

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG003707/2015  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 08/09/2015  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR058414/2015  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46211.004384/2015-40  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/09/2015

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/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 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 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 Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **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\$930,00 (novecentos e trinta 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 ao piso salarial da categoria.

## Reajustes/Correções Salariais

### 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 9.31% (nove inteiros e trinta e um centésimos 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.
- 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
--------------

PERCENTUAL

FATOR DE REAJUSTE

Julho 2014

9.31%

	1,0931
Agosto 2014	
	8.53%
	1,0853
Setembro 2014	
	7.76%
	1,0776
Outubro 2014	
	6.98%
	1,0698
Novembro 2014	
	6.21%
	1,0621
Dezembro 2014	
	5.43%
	1,0543
Janeiro 2015	
	4.66%
	1,0466
Fevereiro 2015	
	3.88%
	1,0388
Março 2015	
	3.10%
	1,0310
Abril 2015	
	2.33%

1,0233

Maio 2015

1.55%

1,0155

Junho 2015

0,78%

1,0078

#### PARÁGRAFO TERCEIRO:

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

#### PARÁGRAFO QUARTO

:

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 antigüidade 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

As partes ajustaram que as diferenças salariais referente ao meses de julho/2015 e agosto/2015, resultantes da correção prevista no presente instrumento, deverão ser pagas em duas parcelas sendo a primeira a ser quitada no 5º (quinto) dia útil de outubro de 2015 e a segunda no 5º (quinto) dia útil de novembro de 2015.

#### 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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

### **Descontos Salariais**

## **CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

## **CLÁUSULA NONA - CALCULO 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 DÉCIMA - 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.

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

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 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 previstas 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 Similares de Belo Horizonte e região Metropolitana.

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

**Adicional de Hora-Extra**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta 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).

**Adicional Noturno**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com um adicional de 40% (quarenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

**Outros Adicionais**

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

A entidade signatária, por reconhecer a impossibilidade de os valores correspondentes às gorjetas virem a ser apurados com exatidão, delibera 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	05 EST.	04 EST.	03 EST.	02 EST.	01 EST.	S/CLAS.
Maitre D hotel	100%	80%	70%	55%	40%	30%
Garção	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Barman	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Comi (Aux. Garção)	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Governanta	90%	75%	65%	45%	35%	28%
Arrumador(eira)	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%
<b>RESTAURANTES –BOITES –CHURRASCARIAS</b>						
Maitre –Restaurante	100%					
Garção	35%					
Comi (Aux. Garção)	25%					
Capitão Porteiro	30%					
Recepcionista	35%					
Copa/Balconista	25%					
<b>BARES –LANCHONETES –SORVETERIAS –CONFEITARIAS</b>						
Garção	30%					

Copa ou Balconista	10%
--------------------	-----

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregador não estará obrigado a pagar os valores resultantes da tabela de estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-los para que somados ao salário que é pago diretamente pelo empregador, venha a formar a remuneração básica para os recolhimentos legais

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Ficam excluídos da aplicação desta Cláusula os empregadores que exerçam exclusivamente a atividade própria de Motel (CNAE -5510-8/03), conforme alvará de localização e funcionamento concedido pela Prefeitura Municipal de Belo Horizonte.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - LANCHE**

As empresas se comprometem a fornecer lanche gratuito aos seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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.

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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".

### **Mão-de-Obra Jovem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

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

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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, o seu estado gravídico de até 15 (quinze) dias após o seu último dia de trabalho.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 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 ultrapasse em mais de 10 minutos

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

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

## **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - 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.

## **Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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, 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.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 NONA - ANTIDERRAPANTES**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, rouparia e similares).

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 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.

### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

Fica mantida a obrigação dos empregadores procederem os recolhimentos previstos no art. 8º inc. IV da CF/88 e aprovadas em Assembléia Geral Extraordinária em favor do Sindicato Patronal junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho - nº. 0935 C/C: 554-0, ou o pagamento poderá ser feito através de Depósitos e Ordens de pagamento à Entidade para a Agência Banco do Brasil - (Agência Centralizadora - 3061 - 9 - Praça ABC - conta 6779-2), conforme a tabela abaixo:

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR EM R\$</b>
Até a 005	R\$ 297,00
006 a010	R\$ 427,00
011 a020	R\$ 589,00
021 a030	R\$ 750,00

031 a 040	R\$ 955,00
041 a 050	R\$ 1.188,00
051 a 070	R\$ 1.400,00
071 a 090	R\$ 1.730,00
091 a 100	R\$ 1.700,00
101 a 150	R\$ 2.050,00
151 a 200	R\$ 2.350,00
Acima de 201	R\$ 3.240,00

#### **DATAS DE VENCIMENTOS:**

3º TRIMESTRE de 2015 – 30/09/2015

4º TRIMESTRE de 2015 – 31/12/2015

1º TRIMESTRE DE 2016 – 31/03/2016

2º TRIMESTRE DE 2016 – 30/06/2016

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR PARA MANUTENÇÃO DO PAM**

PAM - Programa de Atendimento Médico : as empresas se comprometem a contribuírem com o valor mensal de R\$3,00(três 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\$ 18,00 (dezoito reais)

De 08 a 13 empregados - R\$ 26,00 (vinte e seis reais)

Acima de 14 empregados - R\$ 3,00 (três reais) por empregado, respeitado o limite mínimo de R\$ 40,00 (quarenta reais) e o máximo de R\$ 320,00(trezentos e vinte 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 subseqüente 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, poderão ser efetuados 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 encontram-se disponíveis no site <http://www.sechsbh.com.br/site/emissao-de-boleto/>, 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.

### Disposições Gerais

#### Aplicação do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESPECIFICAÇÃO DA ABRANGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s)

Hotéis, Restaurantes, Bares, Boates, Buffets, Lanchonetes, Cafeterias, Cantinas, Casas de Chá e suco, Casas de Shows, Churrascarias, Rotisseries, Pizzarias, Docerias, Sorveterias, Fast-Food, Flats, Apart-Hotéis, Hospedarias, Motéis, Pensões, Pousadas, Drive-in, Choperias, Cervejarias, Galeterias e similares, com abrangência territorial em Belo Horizonte/MG.

#### Descumprimento do Instrumento Coletivo

#### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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. x

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9601/98**

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá a empresa acordante firmar Contrato de Trabalho por Prazo Determinado nos termos da Lei 9601/98 de 21/01/98, ou legislação posterior que vier a substituir, sendo necessário a celebração de acordos coletivos isolados entre a empresa que quiser adotar esse procedimento e o sindicato profissional.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, vigorará pelo prazo de um ano, iniciando-se em 1º de Julho de 2014, e expirando-se em 30 de Junho de 2015, 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 2014 a 30 de Junho de 2016.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ENTREGA DA RAIS**

As entidades signatárias recomendam o envio, à entidade sindical profissional, da cópia da RAIS até o dia 30/04/2016 (Precedente normativo, 111,TST). Faculta-se o envio, da mesma, através do Email: sechsbh@sechsbh.com.br

**JOSE EXPEDITO ROCHA**

Presidente

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

**PAULO CESAR MARCONDES PEDROSA**

Presidente

**SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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