

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSPITALIDADE, ASSEIO E CONSERVACAO DO VALE DO MUCURI, CNPJ n. 13.859.709/0001-99, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em empresas de Turismo, Casas de Diversões, Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros, Institutos de Beleza, Compra, Venda e Locação de Imóveis Residenciais e Comerciais, Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros em: Asseio, Conservação, Higienização, Faxina (Serventes), Copa, Desinsetização, Limpeza de Fossas, Caixas Dagua, Caixas de Gorduras, Limpeza de Vidraçarias e Necrópolis, Limpeza Urbana, Jardinagem e Manutenção de Áreas Verdes, Inclusive os Empregados em Serviços Administrativos das Referidas Empresas, Empregados em Condomínios de Shopping Centers, Empregados de Edifícios, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Faxineiros, Serventes, Lavanderias, Conservação de Elevadores, Vigias Desarmados, Garagista, os Empregados em Hotéis, Motéis, Pensões, Pousada, Dormitório, Pensionato, Restaurantes, Bares, Fast Food, lanchonetes, Buffet, empregados em Cartórios, com abrangência territorial em Águas Formosas/MG, Almenara/MG, Ataléia/MG, Campanário/MG, Capelinha/MG, Carlos Chagas/MG, Catuji/MG, Frei Gaspar/MG, Frei Inocência/MG, Itambacuri/MG, Itaobim/MG, Itinga/MG, Jampruca/MG, Jequitinhonha/MG, Joáima/MG, Ladainha/MG, Malacacheta/MG, Medina/MG, Nanuque/MG, Nova Módica/MG, Novo Cruzeiro/MG, Ouro Verde de Minas/MG, Padre Paraíso/MG, Pavão/MG, Pedra Azul/MG, Poté/MG, São José do Divino/MG e Teófilo Otoni/MG.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário mensal a ser pago à categoria, a partir de **01 de janeiro de 2022**, será de:

- a) Piso salarial será o valor de **R\$ 1.338,00 (hum mil, trezentos e trinta e oito reais)** mensal.

b) para a função de: garçom, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro e salgadeira, será de **R\$ 1.388,00 (hum mil, trezentos e oitenta e oito reais)** mensal.

**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 aos pisos salariais acima, de acordo com a função.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O salário de ingresso previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, só se aplica aos empregados que nunca trabalharam na categoria. Para aqueles que já trabalharam na categoria, e que tem esta condição comprovada através de contrato de trabalho em sua CTPS, o salário de ingresso será no mínimo, o valor fixado nas letras "a" e "b" desta cláusula, conforme a função.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia **01/01/2022** data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de **11% (onze por cento)** sobre o salário do mês de **janeiro de 2021**, observando-se:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado admitido a partir de **01/01/2022**, a correção aqui ajustada será concedida conforme disposto a seguir:

- a) O empregado recém-admitido e que tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido até o limite do salário reajustado ou corrigido do empregado que exerce da mesma função e que tenha sido admitido até a mencionada data-base anterior.
- b) O empregado recém-admitido e que não tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido com a apropriação do percentual fixado na tabela abaixo, que incidirá sobre o salário da admissão:

MÊS DE ADMISSÃO	PERCENTUAL	FATOR DE REAJUSTE
Janeiro/2021	11,00 %	1,1100
Fevereiro/2021	10,08%	1,1008
Março/2021	9,16%	1,0916
Abril/2021	8,24%	1,0824
Maio/2021	7,33%	1,0733
Junho/2021	6,41%	1,0641
Julho/2021	5,49%	1,0549
Agosto/2021	4,58%	1,0458
Setembro/2021	3,66%	1,0366
Outubro/2021	2,74%	1,0274
Novembro/2021	1,83%	1,0183
Dezembro/2020	0,91%	1,0091

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na aplicação dos percentuais aqui ajustados já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de **01/01/2021 a 31/12/2021**, 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.

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### 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 empregador.

#### Descontos Salariais

#### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE UTILIDADES

Na vigência da presente Convenção, os descontos de utilidades continuarão a incidir nas percentagens fixadas por Lei, sendo vedados quaisquer descontos que não sejam comprovadamente de responsabilidade do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - É vedado ao empregador descontar dos salários dos empregados as importâncias correspondentes ao recebimento de cheques “sem fundo” 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

As Entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade dos 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 e a categoria do estabelecimento empregador, de conformidade com a tabela abaixo:

HOTÉIS	5 Estrelas	4 Estrelas	3 Estrelas	2 Estrelas	1 Estrela	S/ Estrela
Maitre D’Hotel	100%	80%	70%	55%	40%	30%
Garçom	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Barman	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Commi (Aux. Garçom)	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Governanta	90%	75%	65%	45%	35%	28%
Arrumador (a)	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%

RESTAURANTES - BOATES - CHURRASCARIAS	
Maitre- Restaurante	100%
Garçom	35%
Commi (Aux. Garçom)	25%
Capitão Porteiro	30%
Recepcionista	35%
Copa/Balconista	25%
BARES	
Garçom	30%
Copa/Balconista	10%

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O regime de pagamento de gorjetas incluídas em nota de serviço é opcional, com o que fica mantido o regime de estimativa de gorjetas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** 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.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Ficam excluídos da aplicação desta Cláusula os empregadores que exerçam exclusivamente as atividades próprias de Motel e de Lanchonete, conforme alvará de localização e funcionamento concedido pela Prefeitura local.

#### **CLÁUSULA NONA - SALARIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituído fará jus ao salário contratual do substituído, sem contar vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - CARACTERIZAÇÃO DE VALES**

Recomenda-se que os empregadores ao concederem adiantamentos salariais por meio de "vales", destes façam constar a identificação da empresa, a data, o valor em algarismo e por extenso, bem assim a especificação do motivo de sua concessão.

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

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHOS PRESTADOS POR TERCEIROS**

As empresas da categoria econômica é facultado acrescentar aos valores das notas de despesas de seus clientes até 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados à distribuição entre seus empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os valores arrecadados através da Taxa de Serviço 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.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A taxa de serviço fica convencionada que somente os estabelecimentos da categoria econômica, filiados ao sindicato como sócios e contribuintes efetivos e/ou em dia com a Contribuição Assistencial trimestral, poderão facultativamente acrescentar na notas e despesas de seus clientes a taxa de serviço de até 10%, desde que esteja anotado no cardápio ou na entrada do estabelecimento, de forma legível e com certificado de autorização emitido pelo respectivo Sindicato Patronal autorizando a cobrança da referida taxa de serviço, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados entre seus empregados.

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TAXAS DE SERVIÇOS OU GORJETAS COMPULSÓRIA**

As empresas da categoria econômica é facultado acrescentar aos valores das notas de despesas de seus clientes até 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados à distribuição entre seus empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os valores arrecadados através da Taxa de Serviço 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.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de **60% (sessenta por cento)** a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação na Lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FOLGAS TRABALHADAS**

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 daí trabalhado e mais outro dia pela não compensação.

#### **Adicional Noturno**

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

O trabalho noturno será pago com um adicional de **30% (trinta por cento)** a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação admitida na lei.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

O Sindicato Patronal recomenda a seus representados que, sempre que possível, forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Se fornecê-la, recomenda-se também que tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

Recomenda-se que os empregadores observem as obrigações contidas na Lei nº 7.418/85 com as alterações que vieram com a Lei nº 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, que cuida do “vale transporte”.

#### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIOS**

O Sindicato Patronal recomenda aos empregados, 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. Recomenda-se igualmente, sempre que possível, que procurem celebrar convênios com farmácias próximas ao local de trabalho para compra exclusiva de medicamentos. Em caso de se anotar o sistema de desconto em folha de pagamento do empregado, este deverá autorizar expressamente o tal acordo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF**

O Programa de Assistência Familiar destinado a todos os integrantes da categoria profissional consiste em prestar assistência à saúde, principalmente nas seguintes especialidades, Clínico Geral, Pediatria e Ginecologia, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ao SETHAC-VM caberá a organização e a administração do Programa.

I) As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, por empregado, que será repassada ao sindicato dos empregados até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto bancário emitido e encaminhado as empresas pela Entidade Profissional ou Depósito bancário junto à Caixa Econômica Federal, Agência 0155, Operação 003, Conta: 102602-8 (Conta específica para recebimento do PAF).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A empresa que conceder, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados e familiares poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada no inciso I do parágrafo primeiro desta Cláusula, desde que comprove mensalmente junto ao sindicato profissional a concessão e a prestação contínua do referido benefício.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica instituída uma multa mensal equivalente a **10% (dez por cento)** do valor do benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula e por trabalhador, revertida à conta do PAF, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Em contrapartida, a Entidade Sindical Profissional destinará, mensalmente, ao SINDHORB o percentual de 28% (vinte e oito por cento) do valor recolhido pelas empresas sob o título de Programa de Assistência Familiar.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O sindicato profissional deverá remeter mensalmente, cópia do extrato bancário à entidade patronal, juntamente com o comprovante de transferência dos valores estipulados no parágrafo segundo.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em caso de atraso no envio dos extratos bancários ou falta de repasse dos valores devidos ao SINDHORB, o sindicato profissional pagará multa de 50% (cinquenta por cento), **ao sindicato patronal**, sobre o valor devido, sem prejuízo de perdas, danos e honorários advocatícios para cobrança dos valores.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício Seguro de Vida em Grupo, aos seus empregados, nas seguintes condições:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR R\$	CÔNJUGE R\$	FILHOS R\$
MORTE	8.880,00	8.880,00	2.220,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	8.880,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	8.880,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	8.880,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.330,00	3.330,00	3.330,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	8.880,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	555,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.220,00	NÃO TEM	NÃO TEM
CARTÃO CESTA BÁSICA	222,00	NÃO TEM	NÃO TEM

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.

Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

## ASSISTENCIA FUNERAL FAMILIAR:

Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central – 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital), solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

## PARÁGRAFO SEGUNDO

I) O Empregador deverá informar através do e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br), a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês, para o e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br) as seguintes informações sobre todos os empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSAO**. Caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

II) A falta de informação por parte do Empregador da relação nominal empregados admitidos dentro de cada mês, até o vigésimo quinto dia do mês vigente, para inclusão e utilização no referido benefício, obriga a empregadora a reverter o referido valor em dobro, sendo 50% revertido ao empregado e 50% a entidade sindical, como indenização referente aos meses em que o empregador deixou de oferecer o benefício ao empregado e prejudicou tanto sua utilização quanto a negociação coletiva da categoria, até a completa e obrigatória regularização, bem como o oferecimento do referido benefício ao empregado prejudicado.

III) 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. As informações dos empregados admitidos e demitidos deverão ser enviadas dentro do prazo acima referido para emissão e ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

I) Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de **R\$ 7,77 (sete reais e setenta e sete centavos)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**.

II) Caso a Empresa não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento deverá solicitá-los através do telefone: [31 3297-5353](tel:3132975353) (WhatsApp) ou e-mail: [cobranca@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cobranca@centraldosbeneficios.com.br).

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. **Caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente.** Os empregados que têm idade **superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a Empresa ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença.

**PARAGRAFO QUINTO** - As Empresas que oferecem Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta clausula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens adicionais contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta clausula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do Seguro de Vida em Grupo oferecido, o Empregador deverá enviar para o e-mail [sethac.to@gmail.com](mailto:sethac.to@gmail.com), cópia do contrato, apólice ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador de serviço com autenticação bancária legível, e especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), além de quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Empresas devem enviar para verificação todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação do seguro ou de envio de permanência, a cada data base.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pela Instituição empregadora.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - O presente benefício, Seguro de Vida em Grupo, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 30 dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os segurados, cônjuges e herdeiros. Caso recebamos listagem com a movimentação (inclusão e ou exclusão de empregados), estes não serão atualizadas caso o Empregador esteja inadimplente. Após a quitação de toda a pendência a Empresa deverá enviar a relação de empregados atualizada para reinclusão. Com a suspensão da utilização por inadimplência, o Empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento, em dobro, dos meses em que o empregado não esteve segurado, a título de indenização. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CTT, o que não isenta à Instituição empregadora da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO NONO** - Em caso de inadimplência por parte do empregador que tenha algum empregado segurado com idade igual ou superior a **70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias** e/ou que esteja afastado, o mesmo não poderá ser reincluído no Seguro de Vida em Grupo, mesmo que a Instituição empregadora regularize suas pendências. **Os demais empregados não afastados serão reincluídos após o envio da listagem completa, lembrando que, caso ocorra algum sinistro, a responsabilidade pela indenização do empregado com idade igual ou superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias e/ou afastado será do Empregador.**

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional, previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - O Empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br) . O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO ASSISTIDA**

O empregado/empregador deverão ser assistidos pela entidade sindical da categoria profissional, no caso de contratos de trabalho cuja vigência seja igual ou superior a 12 meses, por ocasião da rescisão do contrato de

trabalho, que firmarão respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, outorgando quitação específica quanto às verbas constantes no documento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A assistência nas homologações deverá ser feita apenas quanto aos contratos de trabalho vigentes na mesma cidade da sede ou sub sede da entidade profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas apresentarão no ato da homologação sindical, os comprovantes dos recolhimentos das Contribuições devidas as Entidades Profissional e Patronal, previstas na Convenção Coletiva, (PAF, Contribuição Assistencial e Negocial).

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa se obriga a fornecer carta de referência ao empregado, desde que por este solicitada.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

Os empregadores anotarão na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Recomenda-se que as empresas lancem na CTPS dos empregados o nome do Sindicato Profissional favorecido ou as iniciais “SETHAC-VM”, quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente “Sindicato de Classe”.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Recomenda-se igualmente às empresas que lancem na CTPS, na parte destinada às “anotações gerais”, o que a lei autoriza.

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

##### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA AO EMPREGO**

Garante-se o emprego ao empregado que conste 27 (vinte) anos de exercício efetivo na mesma empresa, cessando esse direito quando o empregado completar 30 (trinta) anos de exercício na mesma empresa.

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

##### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica convencionada entre as partes que o intervalo (repouso, almoço e jantar) será de no mínimo, 1 (uma) hora até no máximo de 4 (quatro) horas.

##### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras realizadas ou a realizar pelos empregados, limitadas (02) duas horas diárias, acumuladas durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias, contados do primeiro dia do mês subsequente ao mês da prestação das horas extras, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É permitido que os empregadores escolham os dias da semana em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às quarenta e quatro (44) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme prevista na cláusula de horas extras da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso concedidas pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para empresa, a ser descontado após o prazo do caput, exceto quando tais reduções de jornada ou folgas compensatórias tiverem sido requeridas por escrito pelo empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empresa deverá efetuar o controle mensal de Banco de Horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas suplementares realizadas, as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada quatro meses.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para utilização do Banco de Horas é necessária a comprovação do pagamento integral das Contribuições Sindicais (Patronal e Profissional).

#### Faltas

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

#### Turnos Ininterruptos de Revezamento

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**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 Terceira, 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.

#### Férias e Licenças

#### Licença Maternidade

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 até 15 (quinze) dias após o seu último dia de trabalho.

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ARMÁRIOS/ VESTIÁRIOS / SANITÁRIOS**

Recomenda-se aos empregadores que observem as Normas Regulamentares contidas na Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho, notadamente a de nº NR-24, que cuida de armários, vestiários e instalações sanitárias para seus empregados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO ACIDENTADO**

Assegura-se o emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, além do prazo assegurado em lei, ao empregado que no prazo legal tenha retornado à empresa após acidente de trabalho, desde que tenha havido o correspondente afastamento pela Previdência Social por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E EQUIPAMENTOS**

A empresa fornecerá, gratuitamente, uniformes e demais equipamentos de segurança quando necessários ou exigidos pelas normas de Segurança do Trabalho e/ou pelo empregador.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores a adoção de medidas de proteção individuais ou coletivas, tendo em vista a proteção da integridade física de seus empregados. Recomenda-se, igualmente, a manutenção de programas de treinamento para fins de prevenção de acidentes do trabalho e para o uso de equipamentos individuais de proteção exigidos por lei.

#### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão o Sindicato Profissional manter quadro de aviso nos locais visíveis e de fácil acesso, por ela determinada, 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONFERÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO**

O Sindicato Profissional obriga-se a exigir a comprovação de recolhimento das contribuições patronal e sindical para realização da homologação dos termos de rescisão contratual.

### 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 ao Banco SICCOB, agência 3330, conta: 7386-5, banco 756), conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até a 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 - 2022:

1º TRIMESTRE de 2021 – 31/03/2022

2º TRIMESTRE de 2021 – 30/06/2022

3º TRIMESTRE de 2021 – 30/09/2022

4º TRIMESTRE de 2021 – 31/12/2022

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

Com base nas disposições contidas no artigo no artigo 513, alínea “e”, da CLT, as empresas ficam obrigadas a descontar de cada empregado a importância correspondente a **8% (oito por cento)** sobre os salários do mês de **janeiro de 2022**, devidamente corrigido, destinando a importância descontada ao SETHAC-VM - Sindicato dos Empregados em Turismo, Hospitalidade, Asseio e Conservação do Vale do Mucuri, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na **CAIXA ECONÔMICA FEDERAL, AGÊNCIA 0939, OPERAÇÃO 003, CONTA CORRENTE 1837-6**, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical ou via DOC, cuja importância deverá ser repassada ao SETHAC-VM - Sindicato dos Empregados em Turismo, Hospitalidade, Asseio e Conservação do Vale do Mucuri, respectivamente, até o dia **10 de fevereiro de 2022**, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Novos Empregados - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído neste ano com essa Entidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SETHAC-VM - Sindicato dos Empregados em Turismo, Hospitalidade, Asseio e Conservação do Vale do Mucuri, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Direito de oposição: Fica assegurado o direito de oposição, daqueles trabalhadores, que não concordarem com o mencionado desconto, a ser exercido no prazo máximo de 10 (dez) dias, a partir da homologação do Instrumento Normativo, conforme determinação da Procuradoria Regional do Trabalho – 3ª Região.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA**

As partes ajustaram que a multa por descumprimento de obrigações “de fazer” será correspondente a 10% (dez por cento) sobre o valor do salário do empregado prejudicado, revertendo-se em favor deste.

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABRANGÊNCIA/REPRESENTAÇÃO**

A presente Convenção Coletiva abrangerá os trabalhadores dos seguintes estabelecimentos: **Adega, Aluguel de Quartos, Apart Hotel, Alojamento, Bar, Bar e Laticínios, Bar e Merceria, Bar e Café, Bar e Quitanda, Boite, Boliche, Botequim, Buffet, Bomboniere, Cafeteria, Caldo de Cana, Cantina, Casa de Festas e Eventos, Casa de Chá, Casa de Pão de Queijo, Casa de Shows e Eventos, Casa de Cômodo, Casa de Lanches, Casa de Massas, Casa de Vitaminas e Sucos, Choperia, Cervejaria, Comida a Quilo, Churrascaria, Creperia, Cyber Café, Danceteria-Dancing, Discoteca, Drive - in, Dormitório, Doçaria, Espagueteria, Fast-food, Fornecimento de Alimentação Preparada e Bebidas a Varejo, Flats, Galeteria, Hospedaria, Hotel, Hotel Rural, Hotel de Lazer, Hotel Fazenda, Hotel Residence, Hospedagem em geral, Karaokê, Kitinete, Lanchonete e Padaria, Lanchonete e Confeitaria, Motel, Pastelaria, Pensão, Pensionato, Petisqueira, Pizzaria, Pousada, Restaurantes, Rotisseira, Salão de Dança, Salão de Jogos, Serviços Ambulante de Alimentação e Bebidas, Salsicharia, Scooth-bar, Self-service, Sinuca, Sorveteria, Sucos e Vitaminas e Similares.**

LUIZ ALVES PEREIRA FILHO

Tesoureiro

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSPITALIDADE, ASSEIO E CONSERVACAO DO VALE DO MUCURI

PAULO CESAR MARCONDES PEDROSA

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H