vida.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES

O empregador, obrigatoriamente, anotará 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.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO

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

TEMPO DE SERVIÇO	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL
(anos completos)	(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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DISPENSA AVISO PRÉVIO

Em caso de pedido de demissão ou dispensa imotivada, quando a empresa exigir o cumprimento do aviso, fica o empregado dispensado do cumprimento desde que apresente carta ou declaração comprovando promessa de novo contrato de trabalho.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DECLARAÇÃO DE AUSENCIA

Se no dia e horário previamente designados o empregado não comparecer, o sindicato profissional deverá emitir uma declaração atestando a ausência do empregado. O mesmo deverá ocorrer se o empregado comparecer e recusar o recebimento dos valores constantes do TRCT ou mesmo a assinatura do termo de rescisão. Se o ausente for o empregador deverá, também, ser emitida a referida declaração. Não serão aceitas declarações emitidas sem anuência do sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 - 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.

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

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

A empresa concederá estabilidade provisória aos empregados cujo tempo para requerer a aposentadoria seja inferior de 06 (seis) meses, desde que tenha mais de (03) três anos ininterruptos na mesma empresa, ressalvando os casos de dispensa por justa causa, a estabilidade terá duração até o deferimento da mesma.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

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

O período considerado para vigência do Banco de Horas, será de 01/JANEIRO/2015 a 31/DEZEMBRO/2015. O primeiro período será de 01/01/2015 a 31/06/2015; o segundo período 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.

As horas trabalhadas nos feriados deverão ser compensadas em até 90 (noventa) dias.

Os descansos semanais e feriados quando trabalhados e não compensados serão pagos em dobro sobre o valor da hora normal.

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PIS

Ficam autorizadas as saídas temporárias dos empregados do local de trabalho, no máximo de 4 (quatro) horas para que recebam o PIS, devendo comprovar o recebimento perante o empregador através do recibo de pagamento efetuado pelo Banco, até o momento em que as Empresas promovam convênio com os Bancos para recebimento em folha.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS

Fica permitida a compensação de faltas do funcionário no caso de necessidade de consulta médica e odontológica a seu filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido mediante comprovação por declaração, ou, atestado, limitado a 1 (um) dia por mês.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE REVEZAMENTO

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

1º -De 07:00 às 15:00 horas

2º -De 15:00 às 23:00 horas

3º -De 23:00 às 07:00 horas

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

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

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

II - 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.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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

publico.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORMES

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

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ACESSO DO SINDICATO NA EMPRESA

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISO

A empresa deverá 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

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

Em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas deste Acordo Coletivo 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, se a irregularidade não for sanada em um prazo de (05) cinco dias .

CARLOS ROBERTO ROSA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO TURISMO E HOSPITALIDADE DE ARAXA- SINTHA

DANIEL CHEQUER RIBEIRO

Diretor

TAUA GRANDE HOTEL DE ARAXA E TERMAS LTDA