

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS (FAST FOOD) DE BELO HORIZONTE E REGIÃO, CNPJ nº 08.529.341/0001-60, neste ato representado por sua Presidente, Sra. **MAURINEIA DE PAULA MENDES**.

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H, CNPJ nº 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. **MARIO ARTHUR BRANDÃO DE SOUSA**

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 para o período de **01 de julho de 2024 a 30 de junho de 2025**. As entidades convenientes fixam a data-base da categoria em **1º de julho**.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá abrangência territorial em Barão do Cocais, Belo Horizonte, Betim, Bom Despacho, Carandaí, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Curvelo, Divinópolis, Itabira, Itabirito, Itaúna, João Monlevade, Lagoa Santa, Mariana, Nova Era, Nova Lima, Ouro Preto, Pará de Minas, Paraopeba, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Sabará, Santa Luzia, São João Del Rei, Sete Lagoas e Vespasiano.

CLÁUSULA TERCEIRA – ABRANGÊNCIA DA CATEGORIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria econômica e profissional dos Empregados em Refeições rápidas, que comercializa e entrega refeições diretamente ao consumidor no local de melhor conveniência/escolha do cliente dentro dos limites das lojas, para consumo local, para retirada (os chamados serviços de "drive Thru" ou de "take Away"), e ainda, para entrega no domicílio do cliente por meio de entregadores (delivery); estabelecimento que comercializa refeições em balcão, totem de autoatendimento ou dispõe de comercialização através da internet e/ou por aplicativos, e que, pela rapidez dos serviços, são chamados de refeições rápidas no Brasil e mundialmente conhecidas como "fast food",

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA QUARTA - 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 2024, será de:

I) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$1.530,00 (HUM MIL E QUINHENTOS E TRINTA REAIS)** mensais;

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurineia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.982.816-00
SITERR - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB/MG 133.504

II) Para aqueles trabalhadores que perceberem salário mensal acima do piso acima, até o limite de R\$ 4.200,00 (QUATRO MIL E DUZENTOS REAIS), deverá ser aplicado o percentual de 4% (quatro por cento).

III) Para os trabalhadores que perceberem salário mensal acima de R\$4.200,00 (quatro mil e duzentos reais), haverá livre negociação entre empresa e empregado, para a correção salarial.

CLÁUSULA QUINTA - CORREÇÃO SALARIAL

As empresas poderão pagar o reajuste dos salários de forma retroativa, a título de abono, de 02 (duas) vezes, nos salários de setembro e outubro de 2024. Eventuais reajustes concedidos pelas empresas poderão ser compensados, a título das diferenças à serem pagas no período de 01 de julho de 2023 a 30 de junho de 2024.

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 2024, devendo eventuais diferenças serem pagas no salário do mês de setembro e outubro de 2024. O reajuste para quem ganha acima do piso salarial, deverá retroagir conforme a Cláusula 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 SETIMA - 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

Maurinéia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.942.816-00
ESTER - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MG 133.504

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 convenientes, 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 convenientes.

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinária de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.922-816-00
SITERR - BH

Lafayette Campos Neto
DR. JURÍDICO
OAB - MG - 133.504

As empresas, poderá acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de no mínimo 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

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

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 ela 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

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurínia de Paula M.
PRESIDENTE
CPE: 999.982.816-00
SITERS - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MG 133.504

As empresas se obrigam a observar as disposições contidas na Lei 7418/85, com as alterações que vieram com a Lei 7619/87, regulamentada pelo Decreto 95247/87, que cuidam do vale-transporte.

CLÁUSULA DECIMA NONA – SAÚDE

As empresas que de forma facultativa, oferecerem plano de saúde ao trabalhador, poderão assim fazer, desde que o empregado arque no máximo com 40% do custeio do mesmo, devendo o trabalhador aderir ou não ao plano de saúde ofertado.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTÃO DE SAÚDE, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL SEGURO DE VIDA EM GRUPO

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

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR R\$	CÔNJUGE R\$	FILHOS 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

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

Parágrafo 3º - ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinéia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.982.816-00
SITERB - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MG 133.504

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 4º O

I) O Empregador deverá informar através do e-mail: 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 as seguintes informações sobre todos os empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO. 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% à 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 5º

I. Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de R\$ 7,00 (sete reais) 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 (WhatsApp) ou e-mail: cobranca@centraldosbeneficios.com.br.

Parágrafo 6º

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

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinésia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 943.942.816-00
SITERIS - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB/MG 133.584

pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença.

Parágrafo 7º

As Empresas que oferecem Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens adicionais contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, 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 informar e-mail do sindicato, 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 8º

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 9º

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

Parágrafo 10º

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 atualizados 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 CCT, o que não isenta à Instituição empregadora da obrigatoriedade da quitação de pagamento(s) pendente(s).

Parágrafo 11º

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.

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurínia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 093.982.816-00
SITERA - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MG 133.504

Parágrafo 12º

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 13º

O Empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br. O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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. 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 TERCEIRA - 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".

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

Estabilidade Mãe

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinéia de Paula
PRESIDENTE
CPF: 993.982.816-00
SITERR - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MS 133.504

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 4 (quatro) 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. Fica garantido aos empregados o descanso dominical, sendo de 01 (um) domingo por mês. Em decorrência da decisão do STF, a mulher não poderá laborar 2 domingos consecutivos no mês.

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.

Controle da Jornada

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinéja de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.962.816-00
SITERS - BH

Lafayette Campos Neto
DEB JURIDICO
OAB/MG 133.504

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

Banco de Horas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 90 (noventa) 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.

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurineta de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.982.816-00
SITERRA - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURIDICO
OAB - MG 133.504

Parágrafo 3º

O banco de horas não deve considerar para armazenamento de tempo aquele que não exceder 10 minutos da jornada diária do trabalhador, mas deve ser computado todo o tempo caso extrapole em mais de 10 minutos.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 1º

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

Maurinéia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.962.816-00
SITERR - BH

Lafayette Campos Neto
DEN. JURÍDICO
OAB-MG-133.504

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Parágrafo 2º

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS

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

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinéia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.882.816-00
SITERS - BH

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MG 133.504

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - MENSALIDADE

Márcia Inácia de Paula
PRESIDENTE
CPF: 993.982.816-00
SITERR - BH

Lafayette Campos Neto
DEPT. JURÍDICO
OAB - MG 133.504

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados associados do sindicato – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE -, desde que por estes expressamente autorizados, a mensalidade social.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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.

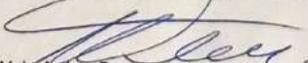
Contribuições Sindicais

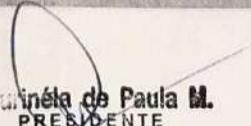
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

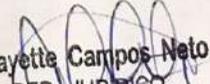
Fica mantida a obrigação dos empregadores procederem aos recolhimentos previstos no art. 8º inc. IV da CF/88 e aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária em favor do Sindicato Patronal junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho - nº. 0935 C/C: 554-0, conforme a tabela abaixo:

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 - 2024:


Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente


Maunéa de Paula M.
PRESIDENTE
CPE: 993.982.816-00
SITERB - BH


Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
CAB - MG 133.504

- 1º TRIMESTRE de 2024 – 31/03/2024
- 2º TRIMESTRE de 2024 – 30/06/2024
- 3º TRIMESTRE de 2024 – 30/09/2024
- 4º TRIMESTRE de 2024 – 31/12/2024

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS / DIREITO DE OPOSIÇÃO

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% (um 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

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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – TAXA DE SUBSÍDIO

As empresas, como obrigação de fazer da legislação civil, por seu representante legal signatário da presente, obrigam-se a recolher as suas expensas mensalmente diretamente para a respectiva Entidade Sindical profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a título de TAXA DE SUBSÍDIO, no importe de 1% (um por cento), por empregado ativo na base territorial do Sindicato profissional. O pagamento deve ser realizado até o dia

20 (vinte) de cada mês, através de boleto a ser retirado no site da entidade sindical, ou

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurineia de
PRESIDENTE
CPF: 99.182.816-00
SITERR - BH

Lafayette Campos Neto
DER. JURÍDICO
OAB - MS 133.504

diretamente na conta da entidade laboral, CAIXA ECONOMICA FEDERAL – AGÊNCIA 0089 – CONTA CORRENTE 4595 – 0 devendo o seu recibo de pagamento ser encaminhado para a entidade laboral, em até 10 dias, após o pagamento realizado, juntamente com a listagem dos empregados.

Parágrafo 1º:

A base de incidência tem como referência o número de empregados que prestam serviços na empresa, dentro da base territorial do Sindicato Profissional, beneficiado por esta Convenção Coletiva de Trabalho, no mês do recolhimento.

Parágrafo 2º:

Em caso de descumprimento desta cláusula fica estipulada multa em favor do Sindicato Profissional de 10% (dez por cento) do piso salarial multiplicado pelo número de trabalhadores existentes na empresa, considerando a última relação de empregados que houver no Sindicato.

Disposições Gerais

Acordos Coletivos De Trabalho

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ESPECIFICAÇÃO DA ABRANGÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Fica ajustado entre as partes signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, que todos os acordos individuais realizados entre as empresas e o Sindicato Laboral, eventuais custos deverão ser suportados pelas empresas.

Parágrafo único: Os acordos coletivos serão realizados sem nenhum custo para as empresas, que estiverem quites e, em dias com suas obrigações junto as entidades sindicais signatárias da presente convenção coletiva de trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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.

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

Maurinéia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 999.982.816-00
SITERR - BH

Lafayette Camps Neto
DEP. JURIDICO
OAB/MG 133.504

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - ENTREGA DE DOCUMENTO

As empresas remeteram à Entidade Sindical Profissional cópia do relatório, com a relação dos empregados pertencentes à categoria profissional até o dia 31 do mês de junho. 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).

Belo Horizonte, 01 de agosto de 2024.

Maurineia de Paula M.
PRESIDENTE
CPF: 993.922.816-00
SITERB - BH

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES RÁPIDAS
(FAST FOOD) DE BELO HORIZONTE E REGIÃO
MAURINEIA DE PAULA MENDES**

Presidente

Mário Arthur Brandão de Sousa
Presidente

**SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H
MARIO ARTHUR BRANDÃO DE SOUSA**

Presidente

Lafayette Campos Neto
DEP. JURÍDICO
OAB - MG 133.504