

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2011

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000497/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 03/02/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003797/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46234.000233/2011-21  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/02/2011

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 71.204.010/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO;

E

FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES, CNPJ n. 33.792.235/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).

ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU;

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 1º de janeiro de 2011 a 31 de dezembro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **O presente instrumento de Convenção Coletiva de Trabalho se aplica a todos os empregados em hotéis, restaurantes, bares e similares na base territorial do sindicato dos empregados, nas cidades de Baependi, Cambuquira, Lavras, São Tomé das Letras e Três Corações, com abrangência territorial em Baependi/MG, Cambuquira/MG, Lavras/MG, São Thomé das Letras/MG e Três Corações/MG.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica assegurado como piso salarial da categoria, a partir de 1º de Janeiro de 2011, o valor de R\$ 590,00 (Quinhentos e Noventa Reais).

### **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

O Salário do mês de Janeiro de 2011, será o valor do salário recebido durante o mês de Dezembro de 2010 acrescidos de 6,46 % (seis e quarenta e seis por cento), descontadas as antecipações salariais concedidos no período de 1º Janeiro de 2010 a Dezembro de 2010.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS**

As empresas poderão antecipar aos seus funcionários a importância correspondente até 2 (dois) salários, de acordo com disponibilidade financeira e momentânea da empresa.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Da mesma forma, as empresas poderão descontar no pagamento mensal a importância antecipada.

### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

É vedado ao empregador cobrar dos empregados os títulos não pagos ou cheques com insuficiência de fundos, por eles recebidos dos clientes, desde que o empregado tenha observado rigorosamente as normas da empresa, solicitando dos clientes o número do CPF, RG, telefone, endereço e outras informações previstas.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

Na eventualidade de ocorrer descontos ilegais e indevidos nos salários dos empregados, os valores deverão ser ressarcidos dentro de 48 (quarenta e oito) horas, conforme determina art. 462 CLT.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Nas substituições por mais de trinta dias será garantido ao substituto o salário do substituído, enquanto durar a substituição, descontadas as vantagens pessoais.

**PARAGRAFO ÚNICO** - O substituto só fará jus ao caput desde que tenha as mesmas qualificações profissionais do substituído.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

No ato do pagamento do salário as empresas ficam obrigadas a fornecer por escrito, aos seus empregados, documento discriminando o valor da remuneração paga, bem como os valores dos descontos e as respectivas consignações e destinos.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS – MULTA**

Na ocorrência de atraso de pagamento superior a 10 (dez) dias úteis ao prazo estabelecido em lei, os empregadores incorrerão em multa de 1/300 (hum trezentos avos) do salário percebido por dia de atraso, a partir do 11º (décimo primeiro) dia, além das penalidades previstas em lei. A multa será paga diretamente a cada empregado, juntamente com as parcelas atrasadas do salário.

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 13º SALARIO**

Deverá ser observado, para efeito do 13º salário, o critério da proporcionalidade de 1/12 avos por mês de serviço, considerando como mês efetivamente trabalhado a fração igual ou superior 15 dias dentro do mês, inclusive os primeiros quinze dias de responsabilidade do empregador nos casos de afastamento por motivo de acidente de trabalho e auxílio doença.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DE 13º SALARIO NAS FÉRIAS**

Desde que a empresa não dê férias coletivas, o empregado terá o direito em gozar suas férias no mês do seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência de 90(noventa) dias.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Fica assegurado o adiantamento da metade do 13º salário, juntamente com o gozo de férias, quando o mesmo for solicitado no mês de janeiro, conforme § 2º do Art 2º da lei 4749 de 12/08/65.

### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUÊNIO**

A título de quinquênio será concedido R\$ 33,00 (Trinta e três Reais), de aumento salarial, para cada quinquênio, desde do ano de 2004.

**Parágrafo único** - Somente quando a soma dos períodos trabalhados na mesma empresa atingirem cinco anos o funcionário terá direito ao quinquênio, desde que o intervalo entre a demissão e a readmissão seja inferior a 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRODUTIVIDADE**

A Título de produtividade será concedido R\$ 30,00 (trinta Reais), a ser pago na folha de pagamento do mês de fevereiro de 2011.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO**

Adicional noturno de 25% (Vinte e Cinco por cento). Considera-se trabalho noturno o executado após as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO**

As firmas empregadoras, que tenham serviço de alimentação completo ou semi-completo, que optarem por fornecer a seus empregados refeições completas, não poderão cobrar por elas. O horário de refeição não será considerado como tempo de serviço e o valor da alimentação não integrará a remuneração para todos efeitos legais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA NOTURNA-LANCHES**

Quando o empregado trabalhar em jornada noturna, compreendida entre as 22 horas de um dia até 05 horas do dia seguinte, o empregador fornecerá um lanche gratuito ao seu empregado, ressalvando que o referido lanche não integrará a remuneração do empregado, para qualquer efeito legal.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão, de acordo com a lei 7418 de 16/12/1985, a todos os seus empregados, o vale transporte, desde que por eles solicitados. Ficam desobrigadas de conceder o vale transporte as empresas que possuam e forneçam transporte próprio.

**PARAGRAFO ÚNICO** - O Horário despendido no trajeto, em condução fornecida pelo empregador ou qualquer meio de transporte regular, não implicará em pagamento a título de horas *in itinere*.

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado que for readmitido para a mesma função, até 06 (seis) meses após o seu desligamento, estará desobrigado de firmar novo contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

O empregador anotará, obrigatoriamente, na CTPS do empregado, sua real função, sob pena de, não o fazendo, pagar ao trabalhador o maior salário da classe. Nenhum empregado será obrigado a exercer função senão a que estiver anotada em sua carteira profissional, salvo os serviços compatíveis e inerentes a sua função.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

As empresas se obrigam, em caso de dispensa por justa causa, a fornecerem por escrito aos seus empregados a causa e o enquadramento do motivo na CLT, sob pena de ser caracterizada a dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO**

O Trabalhador, independente do tempo de serviço na mesma empresa, terá sua rescisão contratual homologada pelo sindicato laboral ou sedes do Ministério do Trabalho, mediante a apresentação dos documentos abaixo relacionados. Na cidade de Lavras, terá sua rescisão contratual de trabalho homologada em sua sub sede, na Rua Delfino de Souza n 557, bairro Vila Nilton Teixeira.

- a)** Guias TRCT em 05 (cinco) vias;
- b)** CTPS com as anotações devidamente atualizadas;
- c)** Registro de Empregado em livro, fichas ou cópia dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS Nº 3.626/91;
- d)** Comprovante do aviso-prévio, dispensa ou pedido de demissão, quando for o caso;
- e)** Duas últimas Guias de Recolhimento-GR ou extrato bimestral atualizado o FGTS;
- f)** Comprovante de recolhimento dos últimos cinco anos das importâncias correspondentes das contribuições sindicais (Confederativa e Imposto

Sindical), patronal e profissional, cumprindo às empresas a identificação da respectiva sigla do entidade profissional (sindicato) na CTPS;

- g)** Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro desemprego - SD;
- h)** Atestado Médico Demissional, nos termos da NR-07;
- i)** Comprovante de quitação do Seguro de Vida, nos termos da Cláusula Primeira;
- j)** Carta de Referência/Apresentação do dispensado;
- k)** Relação dos salários-de-contribuição para o INSS; **l)** 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.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Na eventualidade da recusa do sindicato laboral em proceder a referida homologação o mesmo deverá fornecer comprovante constando à data do comparecimento das partes. Respeitados o prazo previsto no parágrafo 6º, letras A e B, do art. 477 da CLT e encaminhar para órgão competente.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As homologações das rescisões de contrato de trabalho só poderão ser efetuadas mediante a exibição das 03 (três) últimas guias de recolhimento das contribuições sindical e confederativa/assistencial de ambos

#### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PREVIO**

As empresas se comprometem, no ato da dispensa de cada empregado, quando se tratar de demissão sem justa causa, a dar aviso prévio por escrito informando se trabalhado ou indenizado, inclusive data, local e hora do respectivo pagamento e homologação da rescisão.

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

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

A empresa, quando solicitada, fornecerá ao seu empregado demitido sem justa causa, carta de apresentação ou referência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE DIAS PRE-DETERMINADO COMO FOLGUISTA**

As empresas poderão contratar e registrar funcionários para trabalhar em dias pré-determinados somente para cobrir folgas e férias, recebendo salário proporcional ao número de dias trabalhados.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os dias que não forem contratados, não poderão

ser considerados como empregados à disposição da empresa (disponibilidade).

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Os salários diários a serem recebidos será no mínimo igual ao do empregado substituído.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DEFICIENTE FISICO**

Sugere -se que toda empresa com mais de 20 (vinte) empregados reserve uma vaga para deficiente físico.

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Assegura-se a gestante a garantia ao emprego por 60 dias (sessenta) dias após o término da licença previdenciária.

**Parágrafo primeiro** - Ressalva-se as hipóteses de dispensa por justa causa, término do contrato por prazo determinado ou pedido de dispensa.

**Parágrafo segundo** - Na eventualidade da empregada gestante ser demitida sem justa causa e sem conhecimento de seu estado de gravidez, terá ela benefício previsto no caput desta clausula, bem como a estabilidade suplementar prevista no art. 10, inciso II, letra b, do ato das disposições constitucionais transitórias da Constituição Federal / 88.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR**

Assegura-se ao empregado, em idade de prestação de serviço militar, a garantia da estabilidade provisória no emprego, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após a baixa, com a devida declaração das forças armadas.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE EM FUNÇÃO DE AUXILIO DOENÇA**

Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença, desde que por período ininterrupto e superior a 60 (sessenta) dias, garantia de emprego ou salário por mais 30 (trinta) dias, contados a partir da data do término do respectivo benefício, devidamente comprovado, ressalvando os casos de

demissão por justa causa, termino de contrato por prazo determinado ou pedido de dispensa.

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

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS**

As empresas poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, controlada pelo Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas, “ (SCDHT)- Banco de Horas” , em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos, sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos, conforme previsto do parágrafo 2º, do art. 59 da CLT. O sistema poderá ser adotado para todos empregados ou para setor ou setores da empresa.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - A apuração e liquidação do saldo de horas serão feitas anualmente, conforme atual redação da MP nº 2164-41/2001, cuja data de início e encerramento anual terá como base a data que foi adotado o banco de horas.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - No final do ano, em que teve início o SCDHT, sendo o empregado credor de horas extras, este deverá receber o valor correspondente e, se for devedor, será iniciado nova contagem.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Na hipótese de rescisão contrato, por qualquer motivo, se o empregado for credor, deverá receber as horas extras, caso seja devedor será descontado o valor correspondente.

**PARAGRAFO QUARTO** – O saldo de horas extras que não forem compensados, no período acima estabelecido ou por motivo de rescisão contratual, serão pagos com acréscimo de 100% (Cem por Cento) sobre o valor do salário da hora normal.

**PARAGRAFO QUINTO** - A faculdade estabelecida nesta clausula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT.

**PARAGRAFO SEXTO** - Devido às peculiaridades dos serviços de hotelaria da região, que trabalha unicamente por períodos, fica ajustado que quando da realização de congressos, feriados e outros eventos, a duração do trabalho, nestes casos, poderá ultrapassar o limite de 10(dez) horas diárias.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL**

## **REMUNERADO**

As folgas semanais deverão ser concedidas em qualquer dia da semana, não podendo ser fracionadas.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Desde que haja requerimento por escrito do próprio empregado e aceito pela empresa, as folgas poderão ser antecipadas de um a cinco dias.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS**

As escalas de folgas deverão ser divulgadas com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Caso o empregado necessite mais de 01(um) dia, deverá fazê-lo por escrito.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Os hotéis que operam com sistema de três refeições (café, almoço jantar), opcionais ou inclusas nas diárias, seus funcionários poderão ter 3 (três) turnos de trabalho.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Em virtudes de peculiaridades inerentes ao serviço de hotelaria da região, a duração dos intervalos entre o primeiro e o segundo e do segundo para o terceiro turno de trabalho, serão estipulados, a critério de cada empresa com seus funcionários, o sistema que melhor atenderá as reais necessidades operacionais.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Fica estipulado que, conforme art. 71 da CLT, o intervalo para repouso e ou alimentação, será prorrogado de 02 (duas) horas para 04 (quatro) horas.

**PARAGRAFO TERCEIRO** – Será obrigatório um intervalo de 11 (Onze) horas consecutivos de descanso entre o término da jornada de trabalho e início da do dia seguinte.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTROLE DE HORÁRIO**

As empresas com mais de 10 empregados deverão adotar os controles manuais, mecânicos ou eletrônicos de entrada e saída dos empregados, em conformidade com art. 74 e parágrafos da CLT.

**PARAGRAFO ÚNICO** - Não será computado como jornada extraordinária, nem descontado como atraso, as variações de horário no registro de ponto que não excedam a 5 minutos, observando o limite de 10 (dez) minutos diários.

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA À MÃE TRABALHADORA**

Será abonada a falta da mãe trabalhadora pelo acompanhamento do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, para consulta ou tratamento médico, mediante atestado do profissional, de 2 (dois) dias ao mês.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DEVOLUÇÃO DE CHEQUES**

É vedado ao empregador cobrar dos empregados os títulos não pagos ou cheques com insuficiência de fundos, por eles recebidos dos clientes, desde que o empregado tenha observado rigorosamente as normas da empresa, solicitando dos clientes o número do CPF, RG, telefone, endereço e outras informações previstas.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Fica assegurado ao empregado estudante, nos dias de prova ou exame escolares, que coincidirem com horário de trabalho, sua ausência na empresa em 01 (uma) horas antes e até 01 (uma) hora após o término da prova ou exame, desde que comunique o empregador com antecedência de no mínimo de 48 (quarenta e oito) horas, indicando em sua comunicação escrita, a hora de início e fim da prova ou exame. O empregado terá 24:00 horas para apresentar ao seu empregador, documento oficial do estabelecimento de ensino, que comprove seu comparecimento naquela prova ou exame.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTA PARA RECEBIMENTO DE PIS**

Abono de falta ao trabalhador que se ausentar do serviço, até 2 (duas) horas, para recebimento de PIS, mediante comprovação.

## **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL**

As empresas poderão adotar jornada especial de trabalho em regime de escala de 12x36 horas, sendo 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, respeitado o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO PRIMEIRO- O intervalo para alimentação será de no mínimo uma hora e no máximo duas horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para os que trabalharem sob a denominada Jornada Especial, as 12 (doze) horas serão consideradas normais, sem a

incidência de remuneração de 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 dessa jornada especial.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FERIADOS TRABALHADOS**

O trabalho em feriado ensejará a concessão de folgas compensatórias em dia útil, a ser definido pelas partes, ou seu pagamento em dobro.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As folgas não poderão ser acumulados para o mês seguinte, devendo ser quitadas juntamente com o pagamento do mês. Salvo as estipuladas no caput e ressaltando quem usa o banco de horas.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Desde que haja acordo por escrito, entre empregado e empregador, os feriados poderão ser acumulados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AFASTAMENTO DO EMPREGADO**

No afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente de trabalho, as empresas não deduzirão no período aquisitivo de férias, salvo por justa causa ou termino de contrato por prazo determinado, devendo em todos os casos acima citados aplicar os itens I, II, III, IV e parágrafos do art. 133 da CLT.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÕES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DIA DO TRABALHADOR**

Fica instituído o dia 11 de agosto como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, sendo garantida a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia.

### **Férias e Licenças**

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

O início do gozo das férias nunca poderá coincidir com os dias de sábado, domingo, feriados ou folgas.

## **Remuneração de Férias**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DESPESAS POR INTERRUPÇÃO DE FÉRIAS**

Na eventualidade de interrupção ou cancelamento de férias, a pedido do empregador, o mesmo deverá ressarcir ao empregado, no prazo de cinco dias de seu retorno ao trabalho, eventuais despesas que tenha realizado em função de preparação para o gozo da mesma, desde que comprovado por documentos.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

A empresa que determinar o uso de uniforme deverá fornecê-lo gratuitamente aos seus empregados, exceto calçados, salvo se for exigido calçado especial.

**PARAGRAFO ÚNICO-** Não serão considerados como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

- 1- Vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para prestação de serviço;
- 2- Educação em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros, material didático;
- 3- Transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público;
- 4- Assistências médicas, hospitalares e odontológicas, prestada diretamente ou mediante seguro saúde;
- 5- Seguro de vida e de acidentes pessoais;
- 6- Previdência privada.

### **Exames Médicos**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E**

## **ODONTOLOGICOS**

Reconhecimento pelas empresas dos atestados médicos e odontológicos emitidos por profissionais habilitados, vinculados aos dois sindicatos, e que mantenham convênio com a previdência social, sendo obrigatório constar no atestado medico o CID - CÓDIGO DE IDENTIFICAÇÃO DA DOENÇA.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - O Profissional de saúde, de que trata o caput deste artigo, será escolhido por consenso entre os sindicatos signatários da presente convenção.

**PARAFRAFO SEGUNDO** - O atestado deverá ser emitido em papel timbrado do profissional no qual conste o número de inscrição no CRM ou CRO.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos, de retorno e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PLANO ODONTOLÓGICO**

**As empresas abrangidas por este Acordo Coletivo de Trabalho poderão firmar, em caráter opcional de cada empresa, Contrato de Adesão com Empresas Especializadas em Saúde Odontológica e/ou Médica, que venham a firmar Convênio com anuência de ambos Sindicatos.**

### **Relações Sindicais**

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Com base nas disposições contidas na constituição federal e na CLT e, ainda considerando o disposto no termo de ajustamento de conduta 018/2008, firmado perante o Ministério Público do trabalho no PPI 332/2006, e cumprindo deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, as empresas ficam autorizadas a descontar de cada empregado, a quantia equivalente a 1,00% (hum por cento) ao mês, tendo como referencia os salários base da categoria, o que equivale a R\$ 5,90 (cinco reais e noventa centavos), destinando a importância descontada á Entidade Profissional a título de Contribuição Assistencial dos Empregados, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na conta corrente nº 500.691-2, existente na Caixa Econômica Federal, Agência 0152, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical Profissional ou via DOC, cuja importância deverá ser

repassada a Entidade Profissional até o 10º dia útil do mês , acompanhada da relação nominal dos empregados contribuintes, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - NOVOS EMPREGADOS** - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, 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.

**PARAGRAFO SEGUNDO- DIREITO DE OPOSIÇÃO**- fica garantido o direito de oposição a ser exercido por escrito, perante a empresa ou o sindicato, ou por via postal, via fax, email, etc., até o limite de 20 dias após o efetivo desconto. No caso da comunicação ser feita ao Sindicato, este deverá comunicar a empresa.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Ressalva-se o direito do sindicato dos empregados em tomar medidas cabíveis de cobrança contra as empresas que forem inadimplentes quanto ao cumprimento desta clausula.

**PARAGRAFO QUARTO** - É de inteira responsabilidade do sindicato dos empregados, perante aos empregados, o desconto acima referido.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA/ASSISTENCIAL PATRONAL**

De conformidade com art. 8º inciso IV da CF/88, a AG da categoria, na data de 18 de dezembro de 2010 às 10 horas, na sede do sindicato, deliberou por unanimidade as seguintes contribuições: empresas até 20 (vinte) empregados R\$ 42,00(Quarenta e Dois Reais) e empresas com mais de 20 (Vinte) empregados R\$ 84,00(Oitenta e Quatro Reais), pagos semestralmente nas datas de 30 de maio e 30 de novembro, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva.

O valor da contribuição deverá ser depositado na agencia 0109 da Caixa Econômica Federal conta corrente n. 500035-9.

#### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FISCALIZAÇÃO**

A subdelegacia regional do trabalho exercerá a fiscalização desta norma coletiva em todas as suas clausulas, onde será observado, também o inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e o inciso IV do art. 11 da MP n. 1.915-5 de 25/11/99.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADE**

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção coletiva de trabalho, por parte de qualquer dos signatários, fica acordada uma multa de 20%(vinte por cento), do piso salarial da categoria, revertida em favor do empregado.

**JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO,  
BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE  
MINAS GERAIS**

**ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU**

Presidente

**FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES**

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