

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG001764/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/05/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR010799/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.109984/2023-22
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2023

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

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOSP.DE SETE LAGOAS, CNPJ n. 21.610.837/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). SEBASTIAO XAVIER COSTA NASCIMENTO;

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H, CNPJ n. 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR MARCONDES PEDROSA;

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 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) "**Profissional de todos os empregados em hotéis, bares, Boates, buffets, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de cômodos, casas de shows, cervejaria, choperias, churrascarias, docerias, drive-in, fast foods, flats, galeterias, hospedaria, lanchonetes, motéis, pensões, pizzarias, pousadas, restaurantes, rotisserias, sorveterias**" e "**Categoria econômica Estabelecimentos de empresas de hotéis, restaurantes, bares, pensões, cafés, leiterias, adega, albergues, aluguel de quartos, alojamento, apart-hotéis exceto aqueles organizados sob a forma de condomínios residenciais, comerciais e mistos, boate, botequim, bistrôs, buffet, bomboniere, cafeteria, caldos de cana, cantina, casa de festas e eventos, exceto quando destinados a aluguel desses espaços, casas de lazer e entretenimento, casa de chá, casa de sucos e vitaminas, casas de pão de queijo, casa de shows e eventos, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, casa de cômodo, casa de lanches, casa de massas, casa de vitaminas e sucos, casas de recepção, casas noturnas, choperia, cervejaria, comida a quilo, condhotéis, colônia de férias, churrascaria, creperia, cyber café, danceteria-dancing, discoteca, drive-in, dormitório, doçaria, espagueteria, fast-food, fornecimento de bebidas a varejo, flats, galeteria, hospedagens, hospedaria, hotel rural, hotel de lazer, hotel fazenda, hotel residence, karaokê, kitinete, lanchonete, motel, pastelaria, pensionato, petisqueira, pizzaria, pousada, quiosques, restaurantes, rotisseira, salão de dança, salões de festas, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, serviços ambulantes de alimentação e bebidas, salscharia, scooth-bar, self-service, sorveteria, tendinhas e trailers de lanches"**, com abrangência territorial em **Baldim/MG, Cachoeira da Prata/MG, Caetanópolis/MG, Capim Branco/MG, Fortuna de Minas/MG, Funilândia/MG, Inhaúma/MG, Jequitibá/MG, Maravilhas/MG, Papagaios/MG, Paraopeba/MG, Pequi/MG, Prudente de Morais/MG, Santana de Pirapama/MG e Sete Lagoas/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário mensal a ser pago à categoria será o seguinte:

a) Piso salarial, de **1º de janeiro a 30 de abril de 2023**, será o valor de **R\$ 1.420,00 (hum mil, quatrocentos e vinte reais)** mensal e **1º de maio a 31 dezembro de 2023**, será o valor de **R\$ 1.430,00 (Hum mil, quatrocentos e trinta reais)** mensal.

b) para a função de: garçom, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro e salgadeira, de **1º de janeiro a 30 de abril de 2023**, será o valor de **R\$ 1.470,00 (hum mil, quatrocentos e setenta reais)** mensal e de **1º de maio a 31 dezembro de 2023**, será o valor de **R\$ 1.480,00 (hum mil, quatrocentos e oitenta reais)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O salário de ingresso durante o período de 90 (noventa) dias contados da admissão, não poderá ser inferior ao mínimo legal vigente. Findo o prazo aqui fixado, o empregado não poderá receber salário mensal menor que o correspondente aos pisos salariais acima, de acordo com a função.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O salário de ingresso previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, só se aplica aos empregados que nunca trabalharam na categoria. Para aqueles que já trabalharam na categoria, e que tem esta condição comprovada através de contrato de trabalho em sua CTPS, o salário de ingresso será no mínimo, o valor fixado nas letras "a" e "b" desta cláusula, conforme a função.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia **01/01/2023** data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de **5,79% (cinco virgula setenta e nove por cento)** sobre o salário do mês de **janeiro de 2022**, observando-se:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado admitido a partir de **01/01/2023**, a correção aqui ajustada será concedida conforme disposto a seguir:

a) O empregado recém-admitido e que tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido até o limite do salário reajustado ou corrigido do empregado que exerce da mesma função e que tenha sido admitido até a mencionada data-base anterior.

b) O empregado recém-admitido e que não tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido com a apropriação do percentual fixado na tabela abaixo, que incidirá sobre o salário da admissão:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL	FATOR DE REAJUSTE
Janeiro/2022	5,79 %	1,0579
Fevereiro/2022	5,30 %	1,0530
Março/2022	4,82%	1,0482

Abril/2022	4,34%	1,0434
Maior/2022	3,84%	1,0384
Junho/2022	3,37%	1,0337
Julho/2022	2,89%	1,0289
Agosto/2022	2,41%	1,0241
Setembro/2022	1,93%	1,0193
Outubro/2022	1,44%	1,0144
Novembro/2022	1,38%	1,0138
Dezembro/2022	0,48%	1,0048

PARÁGRAFO SEGUNDO - A correção de que trata esta cláusula incidirá somente sobre a parte fixa dos salários.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na aplicação dos percentuais aqui ajustados já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de **01/01/2022 a 31/12/2022**, ficando esclarecido que não poderão ser compensados os aumentos decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função ou de localidade que implique em mudança de domicílio, ou ainda decorrente de equiparação salarial declarada em sentença transitada em julgado.

CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS E DE BENEFÍCIOS

As diferenças salariais e de benefícios decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, dos meses de **janeiro e fevereiro de 2023**, poderão ser pagas, sem acréscimos, juntamente com o salário do mês de **maio de 2023**, e dos meses de **março e abril de 2023**, juntamente com o salário do mês de **junho de 2023**.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

No ato do pagamento dos salários, o empregador deverá fornecer ao empregado envelope ou documento similar, que discrimine os valores dos salários e respectivos descontos, fornecendo obrigatoriamente uma via ao empregado.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DE UTILIDADES

Na vigência da presente convenção os descontos de utilidades continuarão a incidir nas percentagens fixadas por lei, sendo vedados quaisquer descontos que não sejam comprovadamente de responsabilidade do empregado.

PARÁGRAFO ÚNICO - É vedado ao empregador descontar dos salários do empregado as importâncias correspondentes ao recebimento de cheques sem fundos” dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quando do recebimento do cheque.a

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

CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

Quando do pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio, o cálculo da remuneração observará o valor do salário fixo do mês, acrescido da média do salário variável dos últimos 12 (doze) meses.

CLÁUSULA NONA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

As Entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade dos valores correspondentes às gorjetas virem a ser apurados com exatidão, deliberaram fixar valores estimativos para essas gorjetas, baseados em percentuais sobre o valor de um salário mínimo vigente, segundo o cargo ocupado pelo empregado e a categoria do estabelecimento empregador, de conformidade com a tabela abaixo:

HOTÉIS	5 Estrelas	4 Estrelas	3 Estrelas	2 Estrelas	1 Estrela	S/ Estrela
Maitre D’Hotel	100%	80%	70%	55%	40%	30%
Garçom	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Barman	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Commi (Aux. Garçom)	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Governanta	90%	75%	65%	45%	35%	28%
Arrumador (a)	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Recepcionista (chefe)	100%	80%	70%	55%	40%	30%
Recepcionista	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Porteiro (chefe)	90%	75%	65%	45%	35%	28%
Porteiro	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Ascensorista	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Mensageiro	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Bagagista	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Capitão Porteiro	87%	70%	52%	35%	28%	20%

RESTAURANTES - BOATES - CHURRASCARIAS

Maitre- Restaurante	100%
Garçom	35%
Commi (Aux. Garçom)	25%
Capitão Porteiro	30%
Recepcionista	35%
Copa/Balconista	25%
BARES	
Garçom	30%
Copa/Balconista	10%

PARÁGRAFO PRIMEIRO: A adoção pela empresa da modalidade de pagamento de gorjetas, inseridas em nota de serviço, isenta a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas. Da mesma forma, a empresa que adotar a modalidade de aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas fica isenta do pagamento de qualquer outra forma de gorjeta.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O regime de pagamento de gorjetas incluídas em nota de serviço é opcional, com o que fica mantido o regime de estimativa de gorjetas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O empregador não estará obrigado a pagar os valores resultantes da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, mas apenas incluí-los para que, somados ao salário pago diretamente pelo empregador (FGTS, INSS, 13º salário, férias e verbas rescisórias) venham formar a remuneração básica para os recolhimentos legais.

PARÁGRAFO QUARTO: Ficam excluídos da aplicação desta Cláusula os empregadores que exerçam exclusivamente as atividades próprias de Motel e de Lanchonete, conforme alvará de localização e funcionamento concedido pela Prefeitura local.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem contar vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CARACTERIZAÇÃO DE VALES

Em caso de concessão de adiantamentos ou vales as empresas se obrigam a fazer constar nos respectivos recibos a identificação da empresa, a data, o valor em algarismos e por extenso, bem como a especificação do motivo da sua concessão.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRABALHOS PRESTADOS POR TERCEIROS

Recomenda-se que qualquer prestação de trabalho feita por terceiros que não empregados do estabelecimento em serviços extras” (casamentos, aniversários, banquetes, almoços/jantares, etc) e *buffets*, a verba salarial será aquela consignada em tabela expedida pelo sindicato dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TAXAS DE SERVIÇOS OU GORJETAS COMPULSÓRIA

Às empresas da categoria econômica é facultado acrescentar aos valores das notas de despesas de clientes, 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta compulsória, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados à distribuição entre seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores arrecadados através da Taxa de Serviço ou gorjeta compulsória nas notas dos clientes serão declarados em documento hábil que servirá de base para os efeitos legais, e serão distribuídos aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A taxa de serviço e a distribuição prevista nesta cláusula não eximem o pagamento do salário fixo pactuado devido ao empregado, observado os parâmetros ajustados nesta CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A taxa de serviço fica convencionada que somente os estabelecimentos da categoria econômica, filiados ao sindicato como sócios e contribuintes efetivos e/ou em dia com a Contribuição Assistencial trimestral, poderão facultativamente acrescentar na notas e despesas de seus clientes a taxa de serviço de até 10%, desde que esteja anotado no cardápio ou na entrada do estabelecimento, de forma legível e com certificado de autorização emitido pelo respectivo Sindicato Patronal autorizando a cobrança da referida taxa de serviço, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados entre seus empregados.

PARÁGRAFO QUARTO - Entende-se como forma legível a anotação feita em letras maiúsculas e grandes, na primeira página dos cardápios e na entrada do estabelecimento/recepção do hotel, com os seguintes dizeres: **Esta empresa cobra 10% (dez por cento) de taxa de serviço, conforme autorização, através da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato de Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sete Lagoas e o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Belo Horizonte e Região Metropolitana.**

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTÂNEA

Fica vedada a adoção do sistema de caixinha” para arrecadação e distribuição das gorjetas espontâneas recebidas pelos empregados, bem como sua retenção para posterior rateio, devendo a gorjeta espontânea ser repassada imediatamente pelo empregador ao empregado que a mereceu, mesmo quando incluídas nas contas quitadas por cheques ou cartões de crédito.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de 60% (sessenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação, nos termos da Lei 9601/98 (Banco de Horas).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FOLGAS TRABALHADAS

As folgas e feriados trabalhados e não compensados no prazo de até 90 (noventa) dias, serão pagas pelo triplo do seu valor, ou seja, a folga mais o dia trabalhado e mais outro dia pela não compensação.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com um adicional de 30% (trinta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

As Entidades Sindicais signatárias recomendam, sempre que possível, as empresas forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Caso forneça, recomenda-se que tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LANCHE

As empresas se comprometem a fornecer lanche gratuito aos seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a duas horas.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas se obrigam a observar as disposições contidas na Lei nº 7.418/85 com as alterações que vieram com a Lei nº 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, que cuidam do Vale Transporte.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF

O Programa de Assistência Familiar destinado a todos os integrantes da categoria profissional consiste em prestar assistência à saúde, principalmente nas seguintes especialidades, Clínico Geral, Pediatria e Ginecologia, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao SINDESETH caberá a organização e a administração do Programa.

I - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de **R\$ 48,00 (quarenta e oito reais)**, por empregado, que será repassada ao sindicato dos empregados até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto bancário emitido e encaminhado as empresas pela Entidade Profissional ou Depósito bancário junto ao Sicoob Agência 3175, Conta 12338-2 (Conta específica para recebimento do PAF).

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que conceder, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados e familiares poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada no inciso I do parágrafo primeiro desta Cláusula, desde que comprove mensalmente junto ao sindicato profissional a concessão e a prestação contínua do referido benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica instituída uma multa mensal equivalente a **10% (dez por cento)** do valor do benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula e por trabalhador, revertida à conta do PAF, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

PARÁGRAFO QUARTO – Em contrapartida, a Entidade Sindical Profissional destinará, mensalmente, ao SINDHORB o percentual de 28% (vinte e oito por cento) do valor recolhido pelas empresas sob o título de Programa de Assistência Familiar.

PARÁGRAFO QUINTO - O sindicato profissional deverá remeter mensalmente, cópia do extrato bancário à entidade patronal, juntamente com o comprovante de transferência dos valores estipulados no parágrafo segundo.

PARÁGRAFO SEXTO - Em caso de atraso no envio dos extratos bancários ou falta de repasse dos valores devidos ao SINDHORB, o sindicato profissional pagará multa de 50% (cinquenta por cento), **ao sindicato patronal**, sobre o valor devido, sem prejuízo de perdas, danos e honorários advocatícios para cobrança dos valores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIOS

O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecida o permitirem, a celebração de convênios com laboratórios, clínica de psicologia e fisioterapia.

PARÁGRAFO ÚNICO - Recomenda-se, igualmente, sempre que possível, que procurem celebrar convênios com farmácias, próximas ao local de trabalho, para compra exclusiva de medicamentos. Em caso de se adotar o sistema de desconto em folha de pagamento de empregado, este deverá autorizar expressamente tal desconto.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício Seguro de Vida em Grupo, aos seus empregados, nas seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	9.394,00	9.394,00	2.348,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	9.394,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	9.394,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	9.394,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.522,00	3.522,00	3.522,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	9.394,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	587,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.348,00	NÃO TEM	NÃO TEM
CARTÃO CESTA BÁSICA	234,00	NÃO TEM	NÃO TEM

A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito a reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR:

Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante

universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central – 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital), solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

PARÁGRAFO SEGUNDO

I) O Empregador deverá informar através do e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br, a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês, para o e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSAO**. Caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

II) A falta de informação por parte do Empregador da relação nominal empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do mês vigente, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

III) É de inteira responsabilidade do Empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o Empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 30 dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao sindicato. As informações dos empregados admitidos e demitidos deverão ser enviadas dentro do prazo acima referido para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais.

PARÁGRAFO TERCEIRO

I) Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de **R\$ 8,21 (oito reais e vinte e um centavos)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**.

II) Caso a Empresa não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento deverá solicitá-los através do telefone: [\(31\) 3297-5353](tel:3132975353) (WhatsApp) ou e-mail: cobranca@centraldosbeneficios.com.br.

PARÁGRAFO QUARTO - Os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. **Caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente**. Os empregados que têm idade **superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a Empresa ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença.

PARAGRAFO QUINTO - As Empresas que oferecem Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens adicionais contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício

contratado. Para análise das condições do Seguro de Vida em Grupo oferecido, o Empregador deverá enviar para o e-mail juridico@sindeseth.com.br com copia para sindeseth@sindeseth.com.br, cópia do contrato, apólice ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador de serviço com autenticação bancária legível, e especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), além de quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Empresas devem enviar para verificação todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação do seguro ou de envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO SEXTO - Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pela Instituição empregadora.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O presente benefício, Seguro de Vida em Grupo, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

PARÁGRAFO OITAVO - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 30 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso o Empregador esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência a Empresa deverá enviar a relação de empregados atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento, em dobro, dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CTT, o que não isenta à Instituição empregadora da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

PARÁGRAFO NONO - Em caso de inadimplência por parte do empregador que tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a **70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no Seguro de Vida em Grupo, mesmo que a Instituição empregadora regularize suas pendências. **Os demais empregados não afastados serão reincluídos após o envio da listagem completa, lembrando que, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou afastado será do Empregador.**

PARÁGRAFO DÉCIMO - Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional, previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - O Empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br . O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO ASSISTIDA

Todas as Homologações das Rescisões do Contrato de Trabalho dos empregados com mais de 1 (um) ano no mesmo emprego, obrigatoriamente serão feitas e assistidas no Sindicato Profissional - SINDESETH sito, a Rua Senhor dos Passos, 278, sala 502, bairro Centro, Sete Lagoas/MG, previamente agendadas pelo

telefone (31)3773-2012 (whatsapp) ou (31)3772-3794.

a) As despesas decorrentes com o deslocamento do empregado, que reside fora do Município Sede e Subsede do Sindicato Profissional, para fazer a Homologações das Rescisões do Contrato de Trabalho será por conta do empregador, bem como do Agente homologador, designado para prestação do serviço;

b) Na impossibilidade de realizar as homologações de forma presencial, na Sede ou Subsede do Sindicato Profissional, a empresa/empregador, deverá obrigatoriamente encaminhar toda a documentação solicitada no Parágrafo Segundo desta Cláusula através do e-mail secretaria@sindeseth.com.br para fins de conferência e homologação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- AGENDAMENTO DA RESCISAO CONTRATUAL. As devidas Rescisões Contratuais dos empregados, obrigatoriamente serão feitas junto ao Sindicato Profissional, e previamente agendado, de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, via telefone ou e-mail, sob pena de não haver homologação da Rescisão Contratual e aplicação de multas de acordo com a Lei vigente.

PARÁGRAFO SEGUNDO- HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRATUAL - DOCUMENTOS - A Homologação das Rescisões do Contrato de Trabalho só poderão ser efetuadas mediante a apresentação dos seguintes documentos, devidamente preenchidos:

1. 05 (cinco) cópias do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho;
2. A CTPS com as anotações devidamente atualizadas ou apresentação da CTPS digital;
3. Comprovante do aviso-prévio ou do pedido de demissão;
4. Extrato atualizado do FGTS e do comprovante de recolhimento se for o caso, dos adicionais devidos pela forma de rescisão do contrato de trabalho;
5. Contribuição Social nas hipóteses do Art.18 da Lei nº. 8.036, de 11/05/1990, e do Art. 1º da Lei Complementar nº. 110, de 29/06/2001;
6. Comunicação da Dispensa CD e Requerimento do Seguro Desemprego (SD);
7. Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora nº. 5, aprovada pela Portaria nº. 3.214, de 08/06/1978, e alterações;
8. Carta de Preposto ou Procuração em caso de não presença do empregador;
9. Carta de Referência / Apresentação do dispensado;
10. Relação dos salários de contribuição para o INSS; e
11. Apresentação do Perfil Profissiográfico (parágrafo 6º, artigo 68, do Decreto 3.048/99 e Instrução Normativa nº. 39 de 26.10.2000 expedida pelo Ministério da Previdência e Assistência Social), para os empregados que exercem suas atividades em condições insalubres e perigosas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: PAGAMENTOS DE RESCISÃO CONTRATUAL – O pagamento a que se refere à homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho, poderá ser feito através de PIX, dinheiro, cheque administrativo visado (dentro do horário de expediente bancário) ou depósito bancário devidamente comprovado.

PARÁGRAFO QUARTO- DISPENSA DO AVISO PRÉVIO - O empregado dispensado sem justa causa que

obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

PARÁGRAFO QUINTO -DA REPRESENTAÇÃO - A Entidade representativa da Categoria Profissional, de acordo com o Artigo 477, § 2º, da CLT, tem como atribuição à prestação de assistência aos trabalhadores por ocasião das Rescisões dos Contratos de Trabalho, podendo lançar no verso do instrumento rescisório ressalvas no caso de dúvidas, devendo, neste caso, alertar a própria empresa quanto às dúvidas ou erros observados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa se obriga a fornecer carta de referência ao empregado, desde que por este solicitada.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

Os empregadores anotarão na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes.

PARÁGRAFO ÚNICO - Recomenda-se às empresas a anotar na CTPS dos empregados o nome do Sindicato Profissional favorecido com as iniciais "SINDESETH, em vez de colocar sindicato da classe, quando da anotação da contribuição sindical.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGO

Garante-se o emprego ao empregado que conte 27 (vinte e sete) anos de exercício efetivo na mesma empresa, cessando esse direito quando o empregado completar 30 (trinta) anos de exercício na mesma empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 (uma) hora, e no máximo de 4 (quatro) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Será assegurado a todo empregado que laborar em jornada normal, um descanso semanal remunerado o qual, deverá ser concedido a cada 01 (um) domingo por mês.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras realizadas ou a realizar pelos empregados, limitadas (02) duas horas diárias, acumuladas durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias, contados do primeiro dia do mês subsequente ao mês da prestação das horas extras, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É permitido que os empregadores escolham os dias da semana em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às quarenta e quatro (44) horas semanais.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme prevista na cláusula de horas extras da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso concedidas pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para empresa, a ser descontado após o prazo do caput, exceto quando tais reduções de jornada ou folgas compensatórias tiverem sido requeridas por escrito pelo empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa deverá efetuar o controle mensal de Banco de Horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas suplementares realizadas, as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada quatro meses.

PARÁGRAFO QUINTO: Para utilização do Banco de Horas é necessária a comprovação do pagamento integral das Contribuições Sindicais (Patronal e Profissional).

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames escolares, desde que estes ocorram em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, devendo o empregado pré-avisar o empregador, no mínimo, com 72 (setenta e duas horas) da realização do exame e comprovar posteriormente a sua participação no exame, através de documento oficial da Escola.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL

As Empresas poderão adotar a Jornada Especial” 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, respeitado o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO - Para os que trabalham sob a denominada Jornada Especial” as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem a incidência do adicional referido na Cláusula Horas Extras, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta Jornada Especial”.

Férias e Licenças

Licença Maternidade

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante a contar da concepção e até 180 (cento e oitenta) dias após o parto. Em caso de rescisão contratual, deverá a empregada gestante comprovar, por atestado médico seu estado gravídico, até 15 (quinze) dias após o seu último dia de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ARMÁRIOS/ VESTIÁRIOS / SANITÁRIOS

As empresas se obrigam a observar as Normas Regulamentares contidas na Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, notadamente a de nº NR-24, que cuida de armários, vestiários e instalações sanitárias para seus empregados.

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS

A empresa fornecerá, gratuitamente, uniformes e demais equipamentos de segurança, quando necessários ou exigidos pelas normas de Segurança do Trabalho e/ou pelo empregador.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As empresas se obrigam a adotar medidas de proteção Individuais ou Coletivas, tendo em vista a proteção da integridade física de seus empregados, bem como a manter programas de treinamento para fins de prevenção de acidentes do trabalho e para o uso de equipamentos individuais de proteção exigidos por Lei.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADES

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por estes autorizados, as mensalidades e outros valores definidos em assembleia e devidos ao sindicato profissional, quando por este notificados.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao Sindicato Profissional manter quadro de avisos nos locais por ela determinados, que seja visível e de fácil acesso, para a divulgação de comunicados e matérias de interesse da categoria. Será vedada a fixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a lei vigente. O material deverá ser encaminhado à empresa mediante protocolo, para sua afixação pelo prazo que for solicitado.

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Aos membros da diretoria do sindicato profissional, sem qualquer prejuízo de ordem salarial, fica garantida

a ausência ao serviço para tratar de assunto sindical, até no máximo de 05 (cinco) dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Fica mantida a obrigação dos empregadores procederem aos recolhimentos previstos no art. 8º inc. IV da CF/88 e aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária em favor do Sindicato Patronal junto ao Banco SICCOB, agência 3330, conta: 7386-5, banco 756), conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até a 005	R\$ 407,00
006 a 010	R\$ 623,00
011 a 020	R\$ 904,00
021 a 030	R\$ 1.134,00
031 a 040	R\$ 1.400,00
041 a 050	R\$ 1.656,00
051 a 070	R\$ 1.911,00
071 a 090	R\$ 2.293,00
091 a 100	R\$ 2.802,00
101 a 150	R\$ 3.186,00
151 a 200	R\$ 3.824,00
Acima de 201	R\$ 4.462,00

DATAS DE VENCIMENTOS - 2023:

1º TRIMESTRE de 2023 – 31/03/2023

2º TRIMESTRE de 2023 – 30/06/2023

3º TRIMESTRE de 2023 – 30/09/2023

4º TRIMESTRE de 2023 – 31/12/2023

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

Em cumprimento ao TERMO DE COMPOSIÇÃO estabelecido no processo **Nº0000723-44.2010.03.0039** firmado entre o SINDESETH com o MPT 3ª REGIÃO – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, e ainda por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar de cada empregado no salário do mês **MAIO 2023**, devidamente corrigido, a

quantia equivalente a **8% (oito por cento)** dos salários, limitado ao valor de R\$ 80,00 (oitenta reais) por empregado, destinando a importância descontada ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sete Lagoas a título de Contribuição Assistencial/Negocial, até o dia **15 de JUNHO 2023**, através de boleto bancário enviado pela Entidade Sindical Profissional, ou, através de solicitação via e-mail: financeiro@sindeseth.com.br, ou, ainda, através de depósito em conta, **Banco: 756 – SICOOB, Agência/cooperativa: 3175, Conta: 12.334-0**. Enviar a Sindicato Profissional comprovante de pagamento, acompanhado da relação nominal dos empregados com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Aos empregados não associados que não concordarem com o desconto previsto nesta cláusula fica assegurado o direito de oposição direta e pessoalmente ao Sindicato Profissional, ou mediante correspondência individualizada com AR (aviso de recebimento) enviada pelos Correios ao sindicato profissional, até 15 dias da data-base, **de 1º a 15 de janeiro de 2023**, independente da homologação.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado demissionário ou demitido nos meses anteriores aos descontos, de que trata o caput desta cláusula, terá o desconto integral das parcelas vincendas de uma única vez e repassado ao SINDESETH, até o dia 10 do mês subsequente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O desconto e repasse da Contribuição dos Empregados serão de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINDESETH fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

PARÁGRAFO QUARTO – INTERVENÇÃO: Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, 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 está a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO QUINTO RELAÇÃO DE EMPREGADOS – As empresas encaminharão à Entidade Profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Confederativa, com relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

PARÁGRAFO SEXTO - NOVOS EMPREGADOS - Dos empregados que vierem a ser contratados após o mês de **JANEIRO de 2023**, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído com essa Entidade.

PARÁGRAFO SETIMO - Findo o prazo de 15 (quinze) dias especificado no parágrafo primeiro desta cláusula, o sindicato profissional terá o prazo improrrogável de 10 (dez) dias, para comunicar à empresa respectiva que proceda a exclusão dos descontos da folha de pagamento, sob pena de devolução pelo sindicato profissional dos valores indevidamente descontadas pela parte que assim não proceder.

PARÁGRAFO OITAVO - Não se exigirá qualquer justificativa para a oposição à cobrança por parte dos trabalhadores não associados ao sindicato.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO

E, por estarem justas e contratadas, as partes assinam a presente CCT em 04 (quatro) vias de igual teor e forma, que serão levadas ao registro perante Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, para que produza seus efeitos jurídicos.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

As partes ajustaram que a multa por descumprimento de obrigações de fazer" será correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor do salário do Empregado prejudicado, revertendo-se em favor deste.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - HOME PAGE DOS SINDICATOS CONVENENTES

Objetivando o aperfeiçoamento das relações entre Empregador, Contador (Departamento Pessoal) e Empregados, o Sindicato Patronal e Profissional recomendam que façam uma visita em seu Home Page, onde terão acesso a CCT, boletos e atividades das entidades. **Sindicato Patronal:** site: www.sindhorb.org.br; **Sindicato Profissional:** www.sindeseth.com.br.

}

SEBASTIAO XAVIER COSTA NASCIMENTO
Presidente
SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOSP.DE SETE LAGOAS

PAULO CESAR MARCONDES PEDROSA
Presidente
SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA EMPREGADOS

[Anexo \(PDF\)](#)

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