

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003065/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/09/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048308/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.116245/2023-97
DATA DO PROTOCOLO: 25/08/2023

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES RAPIDAS (FAST FOOD) DE BELO HORIZONTE MG E REGIAO, CNPJ n. 08.529.341/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURINEIA DE PAULA MENDES;

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 2023 a 30 de junho de 2024 e a data-base da categoria em 01º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST FOOD)**, com abrangência territorial em Barão de Cocais/MG, Belo Horizonte/MG, Betim/MG, Bom Despacho/MG, Carandá/MG, Conselheiro Lafaiete/MG, Contagem/MG, Itabira/MG, Itabirito/MG, Itaúna/MG, João Monlevade/MG, Lagoa Santa/MG, Nova Era/MG, Nova Lima/MG, Ouro Preto/MG, Pará de Minas/MG, Paraopeba/MG, Pedro Leopoldo/MG, Raposos/MG, Ribeirão das Neves/MG, Sabará/MG, Santa Luzia/MG, Sete Lagoas/MG e Vespasiano/MG.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA**

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de Julho de 2023, será de:

I) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$1.570,00 (HUM MIL E QUINHENTOS E SETENTA REAIS)** mensais;

II) Para aqueles trabalhadores que perceberem salário mensal acima do piso acima, até o limite de R\$ 4.000,00 (QUATRO MIL REAIS), deverá ser aplicado o percentual de 3% (três por cento).

Para os trabalhadores que perceberem salário mensal acima de R\$4.000,00 (quatro mil reais), haverá livre negociação entre empresa e empregado, para a correção salarial

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Excepcionalmente, em razão da data base ajustada entre as partes convenientes, o índice de 3% aplicado para quem ganha acima do piso estabelecido acima, até o limite de R\$4.000,00 (quatro mil reais) deverá retroagir a 1º de janeiro de 2023, podendo as empresas pagarem as diferenças á título de abono, de 02 (duas) vezes, nos salários de Setembro e Outubro de 2023.

Eventuais reajustes concedidos pelas empresas poderão ser compensados, a título das diferenças à serem pagas no período de 01 de janeiro de 2023 a 30 de junho de 2023.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PISOS E REAJUSTE – DATA DE APLICAÇÃO

O pagamento do piso salarial previstos na cláusula terceira, aplica-se de forma imediata a partir de 01 de Julho de 2023, devendo eventuais diferenças serem pagas no salário do mês de setembro e outubro de 2023. O reajuste para quem ganha acima do piso salarial, deverá retroagir conforme a Clausula Quinta do presente Instrumento Normativo.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

Quando do pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio, o cálculo da remuneração observará o valor do salário fixo do mês, acrescido da média do salário variável dos últimos 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 - CARACTERIZAÇÃO DE VALES

Em caso de concessão de adiantamentos ou vales, as empresas obrigam-se 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTÂNEA

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

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

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 QUARTA - SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA

As empresas, poderá acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de no máximo 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida, cujos correspondentes valores serão declarados em documento hábil e serão distribuídos aos empregados, conforme cargo ou função, segundo os critérios estabelecidos entre empresa e empregados, com assistência dos sindicatos signatários.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LIFE CARD

Fica instituído o Benefício Social Familiar, a ser implantado indistintamente a todos os trabalhadores vinculados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme benefícios definidos nesta cláusula e discriminada no Manual de Orientação e Regras, através da Gestora Life Card Assist. Administradora de Cartões Ltda, inscrita no

CNPJ sob nº 26.437.029/0001-29.

Parágrafo 1º - A prestação do plano Benefício Social Life Card Assist. terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores (no que couber), o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website <https://www.lifecardassist.com.br/>.

Parágrafo 2º - Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Life Card Assist. e com expresse consentimento das entidades convenentes, as empresas, recolherão às suas expensas e sem a participação pecuniária do trabalhador, a título de manutenção e pagamento, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 01/09/2023, referente a agosto de 2023, o valor total de R\$ 30,00 (trinta reais),

exclusivamente por meio de boleto disponibilizado pela gestora e por trabalhador que possua. A manutenção deste plano de Benefício Social Life Card Assist será de responsabilidade integral das empresas associadas ou não ao sindicato patronal, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

Parágrafo 3º - Como obrigação de fazer, as empresas deverão enviar mensalmente à Life Card, lista de trabalhadores ativos, devidamente separados por município, conforme a base territorial do sindicato laboral, e com base na quantidade de empregados constante do campo total de empregados no último dia do mês informado na "Relação dos Trabalhadores constante do arquivo SEFIP do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Previdência, para conferência dos valores e ativação dos benefícios em até 10 (dez) dias após sua efetivação, sob pena de multa de 10%(dez por cento) sobre o montante devido/recolhido.

Parágrafo 4º - Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado, mantendo a obrigatoriedade do envio mensal de relatório nominal dos trabalhadores mesmo que afastados a partir do décimo terceiro mês às empresas.

Parágrafo 5º - Ocorrendo a inadimplência da empresa em relação à implementação deste benefício, independentemente da ocorrência de qualquer evento, o sindicato laboral poderá propor a respectiva ação de cumprimento de obrigação de fazer, com a cominação da multa convencional em benefício dos trabalhadores prejudicados;

Parágrafo 6º - O empregador que estiver inadimplente em relação à implantação do benefício e/ou com seu recolhimento, assumirá, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, os ônus decorrentes desta inadimplência.

Parágrafo 7º - O presente Benefício Social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, e não se encontra inserido no rol das contribuições previstas na CLT, por não ser destinado ao custeio das atividades sindicais.

Parágrafo 8º - A obrigação das empresas limita-se ao repasse dos valores, sendo que os sindicatos signatários não possuem nenhuma responsabilidade, subsidiária e/ou solidária, por eventuais demandas envolvendo beneficiários/empregados e empregadoras com a Gestora Life Card Assist.

Parágrafo 9º - Os benefícios disponibilizados a todos os trabalhadores a categoria são:

a) **DESCONTO EM MEDICAMENTOS:** os trabalhadores/beneficiários fazem jus à aquisição de mais de 4.000 medicamentos com descontos que variam entre 15% e 60% (quinze e sessenta por cento). Para utilizar, basta apresentar o cartão em uma das farmácias credenciadas, em todo o território nacional. A lista de medicamentos e as farmácias conveniadas estão disponíveis em www.lifecardassist.com.br/.

b) **ASSISTÊNCIA FUNERAL:** prestação de serviços para todas as providências necessárias, desde o óbito ao sepultamento (liberação do corpo, cartório, funeral, enterro, entre outros) do trabalhador/beneficiário.

c) **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO:** em caso de ativação dos serviços de Assistência Funeral Life Card por óbito do titular, o familiar indicado pelo titular na Proposta de Adesão receberá um cartão alimentação no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), recarregado mensalmente durante 12 (doze) meses (1 carga + 11 recargas mensais).

d) **KIT NATALIDADE:** Assegura-se aos trabalhadores/beneficiários um Kit natalidade por ocasião do nascimento de filhos, desde que comprovado através de registro de nascimento, contendo os seguintes itens:

01 pacote de fraldas;

01 pacote de lenços umedecidos;

01 sabonete;

01 shampoo;

01 condicionador;

01 colônia;

01 pente;

01 escova para cabelos;

01 pomada para assaduras;

- 01 pacote de algodão;
- 01 caixa de haste para ouvidos (cotonetes);
- 01 bolsa para bebê.

e) **TELEMEDICINA:** os trabalhadores/beneficiários terão acesso a um médico 24h para consultas sempre que precisarem, via Telemedicina, que garantem: atendimento

humanizado no conforto da sua casa ou onde estiver em todo território nacional; prontuário médico eletrônico com todas suas informações armazenadas, sem uso de fichas de papel; redução da possibilidade de contaminação entre pacientes

(COVID-19); entre outros. Para devida utilização, deverão seguir os passos supra elucidados.

- 1 - Realizar o cadastro na Plataforma de Telemedicina via app.grupolifecard.com.br;
- 2 - Criar login e senha;
- 3 - Responder ao questionário com as informações clínicas;
- 4 - Aceitar as condições de uso da plataforma Telemedicina com orientação médica por telefone, prontuário médico e receituário eletrônico. Após a conclusão deste processo, o usuário estará apto para ter acesso à consultas, receitas e atestados médicos. Todas estas informações poderão ser acessadas dentro da plataforma somente através de login e senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

Após a conclusão deste processo, o usuário estará apto para ter acesso à consultas, receitas e atestados médicos. Todas estas informações poderão ser acessadas dentro da plataforma somente através de login e senha, sempre que o trabalhador/beneficiário precisar.

f) **LIFECARD MAIS SAÚDE:** Descontos de até 80% em consultas e exames, sem limite de idade ou de utilização, em mais de 10.000 estabelecimentos presentes em todo o território nacional Agendamento de consulta com atendimento personalizado com concierge via 0800 686 0000 ou através de plataforma website <https://rms.grupolifecard.com.br/ou> app.

§ 10 – Poderá fazer parte do rol de benefícios desta cláusula, qualquer outro benefício que venha a ser desenvolvido pela LIFECARD, ao longo da vigência da presente CCT, desde que não implique em custo adicional para as empresas e tenha primeiramente aprovação das duas entidades sindicais, laboral e patronal para inserção dos respectivos benefícios.

§11 – A obrigação será dispensada caso a empresa possua plano de assitência junto a outra operadora, nos padrões previstos nos parágrafo

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA

Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício Seguro de Vida em Grupo, aos seus empregados, sendo livre a escolha da corretora/seguradora, desde que observados os seguintes parâmetros mínimos:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	8.000,00	8.000,00	2.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM

INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
CARTÃO CESTA BÁSICA	200,00	NÃO TEM	NÃO TEM

Parágrafo 1º - A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito a reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

Parágrafo 2º - É de inteira responsabilidade do Empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o Empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 30 dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao sindicato.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CTPS

O empregador anotarà 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 " SITERR-BH E REGIÃO ", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "sindicato de classe".

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DO MENOR

Desde que atenda à 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGO

Assegura-se o emprego ao empregado que estiver faltando três anos para adquirir o direito à aposentadoria POR TEMPO DE SERVIÇO OU IDADE, até a data efetiva da aposentadoria.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) poderá ser de no mínimo de 30 (trinta) minutos e no máximo de 4 (quatro) horas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DESCANSO SEMANAL

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. Fica garantido aos empregados o descanso dominical, sendo de 01 (um) domingo por mês.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Consoante o disposto no § 2º, do art. 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e nos moldes da Portaria nº 671, de 8/11/2021, do MTE, faculta-se as empresas a adoção de sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

Parágrafo 1º - O sistema alternativo de ponto eletrônico previsto no caput, em nenhuma hipótese, poderá admitir:

- I) restrições à marcação do ponto;
- II) marcação automática do ponto;
- III) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV) alteração ou eliminação, pelo gestor, dos dados registrados pelo empregado.

Parágrafo 2º - O sistema alternativo de ponto eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- I) encontrar-se disponível no local de trabalho;

- II) permitir a identificação de empregador e empregado;
- III) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, mediante solicitação da fiscalização;

Parágrafo 3º - Somente será admitida a marcação do ponto eletrônico nas dependências internas das empresas, sendo vedada a utilização de outros meios.

Parágrafo 4º - O sistema alternativo de ponto eletrônico poderá conferir ao empregador a opção entre a impressão do comprovante de cada marcação do ponto ou entrega obrigatória do espelho de ponto mensal juntamente com o pagamento do salário do respectivo mês.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 1º - 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 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º - 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.

Parágrafo 3º - O banco de horas não deve considerar para armazenamento de tempo aquele que não exceder 10 minutos antes da jornada diária do trabalhador, mas deve ser computado todo o tempo caso ultrapasse em mais de 10 minutos após a jornada.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

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, 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 EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados associados do sindicato – SITERR-BH E REGIÃO, desde que por estes expressamente autorizados, a mensalidade social.

PARAGRAFO 1º

Para melhor relacionamento e equilíbrio entre as entidades sindicais, ficam desde já ajustado entre as partes signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, que todos os acordos coletivos de trabalho, realizados entre as empresas e o sindicato laboral, deverão obrigatoriamente ser levado para o conhecimento e a devida assinatura do sindicato patronal.

PARÁGRAFO 2º

Os acordos coletivos serão realizados sem nenhum custo para as empresas que estiverem quites, e em dias com duas obrigações junto as entidades sindicais signatarias da presente Convenção Coletiva De Trabalho.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Aos membros da diretoria do sindicato profissional, restrito ao número de 5 (cinco) 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 TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Fica mantida a obrigação dos empregadores procederem aos recolhimentos previstos no art. 8º inc. IV da CF/88 e aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária em favor do Sindicato Patronal junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho - nº. 0935 C/C: 554-0, Operação 003 ou Cooperativa Sicoob, agência: 3330, Conta Corrente: 7.386-5.

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até 005	R\$ 385,00
006 a 010	R\$ 589,00
011 a 020	R\$ 855,00
021 a 030	R\$ 1.072,00
031 a 040	R\$ 1.324,00
041 a 050	R\$ 1.566,00
051 a 070	R\$ 1.807,00
071 a 090	R\$ 2.168,00
091 a 100	R\$ 2.649,00
101 a 150	R\$ 3.012,00
151 a 200	R\$ 3.615,00
Acima de 201	R\$ 4.218,00

DATAS DE VENCIMENTOS - 2023:

1º TRIMESTRE de 2023 – 31/03/2023

- 2º TRIMESTRE de 2023 – 30/06/2023
- 3º TRIMESTRE de 2023 – 30/09/2023
- 4º TRIMESTRE de 2023 – 31/12/2023

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do SINDHORB-BH, realizada no dia 14/08/2023, devidamente convocada por meio de edital publicado no jornal Hoje em Dia, instituiu de acordo com o artigo 513, alínea e da CLT, a **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** para o ano de 2023, visando custear as despesas provenientes das atividades assistenciais prestadas pela entidade, incluindo as advindas no curso da negociação coletiva.

A **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, criada com a força de lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, garante o acesso aos produtos e serviços oferecidos pelo SINDHORB-BH aos seus representados, incluído os previstos neste instrumento coletivo, devendo ser recolhida por todas as empresas integrantes da categoria econômica representada pela entidade:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
MEI E AUTÔNOMO	R\$ 300,00
SIMPLES, IMUNES ISENTA	R\$ 600,00
LUCRO PRESUMIDO	R\$ 900,00
LUCRO REAL	R\$ 1.200,00

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROGRAMA SOCIAL

As empresas representadas pelo SINDIHBARES, pagarão, a partir de 01 de setembro de 2023, uma taxa mensal, destinada a assistência social no valor de 18,00 (dezoito) reais por empregado, a ser recolhida para o SITERR-BH E REGIÃO, para manutenção de programa de qualificação e requalificação mantido pelo SITERR-BH E REGIÃO, independentemente de seu porte e/ou natureza tributária;

Parágrafo 1º - As empresas se obrigam a apresentar relação completa de empregados ao SITERR-BH E REGIÃO, até o dia 15 (quinze) de cada mês;

Parágrafo 2º - As importâncias de que tratam o caput desta cláusula, poderão ser recolhidas até o dia 20 (vinte) de cada mês através de boleto bancário a ser encaminhado pelo SITERR-BH E REGIÃO às empresas, ou poderão ser pagas por meio de transferência bancária, para o Banco Caixa Econômica Federal, agência 0089, Conta Corrente: 4595-0, conta de titularidade do sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam de acordo com as disposições contidas no art. 513, alínea "e" da CLT e de acordo com a deliberação da Assembleia dos Empregados a descontar mês a mês de cada associado beneficiados com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância correspondente a **1,5% (hum e meio por cento) ao mês** sobre a remuneração corrigida do empregado, destinando a importância descontada ao **SITERR-BH SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST FOOD) DE BH E REGIÃO**, através de guia própria fornecida pela entidade sindical, cuja a importância deverá ser repassada ao SITERR-BH cujos os dados são: **CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AGÊNCIA 0089 – CONTA CORRENTE 4595-0**, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente e durante a vigência deste instrumento normativo, acompanhada da relação nominal dos empregados com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento).

Parágrafo 1º - Os empregados que vierem a ser admitidos dentro do prazo de vigência desta CCT sofrerão o desconto de que trata esta cláusula, sendo a importância descontada, recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao pagamento da primeira remuneração.

Parágrafo 2º - DIREITO DE OPOSIÇÃO - O direito de oposição poderá ser exercido pessoalmente pelo empregado, perante o sindicato profissional (ao SITERR – BH e região), ou através de carta individual registrada com AR, enviada à entidade sindical profissional no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de registro da CCT no MTE (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONFERÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO

O SITERR -BH e região, obriga-se a exigir a comprovação de recolhimento das contribuições prevista nas cláusulas 50 e 51 desta CCT, quando da realização da conferência dos termos de rescisão contratual, ficando constatada a existência de débito, o sindicato, profissional e, patronal, tomará as providências cabíveis para viabilizar seu recebimento.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA

As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações "de fazer" será correspondente a 50% sobre o valor do salário do empregado prejudicado, sendo 25% (vinte e cinco por cento) deste valor destinados ao trabalhador prejudicado e 25% (vinte e cinco por cento) destinados a entidade sindical profissional. Tratando de infração reiterada, as multas serão devidas cumulativamente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ENTREGA DE DOCUMENTO

As empresas remeterão à Entidade Sindical Profissional cópia do relatório, com a relação dos empregados pertencentes à categoria profissional até o dia 31 do mês de outubro. Faculta-se o envio, do relatório, através do e-mail: siterrbheregiao@gmail.com.br.

Parágrafo único

As informações disponibilizadas devem observar as regras previstas na Lei 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD).

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

ESTIMATIVA DE GORJETAS

As Entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade de os valores correspondentes às gorjetas virem a ser apurados com exatidão, deliberaram fixar valores estimativos para essas gorjetas, baseados em percentuais sobre o valor de um salário mínimo vigente, segundo o cargo ocupado pelo empregado.

Parágrafo 1º - A adoção pela empresa da modalidade de pagamento de gorjetas, inseridas em nota de serviço, isenta a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas. Da mesma forma, a empresa que adotar a modalidade de aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas fica isenta do pagamento de qualquer outra forma de gorjeta.

As empresas deverão solicitar sempre que necessário, os sindicatos convenentes, para junto destes criarem mecanismos para estipulação da tabela específica para a categoria.

Parágrafo 2º - O regime de pagamento de gorjetas incluídas em nota de serviço é opcional, com o que fica mantido o regime de estimativa de gorjetas, desde que elaborada com a participação dos sindicatos convenentes.

Parágrafo 3º - O empregador não estará obrigado a pagar os valores resultantes da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, mas apenas incluí-los para que, somados ao salário pago diretamente pelo empregador (FGTS, INSS, 13º salário, férias e verbas rescisórias) venham formar a remuneração básica para os recolhimentos legais.

}

**MAURINEIA DE PAULA MENDES
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEICOES RAPIDAS (FAST FOOD) DE BELO HORIZONTE
MG E REGIAO**

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

**ANEXOS
ANEXO I - ATA LABORAL 2023**

[Anexo \(PDF\)](#)

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