

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2012/2013**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001553/2012  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 18/04/2012  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016679/2012  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47742.000023/2012-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 18/04/2012

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 46211.008279/2011-56  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 21/09/2011

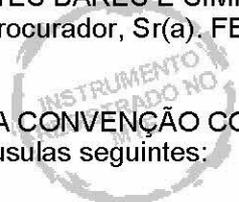
Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/internet/mediador>.

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, CNPJ n. 17.446.832/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE EXPEDITO ROCHA;

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H, CNPJ n. 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). FERNANDO ANTONIO ROLLA DE VASCONCELLOS;

celebram o presente TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho no período de 18 de abril de 2012 a 30 de junho de 2013 e a data-base da categoria em 1º de julho.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG**.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES****MÃO-DE-OBRA JOVEM****CLÁUSULA TERCEIRA - TRABALHO DO MENOR**

Desde que atenda a restrição do horário noturno e nem esteja envolvido com setor que faça comercialização ou consumo de bebida alcoólica, além das salvaguardas e proibições relacionadas à saúde e segurança, admite-se o trabalho de jovens acima dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, cuja idade mínima é de 14 anos. O menor poderá ter sua jornada prorrogada em até duas horas, observada a compensação na mesma semana, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Deve-se, em qualquer caso, observar também, a compatibilidade da jornada de trabalho com os horários escolares do menor. Desse modo, o banco de horas não poderá a

ele ser aplicado.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA QUARTA - LIVRO OU FICHA DE REGISTRO**

O Livro ou ficha de registro não pode ser retirado do estabelecimento da empresa. Para evitar eventual autuação, as atualizações devem ser feitas pelo contador ou funcionário da empresa no próprio estabelecimento.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Sob pena de descaracterização do banco de horas, as empresas deverão: a) efetuar o controle mensal de banco de horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada 90 (noventa) dias; b) entregar aos seus empregados relatórios mensais contendo a movimentação e saldo do banco de horas, sem prejuízo do cumprimento rigoroso do prazo para compensação, que não deve ultrapassar o definido na convenção coletiva de trabalho ora aditada em 90 (noventa) dias. Faculta-se que esses relatórios sejam impressos nos recibos de pagamento de salários. Somente poderão adotar o regime de banco de horas as empresas que possuírem controle de ponto de carga horária, independentemente do número de empregados. O banco de horas não deve considerar para armazenamento de tempo aquele que não exceder 10 minutos da jornada diária do trabalhador, mas deve ser computado todo o tempo caso extrapole em mais de 10 minutos

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 3 (três) horas.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO HEBDOMADÁRIO**

O repouso semanal deve ser concedido, no máximo, após o 6º dia de trabalho (descanso hebdomadário). A concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho importa no seu pagamento em dobro, nos termos da Orientação Jurisprudencial da SBDI-I do TST.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

## CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA OITAVA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para os seus empregados, independentemente da função, em local onde os mesmos possam utilizá-los durante as pausas permitidas pelo serviço. Estes assentos deverão estar em conformidade com os definidos na NR 17, item 17.3.3.

Parágrafo Primeiro: Esses assentos devem ser calculados na proporção de um (1) assento para cada seis (6) trabalhadores.

Parágrafo Segundo: Para os postos de trabalho caixa, deverão ser disponibilizados assentos exclusivos.

### CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

As empresas, em qualquer tipo de estabelecimento no qual estejam instaladas, inclusive em Shopping Center ou ambientes similares, se obrigarão a manter no estabelecimento comercial bebedouro ou, no caso de impossibilidade de instalação deste, garantir o fornecimento de água potável fresca em condições higiênicas para o consumo dos empregados nos termos da NR 24, da Portaria 3214 – capítulo V, Título II da CLT.

### CLÁUSULA DÉCIMA - ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO

As empresas deverão assegurar aos empregados condições de conforto e higiene (iluminação, ventilação, etc) que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho e, na hipótese de o trabalhador trazer a própria alimentação, garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESCANINHOS, GAVETAS OU CABIDES

As empresas deverão disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas ou seja imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverá ser providenciado local apropriado para vestiário, observada a separação de sexos, dotado de armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

As empresas deverão dotar as instalações sanitárias de lavatório provido de material para a limpeza individual (sabonete líquido), enxugo ou secagem das mãos (papel toalha), sendo vedado o uso de toalhas coletivas, bem como disponibilizar recipientes com tampa para guarda dos papéis servidos. Os locais deverão ser submetidos em permanente processo de higienização.

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABERTURAS EM PISOS E PAREDES

As empresas deverão proteger as aberturas nos pisos e nas paredes de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANTIDERRAPANTES

As empresas deverão empregar materiais ou processos antiderrapantes nos locais de trabalho (pisos, escadas, corredores ou passagens) onde houver risco de escorregamento.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GUARDA-CORPO

As empresas deverão instalar em todos os locais com risco de queda em altura (terraços, balcões e similares) guarda-corpo de proteção contra quedas com altura mínima de 90cm e, se vazado, os vãos devem ter, no máximo, 12cm de largura.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS**

As empresas deverão instalar meios técnicos apropriados (elevador de cargas, carro arrumadeira e similares) para limitar e/ou facilitar o transporte manual de materiais (pratos, bandejas, roupa e similares).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COZINHAS E FUNCIONÁRIOS DA COZINHA**

As empresas deverão instalar nas cozinhas ou locais de preparo e aquecimento de alimentos, proteção coletiva (exaustores, janelas e similares) para eliminação, minimização ou controle do calor dentro dos limites estabelecidos pela NR-15. As empresas deverão disponibilizar aos funcionários da cozinha, encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios, sanitário e vestiário próprios, cujo uso seja vedado aos usuários e que não se comunique com as cozinhas, e que esteja disponível lavatório dotado de água corrente para uso dos funcionários do serviço de alimentação com sabão e toalhas adequadas.

### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO**

As empresas deverão fornecer gratuitamente uniformes ou vestimentas para o trabalho, sempre que o uso for obrigatório ou determinado por meio de regras estabelecidas pela empresa.

**JOSE EXPEDITO ROCHA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE**

**FERNANDO ANTONIO ROLLA DE VASCONCELLOS  
PROCURADOR  
SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H**