



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

**ATA DA ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINARIA PARA
DISCUSSÃO E AUTORIZAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA OU
INSTAURAÇÃO DE DISSÍDIO COLETIVO - 2015/2016**

Aos **15 (quinze) dias do mês de abril de 2015 (dois mil e quinze)**, na sede do Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte, na Rua São Paulo, n.º 409, 8.º andar, salas 806/807 (Auditório do Sindicato), Belo Horizonte/MG, realizou-se em segunda convocação, **às 16 (dezesesseis) horas**, Assembleia Geral Extraordinária, conforme Edital de Convocação publicado no Jornal "Minas Gerais", do dia **09(nove) de abril de 2015**, no Diário do Executivo, Legislativo e Publicações de Terceiros, devido não ter havido o quorum necessário em 1ª(primeira) convocação. Iniciando a reunião, o Presidente da Entidade, Sr. José Expedito Rocha, cumprimentou os trabalhadores, agradecendo-lhes pela presença. Esclareceu o Presidente que todos os presentes deveriam assinar a Lista de Presença, sendo que os associados deveriam também registrar o número da correspondente matrícula. Em seguida o Presidente pediu para a **Sra. Rosimeire da Silva Amaral Paglione**, para secretariar os trabalhos; assim como também solicitou as advogadas **Maria Auxiliadora Paiva Arci, Luciana Teixeira da Cruz e Anita Marques Guimaraes**, para acompanhar os trabalhos o **Sr. Pablo de Lima e Souza** foi indicado para presidir os trabalhos da mesa coletora de votos e para escrutinador foi convidado o **Sr. Antonio Carlos Alvarenga**; o presidente do Sindicato chamou também para fazer parte à mesa os Diretores: Sr. Raimundo da Luz Arcanjo, João Coelho e Atenor Pinheiro de Souza. Em seguida, convidou a todos a se levantar para ouvir o Hino Nacional; após, foi solicitado à Sra. Rosimeire da Silva Amaral Paglione, que fizesse a leitura do Edital de Convocação, com o seguinte teor: **"SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE - EDITAL DE CONVOCAÇÃO** - Ficam convocados os empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte, associados e não associados deste Sindicato, para uma Assembleia Geral Extraordinária a realizar-se no dia 15(quinze) de abril de 2015, às 15h30min (quinze horas e trinta minutos) em primeira convocação, na sede da Entidade na Rua São Paulo, n.º 409, 8º andar, Sala 806/807 (Auditório do Sindicato), Belo Horizonte/MG, para discussão e deliberação das seguintes matérias: a) melhorias das condições de trabalho e salário para os integrantes da categoria profissional e aprovação do Rol de Reivindicações para data-base de 1º (primeiro) de julho de 2015; b) Autorização à Diretoria para promover negociações coletivas com as representações patronais do Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte e com as empresas, celebrar convenções, acordos coletivos, termos aditivos e ou ajuizar dissídios coletivos, celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas. Não havendo número legal a Assembleia Geral Extraordinária realizar-se-á em segunda convocação no



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

mesmo local e dia às 16h00min (dezesesseis horas), com qualquer número de presentes. Belo Horizonte, 09 de abril de 2015. José Expedito Rocha - Presidente." Encerrada a leitura do edital o Presidente passou a palavra para a Dra. Luciana, que apresentou um vídeo cujo teor era "A UNIÃO FAZ A FORÇA" e após, apresentou um vídeo com levantamento comparativo entre o salário mínimo e o salário da categoria de 2010 a 2014 e as conquistas da categoria. Foi apresentado também comparativo dos salários da categoria com outros salários de algumas cidades que abrange a FECOMERCARIOS-MG; dando continuidade, a Dra. Luciana, através de telão fez a leitura e explicação de cada cláusula das conquistas obtidas e outras necessárias para a próxima negociação, cujas explicações teve também a participação das advogadas Maria Auxiliadora e Dra. Anita. Ao término, o presidente colocou a palavra livre para o debate, e vários dos presentes, dela fizeram uso, todos defendendo a necessidade de se garantir as conquistas e ampliá-las, buscando meios efetivos de preservar o poder de compra dos salários. Ao final, foi formulada a seguinte pauta de reivindicações para os empregados em comercio hoteleiro e similares de Belo Horizonte: **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES CONVENÇÃO - COLETIVA 2015/2016 - CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE** -As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de julho de 2015 a 30 de junho de 2016 e a data-base da categoria em 01º de julho. **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA** - A presente Convenção aplica-se a empregados em Hotéis, Bares, Boates, Drive-in, Buffets, Cafeterias, Cantinas, Casa de Chá, Casa de Cômodos, Casas de Shows, Churrascarias, Rotisseries, Docerias, Fast Foods, Flats, Hospedarias, Lanchonetes, Motéis, Pensões, Pizzarias, Pousadas, Restaurantes, Sorveterias, Choperias, Cervejarias, Galeterias e similares na base territorial de Belo Horizonte. **PISO SALARIAL - CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA** -As partes ajustaram que o menor salário pago à categoria será: a) de 1º de julho de 2015 a 30 de junho 2016 correspondente a R\$990,00 (novecentos e noventa reais). **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL - 2015/2016.**As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia 1.º de julho de 2015 data-base da categoria profissional - serão corrigidos pela aplicação do percentual de 10% (dez por cento), sobre o salário do mês de julho de 2014. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ao empregado admitido após a data-base anterior, (1.º/07/2014) a correção aqui ajustada será concedida conforme disposto a seguir: Ao mencionado empregado recém-admitido e que tenha paradigma na empresa, o seu salário será corrigido até o limite do salário reajustado ou corrigido do empregado exercente da mesma função e que tenha sido admitido até a mencionada data-base anterior. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ao citado empregado recém-admitido e que não tenha paradigma na empresa, seu salário será corrigido com a aplicação do percentual fixado na tabela abaixo, que incidirá sobre o salário da admissão: **MÊS ADMISSÃO 07/2012 PERCENTUAL 10,00% -FATOR REAJUSTE 1,1000; 08/2014 - 9,17% - 1,0917; 09/2014 - 8,33% - 1,0833; 10/2014 - 7,50% - 1,0750; 11/2014 - 6,67% -1,0667;**



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

12/2014 – 5,83% - 1,0583; **01/2015** – 5,00% - 1,0500; **02/2015** – 4,17% - 1.0417 – **03/2015** – 3,33% - 1,0333 – **04/2015** – 2,50% - 1,0250 – **05/2015** – 1,67% - 1,0167 – **06/2015** – 0,83% - 1,0083 - **PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na aplicação dos percentuais aqui ajustados já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de 1.º de julho de 2014 a 30 de junho de 2015 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 - 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 - **CLÁUSULA SEXTA – DESCONTOS** - É vedado ao empregador descontar dos salários do empregado as importâncias correspondentes aos recebimentos dos cheques "sem fundos" dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quando do recebimento do cheque. **CLÁUSULA SÉTIMA - 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, data, o valor em algarismos e por extenso, bem como a especificação do motivo da sua concessão. **CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO** - Quando do pagamento do 13.º 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 06 (seis) meses. **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO 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 - TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA COMPULSORIA** - Fica convencionado que os estabelecimentos da categoria econômica poderão acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de 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, observados os parâmetros ajustados nesta CCT. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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 Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte e o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

Similares de Belo Horizonte e região Metropolitana. **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTANEA** - 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. **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA- HORAS EXTRAS** - As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação admitida na lei e prevista nesta CCT (banco de horas). **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO** - O trabalho noturno será pago com um adicional de 60% (sessenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal. **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO** - A entidade sindical signatária recomenda, sempre que possível, que as empresas forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Caso forneçam, recomenda-se que tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei. **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – LANCHE** - As empresas se comprometem a fornecer lanche gratuito aos seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal. **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE** - As empresas se obrigam a observar as disposições contidas na Lei 7418/85, com as alterações que vieram com a Lei 7619/87, regulamentada pelo Decreto 95247/87, que cuidam do vale-transporte. **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIOS** - O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecido o permitirem, a celebração de convênios de atendimentos médicos e odontológicos com entidades especializadas para atendimento dos empregados e/ou de seus dependentes. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Recomenda-se igualmente, sempre que possível, que procure 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 do empregado, este deverá autorizar expressamente tal desconto. **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ANOTAÇÃO NA CTPS** - O empregador anotará na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes. **PARÁGRAFO ÚNICO:** Recomenda-se às empresas anotar na CTPS dos empregados o nome do sindicato profissional favorecido ou as iniciais "SECHS-BH", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "sindicato de classe". **CLÁUSULA DÉCIMA NONA- 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



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA** - Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer carta de referência ao empregado demissionário ou demitido sem justa causa, desde que por este solicitada. **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, o seu estado gravídico de até 15 (quinze) dias após o seu último dia de trabalho. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA 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 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 possuem 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA - QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA** - Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas. **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- FOLGAS** - 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE** - Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames escolares, desde que



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

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. **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA ESPECIAL** - As empresas poderão adotar jornada especial de 12x36, sendo 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, respeitado o piso salarial da categoria e o intervalo para descanso/alimentação. **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 de horas extras. Fica 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. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA – VESTIÁRIOS** - As empresas se obrigam a observar as Normas Regulamentadoras contidas na Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, notadamente a NR n.º 24, que cuida de vestiários para seus empregados. **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL-** As empresas, em qualquer tipo de estabelecimento no qual estejam instaladas, inclusive em Shopping Center ou ambientes similares, se obrigam 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 guardapó, 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 TRIGÉSIMA QUINTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS** - As empresas deverão dotar as instalações sanitárias de lavatório provido de



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS - As empresas deverão instalar meios técnicos apropriados (elevador de cargas, carro arrumadeira e similar) para limitar e/ou facilitar o transporte manual de materiais (pratos, bandejas, roupa e similares).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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, sanitários e vestiário próprio, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES - As empresas se obrigam a adotar medidas de proteção individual 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 de proteção individual exigidos por Lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Reconhece-se a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE - Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados associados do sindicato -SECHSBH, desde que por estes expressamente autorizados, a mensalidade social.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS - As empresas permitirão ao sindicato profissional manter quadro de avisos nos locais por ela determinados, em locais visíveis e de fácil acesso, para a divulgação de



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

comunicados e matérias de interesse da categoria. Será vedada a afixação 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. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS** - Aos membros da diretoria do sindicato profissional, sem qualquer prejuízo de ordem salarial, fica garantida ausência ao serviço para tratar de assunto sindical até no máximo de 05 (cinco) dias por ano. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SETIMA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR PARA MANUTENÇÃO DO PAM - PAM - Programa de Atendimento Médico:** as empresas se comprometem a contribuir com o valor mensal de R\$5,00 (cinco reais), por empregado existente na empresa, em julho de 2015, ressaltando-se que a contribuição será sobre o número de empregados mantidos em cada mês de competência. Exclui-se desta contribuição o menor aprendiz, com idade até 18 anos. Fica estabelecida a garantia mínima para as empresas que possuem - De 01 a 07 empregados - R\$ 35,00 (trinta e cinco reais); De 08 a 13 empregados - R\$ 65,00 (sessenta e cinco reais); Acima de 14 empregados - R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado, respeitado o limite mínimo de R\$ 70,00 (setenta reais) e o máximo de R\$ 535,00 (quinhentos e trinta e cinco reais); Ressalta-se que tais valores mencionados, não sofrerão a efetivação de desconto salarial, sendo que o período do repasse dos valores dar-se-á, da assinatura do presente instrumento normativo até o término de sua vigência, notadamente, 30/junho/2017, Decorrido este prazo, as partes signatárias reunir-se-ão a fim estabelecerem novas diretrizes no que tange à manutenção do referido programa. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** Os valores mencionados no caput desta cláusula serão repassados ao **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE**, em sua sede, à Rua São Paulo, 409 – 23º Andar – Centro – BH/MG, mensalmente, em formulário próprio, até o dia 10(dez) de cada mês, tendo como início deste repasse, o mês subsequente à assinatura do presente instrumento normativo, devendo a empresa apresentar relação de empregados existentes assim como o **CAGED**. O pagamento dos valores mencionados no caput desta cláusula poderá ser efetuado da seguinte forma: a) Através de formulário próprio adquirido na secretaria do **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE**, em sua sede, à Rua São Paulo, 409 – 23º Andar – Centro – BH/MG - b) Através de guias que se encontram disponíveis no site <http://www.sechsbh.com.br/site/emissao-deboleto/>, pagas em qualquer banco até o vencimento. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** O repasse dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2%(dois por cento) e juros moratórios. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – MULTA** - As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações "de fazer" será correspondente a 25% sobre o valor do salário do empregado prejudicado, revertendo-se em favor deste. **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9601/98.** Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá a empresa acordante firmar Contrato de Trabalho por Prazo



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

Determinado nos termos da Lei 9601/98 de 21/01/98, ou legislação posterior que vier a substituir, sendo necessária a celebração de acordos coletivos isolados entre a empresa que quiser adotar esse procedimento e o sindicato profissional. **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS** - Esta Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de um ano, iniciando-se em 1º de julho de 2015, e expirando-se em 30 de Junho de 2016, **sempre restando mantida a data base de 1º de Julho de cada ano**, sendo que as cláusulas sociais terão vigência pelo prazo de 02(dois) anos, ou seja, de 1º de Julho de 2015 a 30 de Junho de 2017. **INCLUSÃO DE NOVAS CLÁUSULAS: CLÁUSULA PRIMEIRA - QUEBRA-DE-CAIXA** - Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função de caixa, deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de Quebra de caixa, o correspondente a 20% (vinte por cento), sobre o piso mínimo da categoria. **CLÁUSULA SEGUNDA – QUINQUÊNIO** - Os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa superior a cinco anos ininterruptos, fará jus ao acréscimo de 5% sobre o seu salário fixo, repetindo-se de forma não cumulativa, mais 5% a cada quinquênio, até o máximo de sete quinquênios ou 35 anos de serviços prestados à mesma empresa. **CLÁUSULA TERCEIRA – LICENÇA MATERNIDADE** - Caso haja necessidade imperiosa, comprovada por laudo médico, poderá a licença maternidade ser elastecida por mais 15 dias arcando a empresa com a remuneração deste período. **CLÁUSULA QUARTA – LICENÇA ESPECIAL/NÃO REMUNERADA** - Após a licença maternidade é facultado à empregada uma licença não remunerada, com duração de até 02 (dois) meses, prorrogáveis por mútuo entendimento. § 1º. A licença de que trata o “caput” poderá ser de toda a carga horária contratual ou de parte dela. § 2º. O pedido será formulado em 03 (três) vias, sendo uma destinada empresa, outra ao empregado e a terceira ao SECHSBH, a qual será remetida pelo estabelecimento, após o deferimento da licença, no prazo de 15 (quinze) dias úteis. § 3º. O período que a empregada estiver em licença, não será utilizado para a contagem de tempo de serviço, ou qualquer outro efeito. § 4º. O término da licença não poderá coincidir com o início de recesso ou férias.- **CLÁUSULA QUINTA – GARANTIA DE EMPREGO** - Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença a garantia de emprego ou salário por 60(sessenta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que superior a 30(trinta) dias. **CLÁUSULA SEXTA - ABONO DE FALTAS PARA ACOMPANHAMENTO HOSPITALAR**- De acordo com o ECA (Estatuto da Criança e Adolescente), em vista da medida que elegem como princípio fundamental da criança e proteção integral incumbido pelos pais, igualmente, os deveres impostos no código civil, o empregado, pai, mãe ou responsável legal poderá faltar ao serviço sem prejuízo da remuneração por um período de 15(quinze) dias, para acompanhar e cuidar de filho menor de até 12(doze) anos, no caso de internação hospitalar, mediante a entrega de



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

atestado médico. **CLÁUSULA SÉTIMA- RAIS-** As empresas remeterão à Entidade Sindical Profissional cópia da "RAIS", com o que haverá a remessa anual da relação dos empregados pertencentes à categoria profissional até o dia 30 do mês de abril (Precedente Normativo 111, TST). **CLÁUSULA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** - As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das guias de contribuição sindical, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto. (Precedente Normativo nº 41/SDC/TST) - **CLÁUSULA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO HEBDOMADÁRIO** - A cada 2 (dois) domingos trabalhados, o terceiro deverá ser conforme a construção da escala de revezamento efetuada mensalmente. A folga semanal, por sua vez, deve ser concedida, no máximo após o sexto dia de trabalho (descanso hebdomadário). Assim, a escala de revezamento de folgas deve ser organizada mensalmente e conciliar estas duas regras: descanso aos domingos, a cada dois trabalhados (2X1) + folga semanal (6x1). Belo Horizonte, 15 de abril de 2015. Concluída a explanação e prestados os devidos esclarecimentos referentes a todas as cláusulas da Pauta de Reivindicações, foi solicitado pelos presentes a **EXCLUSÃO DA CLAUSULA - ESTIMATIVA DE GORJETAS**, ficando autorizado a sua permanência apenas no caso de objeto de troca por maior piso salarial e maiores benefícios para categoria; não havendo mais nenhum outro pronunciamento a respeito, o Presidente propôs que a Assembleia Geral deliberasse a aprovação ou não das reivindicações, através de voto secreto. Foram tomadas as providências, para o escrutínio secreto, sendo demonstrado que a urna estava vazia, sendo a mesma lacrada e que a cabine estava indevassável, tudo na presença de todos. Contadas as assinaturas constantes da lista de presença, detectou-se a presença de 54 (cinquenta e quatro) empregados associados, que registraram o correspondente número de matrícula na lista, e de 75 (setenta e cinco) não associados, totalizando 129 (cento e vinte e nove) presentes. Em seguida, os presentes foram chamados para votar, um a um, quando recebiam uma cédula rubricada pelo escrutinador e também pelo presidente da mesa coletora de votos, dirigiam-se para à cabine indevassável, escolhiam o voto, retornavam desta e depositavam o voto na urna receptora. Concluída a votação, o Presidente da Mesa abriu a urna, conferindo que o número de cédulas coincidia com os 129 (cento e vinte e nove) votantes; após, foi iniciada a apuração de votos e com a sua conclusão, constatou-se que não havia voto irregular, como também não existiam votos em branco ou votos nulos, e que o item "a" do Edital "melhorias das condições de trabalho e salário para os integrantes da categoria profissional e aprovação do Rol de Reivindicações para data-base de 1º (primeiro) de julho de 2015" havia sido aprovado pela unanimidade dos presentes, ou seja, por 129 (cento e vinte e nove) votos sim. Em seguida, passou-se à discussão e deliberação do segundo ponto do Edital - letra "b", autorização para a Diretoria promover negociações coletivas, com as representações patronais do Comercio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte



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

C.G.C. 17.446.832/0001-39

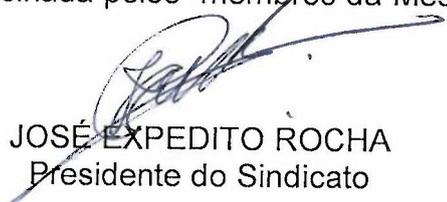
e com as empresas, celebrar de convenções coletivas e/ou acordos coletivos, termos aditivos e ou ajuizar dissídios coletivos, celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas. O Presidente esclareceu aos presentes a necessidade dessas autorizações, por ser entendimento dominante, de que em se tratando de negociação coletiva, a Diretoria do Sindicato, só poderá agir por delegação da Assembleia e somente com a sua autorização pode concluir os entendimentos e celebrar os instrumentos correspondentes e, ainda, em caso de malogro da negociação, ter autorização para ajuizar dissídios coletivos perante a Justiça do Trabalho. Houve debate acerca do assunto tendo alguns dos presentes, apresentado ponto de vista no sentido da Diretoria ter, implícita autorização para as negociações coletivas, quando se concluiu que, embora respeitável tal entendimento, não era ele o que tem prevalecido no Judiciário Trabalhista. Além das deliberações sobre tais autorizações, ficou deliberado que as mesmas alcançariam outras negociações coletivas e celebração dos correspondentes instrumentos normativos que não apenas correspondente à próxima data-base (1.º de julho de 2015), mas todas as que se façam necessárias para todas as demais hipóteses, como por exemplo, trabalho em épocas festivas, horários especiais, jornadas de trabalho, inclusive compensação e regimes especiais, questões peculiares a interesses de empregador ou grupo de empregadores, menos em se tratando de redução salarial, situação que se acaso surgir, deverá ser previamente objeto de reunião da Diretoria com os empregados diretamente interessados, sendo que as autorizações propostas são para vigorar e prevalecer até o dia 30 de junho de 2016. Novamente, lacrada a urna, foi entregue a cédula de votação a cada um dos presentes, os quais se dirigiam a cabine indevassável, dela retornavam e depositavam o voto na urna. Terminada a votação foi aberta a urna, apurando-se que nela existiam 129 (cento e vinte e nove) cédulas, número correspondente ao dos presentes na Assembleia. Foram abertas as cédulas, e por 129 (cento e vinte e nove) votos, ou seja, a unanimidade dos presentes, a Diretoria foi autorizada a promover negociações coletivas, celebrar os correspondentes instrumentos normativos, inclusive com empresa(s) e, em caso de frustração do entendimento consensual, a Diretoria foi autorizada a ajuizar dissídios coletivos e celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas, autorização que alcança qualquer negociação coletiva que surja, com exceção a de redução de salário e, também a celebração de instrumentos coletivos correspondentes, desde esta data até o dia 30 (trinta) de junho de 2016. Encerrados os assuntos do edital de convocação, a palavra foi colocada livre pelo Presidente do Sindicato ocasião em que a Dra. Luciana apresentou vídeo com o título "NÃO DESISTA NUNCA"; ao termino, como não houve mais nenhuma manifestação, o Presidente encerrou a reunião, solicitando aos presentes que aguardassem a lavratura da Ata. Após este procedimento, foi realizada a leitura integral da Ata, sendo conferidas as cláusulas e reivindicações, o número de votantes, bem como as questões votadas, sendo tudo constatado como correto. Foi conferida novamente a Lista de Presença, sendo confirmada a presença de 129 (cento e vinte e nove) trabalhadores, sendo 54 (cinquenta e quatro) associados, que registraram o seu número de



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE
BELO HORIZONTE

C.G.C. 17.446.832/0001-39

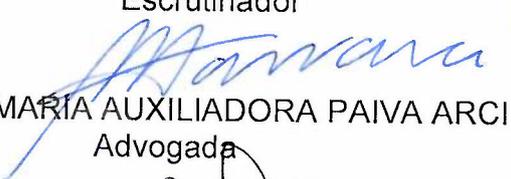
matrícula no Sindicato, e 75 (setenta e cinco) não associados. O Presidente agradeceu a todos pelo interesse e confiança depositados na Diretoria do Sindicato, finalizando os trabalhos da Assembleia Geral, da qual foi lavrada a presente Ata, que será assinada pelos membros da Mesa. Belo Horizonte, 15 de abril de 2015.


JOSÉ EXPEDITO ROCHA
Presidente do Sindicato

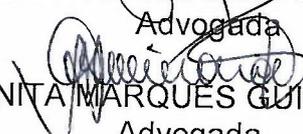

ATENOR PINHEIRO DE SOUZA
Secretário do Sindicato


PABLO LIMA SOUZA
Presidente da Mesa Coletora


SR. ANTONIO CARLOS ALVARENGA
Escrutinador


MÁRIA AUXILIADORA PAIVA ARCI
Advogada


LUCIANA TEIXEIRA DA CRUZ
Advogada


ANITA MARQUES GUIMARAES,
Advogada