

CONVENÇÃO COLETIVA
DE TRABALHO

TRABALHADORES NO
COMÉRCIO HOTELEIRO

E

SIMILARES DE UBERABA

2020

Alou.

ÍNDICE

Cláusula 1 – Reajuste salarial
§ 1º – proporcionalidade ao tempo de serviço
§ 2º – antecipações e reajustes salariais
§ 3º – considerações do número de dias trabalhados
Cláusula 2 – Piso salarial
Cláusula 3 – Salário em caso de substituição
Cláusula 4 – Adicional por tempo de serviço
Cláusula 5 – Adequação da jornada de trabalho
Cláusula 6 – Jornada 12 x 36
Cláusula 7 – Jornada externa (art. 62, I, CLT)
Cláusula 8 – Intervalo intrajornada
Cláusula 9 – Fornecimento de alimentação
Cláusula 10 – Adicional de horas extras
§ único – repercussão das horas extras no DSR
Cláusula 11 – Banco de Horas
Cláusula 12 – Trabalho no dia destinado ao DSR ou em feriados
Cláusula 13 – Refeição e lanche
§ 1º refeição tomada fora do estabelecimento. Excludente
§ 2º – oferecimento de lanche após a 8ª hora de trabalho
Cláusula 14 – Contrato de experiência
§ único – readmissão em período inferior a 3 anos
Cláusula 15 – Preenchimento de cargos. Empregados já contratados
Cláusula 16 – Início do período de férias
Cláusula 17 – Adicional de Periculosidade
Cláusula 18 – Descontos por danos provocados
Cláusula 19 – Uniforme
Cláusula 20 – Tempo de uniformização
Cláusula 21 – Contratação de extras
Cláusula 22 – Ausências ao serviço: legais ou justificadas
§ 1º – ratificação do atestado médico pelo serviço médico conveniado
§ 2º – reconhecimento de empresa de saúde ocupacional
§ 3º – prazo para a entrega do atestado
Cláusula 23 – Afastamento por doença no período do contrato de experiência
Cláusula 24 – Contrato de trabalho a tempo parcial.
Cláusula 25 – Homologação do TRCT
§ 1º – pagamento das verbas rescisórias mediante depósito em conta bancária ou cheque.
§ 2º – término do aviso prévio em dias que antecedam os sábados, domingos e feriados.
§ 3º – emissão de declaração de não comparecimento do empregado ou recusa no recebimento dos valores ou assinatura do TRCT
§ 4º - Documentos necessários à homologação do TRCT
Cláusula 26 – Dia da categoria
Cláusula 27 – Seguro de vida
§ 1º – importância segurada

Alano

§ 2º	não cumulatividade
§ 3º	ausência do seguro de vida
§ 4º	prazo de vigência do seguro
§ 5º	fiscalização da contratação do seguro
§ 6º	observância das cláusulas da apólice
§ 7º	abrangência da cobertura do seguro
Cláusula 28 – Complementação do auxílio-doença	
Cláusula 29 – Prêmio aposentadoria	
§ 1º	ocorrendo invalidez o pagamento será efetuado no TRCT
§ 2º	possibilidade de antecipação do pagamento das verbas constantes do TRCT
§ 3º	possibilidade de lei futura alterar o prazo de suspensão do contrato de trabalho
Cláusula 30 – Contribuição assistencial dos empregados	
§ 1º	direito de oposição
§ 2º	novos empregados
§ 3º	obrigatoriedade de desconto em folha de pagamento
§ 4º	proibição de as empresas incentivarem o direito de oposição
§ 5º	repasso ao sindicato do valor descontado na folha de pagamento
§ 6º	multa pelo atraso no repasse da contribuição assistencial dos empregados
§ 7º	responsabilidade do sindicato profissional em caso de devolução aos empregados dos valores descontados pela empresa
Cláusula 31 – Contribuição assistencial patronal	
Cláusula 32 – Licença de dirigente sindical	
Cláusula 33 – Multa convencional	
§ único – aplicação do art. 412 do CC	
Cláusula 34 – Registro da Convenção Coletiva no sistema mediador do TEM	
Cláusula 35 – Cláusula de Paz	
Cláusula 36 – Utilização de boleto bancário	
Cláusula 37 – A cobrança de Gorjetas	
Cláusula 38 – Recebimento da Gorjetas	
Cláusula 39 – Gorjetas Espontâneas	
Cláusula 40 – Comissão	
Cláusula 41 – Comissão Intersindical	
Cláusula 42 – Gorjetas recebidas	
Cláusula 43 – Encargos sociais	
Cláusula 44 – Identificação da Gorjeta no Holerite	
Cláusula 45 – Anotação na Carteira da Gorjeta	
Cláusula 46 – Acordos de Gorjeta	
Cláusula 47 – Rateio e Distribuição da Gorjeta	
Cláusula 48 – Decimo Terceiro	
Cláusula 49 – Férias	
Cláusula 50 – Taxas	
Cláusula 51 – Aplicação às Categorias econômicas e profissionais	
Cláusula 52 – Data Base	
Cláusula 53 – Vigência	

Alves

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO (2.020), celebrada entre o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE UBERABA E CONDOMÍNIOS - SECOSAER localizado nesta cidade, na Rua Henrique Dias, nº 350, Estados Unidos, CEP 38015-100, inscrito no CNPJ sob o nº 23.368.905/0001-14, e o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES e SIMILARES DE UBERABA - SINHORES, com sede na Av. Leopoldino de Oliveira, nº 4.113, Sala 230, Shopping Generoso Lenza, inscrito no CNPJ sob o nº 23.369.564/0001-00, ambos representados por seus presidentes, conforme as cláusulas e condições abaixo especificadas:

Cláusula primeira – REAJUSTES SALARIAIS. As empresas que compõem a atividade econômica procederão ao reajuste dos salários dos integrantes da categoria profissional que recebam acima do piso, a partir de 1º de janeiro de 2.020 e em percentual equivalente a **4,76% (Quatro vírgula setenta e seis por cento)**, aplicado sobre o salário pago em fevereiro de 2.020, pelo que estarão compensados os reajustes e antecipações concedidos no período.

Parágrafo primeiro – PROPORCIONALIDADE AO TEMPO DE SERVIÇO. Aos empregados que forem admitidos após 1º de fevereiro de 2.019 e que recebam salário acima do piso, o percentual de reajuste será computado de forma proporcional ao período de trabalho efetivo, observando-se a seguinte tabela:

	Índice de reajuste - %	Fator de reajuste
Até fevereiro/2019	4,76	1.0476
março/2019	3,5	1.0350
abril/2019	3,0	1.0300
junho/2019	2,5	1.0250
julho/2019	2,0	1.0200
agosto/2019	1,5	1.0150
setembro/2019	1,0	1.0100
outubro/2019	1,0	1.0100
novembro/2019	1,0	1.0100
Dezembro/2019	1,0	1.0100

Parágrafo segundo – ANTECIPAÇÕES E REAJUSTES SALARIAIS. A incidência do reajuste sobre os salários pagos em fevereiro/2019 propiciará a automática compensação das antecipações e reajustes concedidos durante o período compreendido entre 01/02/19 e 31/12/19. No entanto, havendo admissão de empregados em data posterior a fevereiro de 2019, o reajuste previsto no presente instrumento incidirá sobre o salário pago no mês de janeiro de 2.020, autorizando-se a compensação de todas as antecipações e reajustes concedidos no período trabalhado.

Alano

Parágrafo terceiro – FRAÇÃO DE DIAS. A apuração do índice de reajuste, quando existir fração de dias em determinado mês, obedecerá à seguinte disposição: até 14 (quatorze) dias o percentual será desconsiderado; a partir de 15 (quinze) dias será considerado o percentual integral relativo ao mês em análise.

Cláusula segunda – PISO SALARIAL. As empresas integrantes da categoria econômica assegurarão a seus empregados, a partir de 1º de Janeiro de 2.020, piso salarial mínimo equivalente a R\$1.320,00 (hum mil trezentos e vinte reais) mensais.

Parágrafo primeiro – DO ESTABELECIMENTO DO PISO POR DIA. Para se alcançar o valor do piso salarial por dia trabalhado bastará a divisão do piso mensal por 30 (trinta).

Parágrafo segundo – DO ESTABELECIMENTO DO PISO POR HORA. Para se alcançar o valor do piso salarial por hora trabalhada bastará a divisão do piso mensal por 220 (duzentos e vinte).

Parágrafo terceiro – DA COMPOSIÇÃO DO PISO SALARIAL. O piso salarial será composto, exclusivamente, pelo salário propriamente dito, não podendo ser considerada nenhuma outra parcela, quer de natureza salarial, quer de natureza indenizatória, tais como comissões, horas extras, pontos, adicional noturno, adicional de insalubridade, gorjetas etc.

Parágrafo quarto – PAGAMENTO POR HORA TRABALHADA. Havendo a contratação do trabalhador para pagamento de salário considerando o número de horas trabalhadas, será obrigatório constar do contrato de trabalho o número de horas contratadas.

Cláusula terceira – DO SALÁRIO EM CASO DE SUBSTITUIÇÃO. Havendo substituição temporária de empregado, o empregado substituto terá direito à percepção do mesmo salário devido ao substituído, acrescido do número de pontos estabelecido para o respectivo cargo ou função (se houve sua estipulação em acordo coletivo de trabalho), enquanto perdurar a substituição. O retorno do empregado substituto à sua função de origem, com o pagamento dos salários e demais vantagens desse cargo ou função, não importará em alteração para pior (*in pejus*) do contrato de trabalho.

Cláusula quarta – DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. Os estabelecimentos integrantes da categoria econômica pagarão aos seus empregados admitidos durante a vigência do presente instrumento coletivo, adicional por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) do salário base, devidos a cada período completo de 5 (cinco) anos de trabalho efetivo.

Parágrafo primeiro – DA NECESSIDADE DE MANUTENÇÃO DO ADICIONAL EM CONVENÇÕES FUTURAS. Os empregados admitidos durante o período de vigência da presente convenção coletiva de trabalho, bem como aqueles que não contarem com 5 (cinco) anos até o termo final deste instrumento,

Alvaro

somente terão direito ao quinquênio se instrumentos coletivos futuros mantiverem o adicional por tempo de serviço. Havendo supressão ou modificação do percentual, será devido o adicional somente se o instrumento coletivo em vigor no momento oportuno assim o dispuser e, ainda, observando-se a forma como dispuser.

Parágrafo segundo – DO ADICIONAL DEVIDO AOS TRABALHADORES JÁ CONTRATADOS. Para os empregados admitidos antes do início da vigência da convenção coletiva contratada em 1º de outubro de 2.001, será mantido o adicional por tempo de serviço equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o salário base e devido a cada ano de serviço efetivo (anuênio).

Cláusula quinta – DA ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. Os Empregados que trabalham 44 (quarenta e quatro) horas semanais terão a distribuição dessas horas na semana de conformidade com o que for estabelecido pelo empregador, desde que seja respeitado o dia destinado ao repouso semanal remunerado, devendo esta estipulação ocorrer no momento da sua admissão, a não ser que o empregado tenha sido admitido em data anterior ao início da vigência do presente instrumento, situação em que a adequação poderá ser posterior.

Parágrafo primeiro – DAS DEMAIS JORNADAS. Havendo trabalho em jornadas inferiores, devidamente contratadas, poderá, da mesma forma que no *caput*, ser adequada a jornada de trabalho, de forma a atender às necessidades do empreendimento.

Parágrafo segundo – DA ALTERAÇÃO DA JORNADA NORMAL DE TRABALHO. A jornada de trabalho poderá ser alterada pelo empregador, de forma unilateral e desde que não haja prejuízo para os empregados, o qual se existir deverá ser devidamente comprovado pelo empregado, no prazo inderrogável de 10 (dez) dias a contar da alteração, sob pena de convalidação. Havendo alteração que importe em mudança de turno de trabalho (noturno para diurno, diurno para noturno, de um deles para o horário misto ou do misto para algum deles), a alteração somente será válida se ocorrer de forma bilateral (negociação entre empregado e empregador).

Cláusula sexta – DA JORNADA 12 X 36 HORAS. Faculta-se às empresas integrantes da categoria econômica representada pelo sindicato signatário do presente instrumento a adoção da jornada de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas, sendo o intervalo intrajornada diluído no período de duração do trabalho.

Parágrafo primeiro – DO TRABALHO AOS DOMINGOS. Tendo em vista a forma especial de trabalho prevista na presente cláusula, o trabalho realizado em dia coincidente com domingo e em feriados será considerado como normal, face à compensação da jornada, não implicando nenhum tipo de acréscimo adicional à remuneração do empregado, especialmente horas extras e dobra salarial.

Parágrafo segundo – Considerando as peculiaridades do trabalho na jornada 12x36, ajustam as partes que não se aplicará a redução da hora noturna,

Alan

podendo a escala propiciar trabalho aos domingos e feriados, não sendo devido, nesse caso, qualquer pagamento.

Parágrafo terceiro – ADICIONAL NOTURNO. Na jornada 12x36 e desde que o trabalho compreenda todo o período considerado noturno (das 22 horas de um dia até as 5 horas do dia subsequente), as horas de trabalho que excederem as 5 horas da manhã, em continuidade da jornada, também serão remuneradas com o acréscimo do adicional noturno.

Parágrafo quarto – MODIFICAÇÃO DA JORNADA PARA 8 HORAS. O retorno à jornada de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais não implica em alteração salarial. O mesmo ocorrerá se houver simplesmente alteração da jornada 12x36 (doze por trinta e seis) para 8 (oito) horas diárias.

Cláusula sétima – DA JORNADA EXTERNA. Aplica-se aos trabalhadores exercentes de jornada externa o disposto no art. 62, I, da CLT, estando isentos do controle da jornada de trabalho.

Cláusula oitava – INTERVALO INTRAJORNADA. Considerando as peculiaridades do trabalho correspondente às categorias abrangidas pelo presente instrumento, bem como julgados reiterados do Tribunal Superior do Trabalho admitindo a presente cláusula (RR 52400-26.2007.5.03.0102), estabelecem as partes para as jornadas superiores a 6 (seis) horas, desde que iniciadas por volta das 8 (oito) horas ou a partir das 16 (dezesesseis) horas, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, respeitada a duração mínima de 30 (trinta) minutos, ou a diluição do intervalo de 1 (uma) hora na jornada.

Cláusula nona – DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO. Poderá o estabelecimento empregador, mesmo não estando obrigado à sua concessão, na forma prevista na cláusula décima terceira, oferecer alimentação aos empregados.

Parágrafo primeiro – A refeição deve ser tomada nas dependências do estabelecimento empregador, na cozinha, refeitório ou no próprio local de atendimento aos clientes, considerando a conveniência do empreendimento, desde que compreendido entre a 2ª e 6ª horas trabalhadas.

Parágrafo segundo – Havendo oferecimento de alimentação, por parte do estabelecimento empregador, considera-se que esta oferta decorre do modo peculiar de prestação do serviço (oferecido para o trabalho), não tendo natureza salarial para qualquer fim.

Cláusula décima – DAS HORAS EXTRAS. As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional equivalente a 80 % (oitenta por cento), calculadas sobre o valor do salário hora.

Parágrafo único – DA REPERCUSSÃO DAS HORAS EXTRAS NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. A repercussão das horas suplementares no RSR será realizada considerando-se a média aritmética mensal do valor das horas extras trabalhadas. Assim, serão somados os valores correspondentes aos

Alves

dias de trabalho em regime de sobre tempo e, posteriormente, dividido o valor encontrado pelo número de dias considerados na soma, sendo o produto multiplicado pelo número de repousos existentes no mês em questão.

Cláusula décima primeira – DO BANCO DE HORAS. É facultado aos estabelecimentos que compõem a categoria econômica a criação do Banco de horas, de forma individual, em relação a cada empregado, sem necessidade de formulação de acordo coletivo ou mesmo individual. O Banco de horas deverá observar os parâmetros traçados nos parágrafos a seguir delineados.

Parágrafo primeiro – DO SISTEMA DE CRÉDITOS E DÉBITOS DE HORAS TRABALHADAS. O banco de horas observará o sistema de créditos e débitos de horas trabalhadas, sendo que as horas extras trabalhadas em um determinado dia poderão ser objeto de compensação, preferencialmente com concessão de folgas compensatórias, as quais deverão ser comunicadas aos empregados com antecedência, ou na impossibilidade ou inconveniência, mediante a redução da jornada de trabalho em outro ou outros dias.

Parágrafo segundo – DO PRAZO MÁXIMO DE APURAÇÃO DO BANCO DE HORAS. A apuração das horas extras porventura encontradas observará o prazo máximo de 6 (seis) meses, a contar do primeiro horário considerado para efeito de apuração.

Parágrafo terceiro – DO PAGAMENTO DE EVENTUAL CRÉDITO DE HORAS. No final de cada período de 6 (seis) meses, sendo apurado que o empregado é credor de horas suplementares, o valor encontrado deverá lhe ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente.

Parágrafo quarto – DO ROMPIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO. Havendo a ruptura do contrato de trabalho, por quaisquer de suas formas, e existindo crédito de horas no Banco respectivo, fará jus o empregado ao pagamento das horas porventura não pagas ou compensadas, o que deverá ser feito no termo de rescisão do contrato de trabalho (TRCT). Deverá ser utilizado, para tanto, o valor da remuneração paga no mês da ruptura do vínculo empregatício.

Cláusula décima segunda – DESCANSO SEMANAL. O descanso semanal remunerado observará escala de revezamento a ser elaborada pelo empregador, devendo ser observado em relação a todos os trabalhadores, a coincidência de um domingo, a cada cinco repousos (independente do gênero). Havendo necessidade de trabalho no dia previamente estipulado como sendo destinado ao descanso semanal, bem como em dias considerados feriados, poderá a empresa compensar o trabalho com folga em outro dia ou pagar o dia respectivo. A compensação poderá ocorrer no prazo de seis meses. Nos estabelecimentos em que ocorra o seu fechamento em um dia previamente estipulado o descanso semanal coincidirá com o mesmo.

Parágrafo primeiro – Quando não houver compensação com folga em outro dia da semana, o trabalho em dias coincidentes com o repouso semanal remunerado ou feriados deverá ser pago com a incidência do percentual de 100%

Almeida

(cem por cento), aplicados sobre as horas normais, considerando-se, sempre, a totalidade das horas trabalhadas.

Parágrafo segundo – Havendo escala de trabalho, o DSR poderá ser concedido após o 7º dia trabalhado, desde que na semana subsequente seja concedido antes do 6º dia trabalhado, de sorte que considerando as duas semanas ocorram duas folgas dentro do período de 14 dias.

Cláusula décima terceira – DA REFEIÇÃO E LANCHE. Aos empregados que trabalhem em jornadas de pelo menos 6 (seis) horas, desde que inferiores a 8 (oito) horas, será fornecido um lanche. Para os empregados que trabalhem em jornadas de pelo menos 8 horas será garantida uma refeição completa, servida até a sexta hora trabalhada do dia, podendo ser tomada em dependência interna do estabelecimento ou mesmo naqueles locais em que são atendidos os clientes, sempre a critério do empregador. Em qualquer das hipóteses, o período destinado ao lanche ou à alimentação não será computado na jornada de trabalho, sendo que a alimentação será fornecida para o trabalho, não possuindo natureza salarial.

Parágrafo primeiro – Sendo a refeição tomada fora do local de trabalho, usufruindo o empregado do intervalo intrajornada na sua residência, ou em local diverso do ambiente de trabalho, não se lhe aplicará o disposto na presente cláusula.

Parágrafo segundo – DO TRABALHO EXTRAORDINÁRIO. Quando for ultrapassada a jornada de 8 (oito) horas no dia deverá ser fornecido até a segunda hora, inclusive, um lanche, na forma estabelecida no *caput*. Não se aplica a presente disposição na hipótese de jornada 12x36.

Cláusula décima quarta – DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. Poderão ser celebrados contratos de experiência pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias, na forma estabelecida em lei, não sendo permitido o pagamento de salário inferior ao piso da categoria.

Parágrafo único – DA READMISSÃO DE EMPREGADOS. Não poderão ser celebrados contratos de experiência para empregados que tenham sido readmitidos na mesma função, para prestar serviços no mesmo estabelecimento que trabalharam em outra oportunidade, quando o intervalo entre a data do desfazimento do contrato anterior e a readmissão for inferior a 3 (três) anos. A não observância desse dispositivo acarretará a nulidade do contrato de experiência, de pleno direito, sem necessidade de envio de notificação.

Cláusula décima quinta – DO PREENCHIMENTO DE CARGOS. Os estabelecimentos empregadores darão preferência aos empregados já contratados para o preenchimento de cargos de relevo ou importância, sempre que a conveniência assim o recomendar, a critério do empregador.

Cláusula décima sexta – DO INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS. Fica estabelecido que o início do gozo do período de férias, individuais ou coletivas,

Alvaro

não poderá coincidir com o dia destinado ao repouso semanal remunerado ou com dias considerados feriados, civis ou religiosos.

Cláusula décima sétima – ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. Havendo exposição a agente perigoso, de forma eventual ou intermitente, será devido o adicional de periculosidade calculado de modo proporcional ao tempo de exposição.

Cláusula décima oitava – DOS DESCONTOS POR DANOS PROVOCADOS. Nos termos do disposto no artigo 462, § 1º, da CLT fica convencionado que os empregadores poderão descontar dos salários e demais verbas devidas do contrato de trabalho o valor dos prejuízos provocados pelos empregados, decorrentes de dolo ou culpa.

Cláusula décima nona – DO UNIFORME. Se o estabelecimento empregador exigir o uso de uniforme, este será fornecido gratuitamente aos seus empregados, devendo, entretanto, constar do recibo de entrega dos uniformes o valor equivalente aos mesmos.

Parágrafo primeiro – DO NÚMERO DE UNIFORMES. Serão fornecidos dois uniformes por ano, devendo o empregado zelar dos mesmos com diligência e responsabilidade. Havendo necessidade de substituir o uniforme, total ou parcialmente, antes do prazo para a sua troca, previsto neste parágrafo, e desde que haja dolo ou culpa do empregado, o custo será por ele suportado, podendo haver o desconto na folha de pagamento. O valor descontado será aquele atribuído aos uniformes no momento da sua entrega.

Parágrafo segundo – DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. Ocorrendo a dissolução do contrato de trabalho, por quaisquer de suas formas, deverá o empregado devolver os uniformes à empresa, até o dia anterior à data estipulada para a homologação do acerto rescisório, sob pena de pagamento do valor equivalente, estando autorizado o desconto no TRCT.

Cláusula vigésima – DO TEMPO DE UNIFORMIZAÇÃO. Ajustam as partes que o período gasto para vestir e retirar o uniforme (tempo de uniformização) não será computado na jornada de trabalho.

Cláusula vigésima primeira – DA CONTRATAÇÃO DE EXTRAS. Poderá o estabelecimento empregador contratar trabalhadores extras, para fazer face ao suprimento de ausência de empregado do quadro efetivo, ou para atender a alguma demanda extraordinária, decorrente, por exemplo, de feriados, civis ou religiosos, ou festas, especialmente em se tratando de Buffet.

Parágrafo único – DA NÃO FORMAÇÃO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O serviço prestado pelo trabalhador extra não constituirá vínculo empregatício com o tomador desses serviços.

Cláusula vigésima segunda – DAS AUSÊNCIAS LEGAIS OU JUSTIFICADAS. As ausências dos empregados ao serviço, desde que decorrentes de situações

Alano

previstas em lei, norma a ela equiparada, ou assim consideradas por liberalidade do empregador, não poderão ter o respectivo valor descontado da remuneração.

Parágrafo primeiro – DA RATIFICAÇÃO DO ATESTADO PELO SERVIÇO MÉDICO CONVENIADO. Constitui obrigação do empregado o comparecimento ao serviço médico conveniado para que seja ratificado qualquer atestado médico a ser apresentado ao estabelecimento empregador, podendo fazê-lo no horário de trabalho, arcando o empregador com os custos desse atendimento médico.

Parágrafo segundo – DO REQUISITO DE VALIDADE DE ATESTADOS MÉDICOS. Os atestados médicos somente serão considerados válidos e eficazes após o empregado comparecer no serviço médico próprio ou conveniado para que seja averiguado o seu estado de saúde. Para esse efeito, os sindicatos convenientes consideram que o serviço prestado pelas empresas que atuam no ramo de saúde ocupacional constitui serviço médico conveniado.

Parágrafo terceiro – DO PRAZO PARA ENTREGA DO ATESTADO MÉDICO. Havendo falta ao serviço decorrente de motivo de ordem médica, o empregado disporá de 48 (quarenta e oito) horas contadas de forma contínua para apresentar o documento ao empregador, sob pena de ser descontado dos salários o período não trabalhado representado pelo atestado médico. Excetua-se da presente hipótese a circunstância do empregado estar internado e impossibilitado de fazer encaminhar o documento ao estabelecimento empregador

Cláusula vigésima terceira – DO AFASTAMENTO POR DOENÇA NO PERÍODO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. As partes convenientes ajustam, nos termos do art. 472, § 2º, da CLT, que o tempo de afastamento do trabalho não será computado na contagem do prazo para a terminação do contrato de experiência, independentemente do afastamento ser superior ou inferior a 15 dias.

Cláusula vigésima quarta – REGIME DE CONTRATAÇÃO A TEMPO PARCIAL. Fica estabelecida a possibilidade de contratação a tempo parcial, nos moldes da lei nº 9.601/98, ficando ajustado que em caso de rescisão antecipada e sem justa causa será devido a título de indenização e pela metade, o valor correspondente aos salários vencidos, até o termo final do contrato. O descumprimento de cláusulas do contrato de trabalho a tempo parcial implicará no pagamento de multa correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria.

Cláusula vigésima quinta – DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT. As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço serão homologados perante o sindicato que representa a categoria profissional, obrigando-se este a proceder, com antecedência, a marcação de dia e hora para que não ocorra nenhum atraso,



o que poderá ser feito através de site www.secosaer.org.br, dentro do prazo máximo previsto em lei para o pagamento das verbas rescisórias.

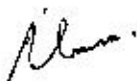
Parágrafo primeiro – DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta salário, conta corrente ou em cheque. Neste caso, os efeitos da homologação ficarão condicionados à efetiva compensação do cheque ou mesmo à existência de fundos, em caso de recebimento do valor diretamente no caixa do banco.

Parágrafo segundo – DA TERMINAÇÃO DO AVISO PRÉVIO EM DIAS QUE ANTECEDAM OS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS. No caso de o período correspondente ao aviso prévio terminar em dias que antecedam os sábados, domingos e feriados o pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente, considerando-se sua efetuação dentro do prazo legal. O mesmo ocorrerá no caso de não funcionamento do sindicato representativo da categoria profissional no dia destinado ao referido pagamento, por qualquer motivo que seja.

Parágrafo terceiro – DA EMISSÃO DE DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA. Se no dia e horário previamente designados o empregado não comparecer, o sindicato profissional deverá emitir uma declaração atestando a ausência do empregado. O mesmo deverá ocorrer se o empregado comparecer e recusar o recebimento dos valores constantes do TRCT ou mesmo a assinatura do termo de rescisão. Se o ausente for o empregador deverá, também, ser emitida a referida declaração.

Parágrafo quarto – DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS À HOMOLOGAÇÃO DO TRCT. Deverão ser apresentados no momento da homologação do TRCT, conforme Instrução Normativa nº 15/2010, da SRT, art. 22, os seguintes documentos:

- I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias;
- II - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas;
- III - Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- IV - notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- V - extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- VI - guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- VII - Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma



Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;

IX - documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

X - carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;

XI - prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;

XII - o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e

XIII - outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

Parágrafo quinto – DA NÃO INCIDÊNCIA DA MULTA CONVENCIONAL. Com relação à obrigação definida no parágrafo anterior, a não apresentação dos documentos relacionados, ou a apresentação incompleta, não sujeitará o empregador ao pagamento da multa convencional, apesar que justificar a recusa do Sindicato em homologar o TRCT.

Cláusula vigésima sexta – DIA DA CATEGORIA. Fica estabelecido entre os sindicatos convenentes que o dia da categoria corresponderá a 11 (onze) de agosto, o qual, entretanto, não será considerado como feriado.

Cláusula vigésima sétima – DO SEGURO DE VIDA. As empresas representadas pelo Sindicato da categoria econômica continuarão a manter, para todos os empregados, seguro de vida, sendo que a administração e supervisão continuarão a cargo dos empregadores, podendo ser as apólices renovadas diretamente pelo empregador ou através de Companhia de Seguros indicada pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo primeiro – DA IMPORTÂNCIA SEGURADA. Será segurada, por empregado, a importância de R\$8.120,00 (oito mil cento e vinte reais), decorrente de morte natural ou advinda de acidente. Será de R\$8.120,00 (oito mil cento e vinte reais), também, a importância segurada para o caso de invalidez total permanente, decorrente de doença ou acidente do trabalho.

Parágrafo segundo – DA NÃO CUMULATIVIDADE. As coberturas por morte e/ou invalidez não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a percepção da outra.

Parágrafo terceiro – DA AUSÊNCIA DO SEGURO DE VIDA. Ocorrendo o sinistro, e não tendo o estabelecimento empregador observado o disposto nesta cláusula, a responsabilidade pelo não recebimento do valor segurado lhe será imputada, competindo-lhe o pagamento de indenização ao empregado em valor idêntico àquele que deveria ser pago pela seguradora.

Parágrafo quarto – DO PRAZO DE VIGÊNCIA DO SEGURO. Fica estabelecido entre as partes que o seguro deverá compreender o período de



vigência do presente instrumento normativo, observada a questão inserida na parte final do caput da presente cláusula.

Parágrafo quinto – DA FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE CONTRATAR O SEGURO. Como forma de fiscalizar o cumprimento desta cláusula convencional, de considerável alcance social, ajustam as partes contratantes que no ato da homologação das rescisões contratuais será exigida a apresentação do comprovante de feitura do seguro de vida. A não apresentação desse comprovante impedirá a homologação do acerto rescisório.

Parágrafo sexto – DA OBSERVÂNCIA DAS CLÁUSULAS DA APÓLICE DE SEGURO. Todas as disposições contratuais constantes da apólice de seguro deverão ser observadas, passando a fazer parte integrante do presente instrumento normativo, notadamente as restrições à concessão do pagamento da cobertura. Da mesma maneira deverão ser observadas as disposições legais, sendo defeso a qualquer empregado ou beneficiário auferir valores superiores àqueles constantes da apólice.

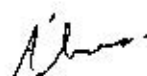
Parágrafo sétimo – DA ABRANGÊNCIA DA COBERTURA DO SEGURO. O pagamento da cobertura do seguro inclui qualquer possível indenização decorrente de acidente ou de doença propriamente dita, de natureza material ou moral, direta ou reflexa (por ricochete).

Cláusula vigésima oitava – DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA. Em caso de concessão de auxílio-doença, conforme previsto no art. 18, I, "e", da Lei nº 8.213/91, fica assegurado ao empregado uma complementação dos proventos pagos pela previdência social, desde que conte com pelo menos 2 anos de serviço, pelo período de 6 (seis) meses, sendo que nos três primeiros meses será complementado valor correspondente a 100% (cem por cento) da diferença, enquanto que nos 3 (três) meses subsequentes o complemento corresponderá a apenas 50% (cinquenta por cento). Será considerada para a apuração do valor devido a diferença entre a importância resultante da média dos valores líquidos dos salários, relativos aos 6 (seis) meses anteriores à concessão do benefício, e o valor pago pela previdência social.

Parágrafo primeiro – DA CONSIDERAÇÃO DAS FALTAS E ATRASOS NÃO JUSTIFICADOS. Na apuração da média do valor líquido dos salários serão observados todos os descontos constantes dos demonstrativos de pagamento dos salários, notadamente faltas e atrasos não justificado.

Parágrafo segundo – DO PERÍODO MÁXIMO DE COMPLEMENTAÇÃO. O período máximo de complementação dos proventos pagos pela previdência social, prevista nesta cláusula, será de 6 (seis) meses, aí incluídos os primeiros 15 (quinze) de afastamento, correspondentes ao período de interrupção do contrato de trabalho.

Parágrafo terceiro – DO TETO PAGO PELA PREVIDÊNCIA. A soma do benefício pago pelo instituto de previdência, com a complementação devida pelo



empregado não poderá ser superior ao teto estabelecido pela Previdência Social para o pagamento dos seus proventos.

Parágrafo quarto – DA RESPONSABILIDADE PELA INFORMAÇÃO DO VALOR DO BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO. Competirá ao empregado levar até a empresa cópias dos documentos relativos aos valores pagos pela previdência social, para que seja calculada e paga a complementação prevista no presente instrumento, sendo que este pagamento deverá ser efetuado até o dia em que houver o pagamento dos salários dos demais empregados.

Parágrafo quinto – DA NATUREZA JURÍDICA DO PAGAMENTO. A complementação a ser paga pelo empregador não terá natureza salarial.

Cláusula vigésima nona – DO PRÊMIO APOSENTADORIA. Fica assegurado a todo trabalhador o direito de receber um piso salarial da categoria, a título de prêmio (o qual não terá natureza salarial), quando da sua aposentadoria por idade ou tempo de contribuição (antiga aposentadoria por tempo de serviço). Esse direito somente será devido se o empregado contar com no mínimo 1 (um) ano de serviço para o derradeiro empregador. O pagamento deverá ser feito juntamente com as demais verbas rescisórias, devendo estar discriminado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Se houver continuidade do vínculo, após a aposentadoria, será devido o prêmio no momento da rescisão do contrato de trabalho, restando apontado no TRCT.

Parágrafo primeiro – DA INVALIDEZ. Ocorrendo invalidez do empregado, a qual impossibilite a prestação do trabalho contratado, haverá suspensão do contrato de trabalho. O mesmo prêmio será devido se o empregado for aposentado por invalidez, devendo o pagamento ser efetuado quando da possibilidade de pagamento das verbas rescisórias, restando o seu valor discriminado no TRCT.

Parágrafo segundo – DA ANTECIPAÇÃO DO PAGAMENTO DO TRCT EM CASO DE INVALIDEZ. Havendo aposentadoria por invalidez, ficam os estabelecimentos integrantes da categoria econômica autorizados a efetuar a antecipação, total ou parcial, dos valores relativos às parcelas a serem pagas no TRCT, inclusive o prêmio pela aposentadoria. Trata-se de uma faculdade dos estabelecimentos, os quais farão a antecipação somente se assim o desejarem.

Parágrafo terceiro – ALTERAÇÃO NO PRAZO DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EM DECORRÊNCIA DE INVALIDEZ. Se houver alteração na legislação que importe em modificação ou extinção do prazo de suspensão do contrato de trabalho dimanado da concessão de aposentadoria por invalidez, essa modificação se aplicará de imediato, prevalecendo a nova disposição legal em lugar do pactuado na presente cláusula.

Cláusula trigésima – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. As empresas convenentes, na condição de simples intermediárias, se obrigam a descontar de todos os trabalhadores associados e daqueles que não se opuserem, em razão do processo negocial realizado e em vista da presente pactuação coletiva, a



importância correspondente a 4,76% (quatro vírgula seis por cento) do salário nominal, a título de desconto assistencial. O desconto deverá ser implementado no salário referente ao mês de fevereiro de 2.020 o qual será pago até o 5º dia útil do mês de junho de 2.020.

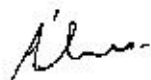
Parágrafo primeiro – DO DIREITO DE OPOSIÇÃO E RESTITUIÇÃO. Fica assegurado aos trabalhadores não associados da entidade sindical profissional o direito de oposição, a ser exercido até 40 (quarenta) dias após a assinatura do presente instrumento. Após a realização do desconto, quando ausente a oposição, terá o empregado o direito de pleitear sua restituição junto ao Sindicato profissional, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do desconto, que se dará mediante o recebimento dos salários com a indicação do referido valor decotado. A manifestação de oposição ou pedido de restituição dirigido ao Sindicato profissional poderá ocorrer de forma pessoal, na sede ou sub - sede da entidade sindical.

Parágrafo segundo - O Sindicato dos empregados informará, no prazo de dez dias, a oposição feita por empregado, devidamente protocolizada junto ao SECOSAER, a fim de evitar o desconto indevido em folha da contribuição assistencial. Essa contribuição poderá ser feita, via correspondência, e-mail ou por entrega pessoal de notificação à empresa.

Parágrafo terceiro – O Sindicato dos empregados responderá por eventuais indenizações às empresas em caso de haver condenação em processo judicial trabalhistas na devolução de contribuições assistenciais, desde que motivadas por ausência de comunicação do Sindicato dos empregados quanto à oposição realizada pelo empregado, na forma da cláusula trigésima. Também se responsabiliza o sindicato na referida indenização quando mesmo não tendo o empregado manifestado a oposição a justiça do trabalho determinar que o empregador devolva a contribuição assistencial, desde que o SECOSAER seja informado da existência de referido processo até cinco dias antes da audiência inicial.

Cláusula trigésima primeira – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL. Os estabelecimentos representados pelo sindicato patronal conveniente recolherão em favor do SINHORES, através de boleto bancário a ser adquirido na secretaria do sindicato e até o dia 30 de junho de 2.020, a contribuição assistencial patronal, destinada à manutenção do Sindicato, bem como ampliação e exercício de seus encargos estatutários e, ainda, aquisição de bens, de conformidade com a tabela a seguir apresentada.

<u>NÚMERO DE EMPREGADOS DA EMPRESA</u>	<u>VALOR DA TAXA</u>
Até 5 (cinco) empregados	R\$ 80,00
De 6 (seis) a 15 (quinze) empregados	R\$171,00
De 16 (dezesseis) a 30 (trinta) empregados	R\$340,00
De 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) empregados	R\$493,00
Acima de 40 (quarenta) empregados	R\$645,00



Parágrafo único – DO DIREITO DE OPOSIÇÃO. Fica assegurado o direito de oposição ao empregador não associado da entidade sindical econômica, a ser manifestado até o dia 30 (trinta) de março de 2020. A manifestação da oposição deverá ocorrer de forma pessoal, devendo o empregador interessado se dirigir até as dependências do sindicato.

Cláusula trigésima segunda – DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL. Fica assegurada aos diretores do sindicato profissional, excluídos os diretores da federação ou confederação, uma licença remunerada, para participação em atividades sindicais, equivalente ao prazo de 10 (dez) dias por cada período de 12 meses, considerando-se, para tanto, sempre que possível, os períodos de vigência das convenções coletivas.

Parágrafo primeiro – DA LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRETORES POR ESTABELECIMENTO. A licença será assegurada a somente um diretor por estabelecimento, considerando, para tanto, que as empresas que utilizem o mesmo nome de fantasia, ou que pertençam aos mesmos sócios ou, ainda, em que haja identidade quando ao sócio majoritário, serão consideradas, exclusivamente para o presente fim, como um único estabelecimento.

Parágrafo segundo – DA REQUISIÇÃO PELO SINDICATO. O Sindicato deverá encaminhar a requisição para a liberação de Diretor empregado aos empregadores, através dos correios e por carta registrada, ou então, pessoalmente, mediante protocolo. Deverá a requisição chegar ao conhecimento do empregador com uma antecedência mínima de 36 (trinta e seis) horas, não podendo o início desse período coincidir com sábados, domingos ou feriados. Do mesmo modo deverá ser considerado o momento do término do presente prazo.

Cláusula trigésima terceira – DA MULTA CONVENCIONAL. A violação de quaisquer das cláusulas inseridas na presente convenção coletiva implicará em multa por parte do faltoso, seja se o estabelecimento empregador, o sindicato patronal ou o sindicato profissional. Estabelecem as partes que a multa equivalerá ao valor correspondente à metade do piso salarial da categoria, independentemente do número de faltas em cada mês ou mesmo do número de meses em que as faltas ocorrerem, considerando-se, apenas, o período de vigência da convenção coletiva. Havendo faltas em vários meses, considerar-se, para efeito de apuração da multa, o dia que corresponder ao termo médio, levando-se em consideração a vigência do presente instrumento coletivo.

Parágrafo único – DA APLICAÇÃO DO ART. 412 DO CC. Considerando que o valor da cominação imposta na cláusula penal não pode exceder o da obrigação principal, na forma do art. 412 do Código Civil estabelecem os signatários do presente instrumento que o valor da multa convencional não poderá ultrapassar o valor da obrigação principal.

Cláusula trigésima quarta – DO REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA NO SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. O Requerimento de depósito da presente CCT no sistema mediador poderá ser implementado por qualquer dos convenientes.

Alano

Cláusula trigésima quinta – CLÁUSULA DE PAZ. Elegem as partes o diálogo na solução de eventuais divergências, razão pela qual a parte interessada deverá solicitar reunião, a ser realizada em dia e hora previamente estabelecidos em comum acordo, de forma que estabelecimento empregador, empregados e sindicatos trabalhem e contribuam para o aprimoramento e estreitamento das relações de trabalho.

Parágrafo único – DA MANUTENÇÃO DO TRABALHO. Durante a vigência do presente instrumento coletivo o Sindicato que representa a categoria profissional e os empregados se comprometem a não provocar ou realizar greves, com paralisação total ou mesmo parcial das atividades laborais, e tampouco provocar ou realizar a diminuição deliberada do ritmo de trabalho (operação tartaruga). O sindicato profissional assume a responsabilidade por cumprir e fazer cumprir a presente disposição. Não se enquadra na presente disposição qualquer manifestação da categoria que decorra do descumprimento por parte do empregador de cláusula convencional ou de norma legal.

Cláusula trigésima sexta – PAGAMENTO AO SINDICATO MEDIANTE EMISSÃO DE BOLETO BANCÁRIO. Todos os pagamentos a serem efetuados ao Sindicato representativo da categoria profissional deverão ocorrer através de boletos bancários a serem expedidos pela referida entidade sindical, extraídos do site www.secosaer.org.br ou depósito em conta.

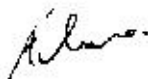
Cláusula trigésima sétima – A cobrança de gorjetas é opcional, podendo o estabelecimento empregador que não efetua a cobrança da gorjeta continuar a não fazê-lo, bem como os que não cobram iniciar sua cobrança. Os estabelecimentos que já cobram poderão deixar de fazê-lo, sempre observando o disposto nas alterações promovidas pela Lei 13.419/17.

Parágrafo primeiro. O cliente não está obrigado ao pagamento da gorjeta, sendo que se não houver sua concordância o referido valor não poderá ser lançado no cupom fiscal ou, se lançado, deverá haver indicação expressa de que o cliente se recusou ao pagamento, com assinatura, inclusive, do garçom que o atendeu.

Parágrafo segundo. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de vinte e quatro meses, haverá sua incorporação ao salário do empregado, considerando-se, para tanto, a média aritmética dos últimos doze meses.

Cláusula trigésima oitava– Havendo o recebimento de gorjeta espontânea compete ao empregado entrega-la ao caixa ou ao gerente do estabelecimento, para fins de observância do rateio.

Parágrafo primeiro. Para as empresas que optarem pela não apuração do valor real das gorjetas espontâneas fica arbitrado o valor de R\$100,00 (cem reais), o qual deverá ser adicionado ao montante a ser objeto do rateio.



Parágrafo segundo. Se a empresa não efetuar a cobrança de gorjeta no cupom fiscal ou documento equivalente, o valor da gorjeta espontânea, real ou o arbitrado no presente instrumento, será dividido conforme o sistema de pontos adotado pelo estabelecimento comercial, ou em valores iguais para todos os empregados na falta de adoção do sistema de pontos.

Parágrafo terceiro. É devida a retenção dos percentuais previstos nos parágrafos 6º e 7º do art. 457 da CLT, conforme redação da Lei 13.419/17, inclusive em relação às gorjetas espontâneas.

Cláusula trigésima nona – As gorjetas, espontâneas ou apontadas no cupom fiscal ou documento equivalente, na forma do disposto na Lei 13.419/17, serão distribuídas segundo o critério de custeio e rateio definido no presente instrumento coletivo, podendo sofrer alterações próprias e específicas a determinada empresa em acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo único. O rateio e distribuição das gorjetas ocorreram observando-se o sistema de pontos estabelecido pelo empregador e devidamente assinado pelos empregados, com a assistência sindical.

Cláusula quadragésima – Para os estabelecimentos com mais de 60 (sessenta empregados) contratados no mesmo CNPJ será constituída uma comissão de empregados para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, no prazo de 60 (sessenta dias) da assinatura do presente instrumento.

Parágrafo primeiro. Para a constituição da comissão de empregados o sindicato representativo da categoria profissional convocará assembleia geral, a qual elegerá dois empregados para cada empresa, em data que permita concluir a formação da comissão no prazo estabelecido no caput desta cláusula.

Parágrafo segundo. Os membros da comissão de empregados constituída nos termos do § 10 do art. 457 da CLT gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para as quais foram eleitos.

Cláusula quadragésima primeira– Para as empresas com até 60 empregados contratados no mesmo CNPJ fica constituída uma comissão intersindical, formada por dois integrantes indicados pelo Sindicato dos Empregados para cada empresa e dois integrantes de cada estabelecimento empregador, de modo que em relação a cada local de trabalho será mantida a paridade de dois integrantes do sindicato profissional e dois integrantes dos empregadores. Os representantes dos empregadores serão por eles indicados ao sindicato da categoria econômica, o qual apresentará ao sindicato da categoria profissional, quando solicitada, a relação dos referidos integrantes.

Parágrafo único. Somente serão constituídas as comissões de empregados ou comissões intersindicais nas empresas que cobrem as gorjetas e que possuam até 60 empregados.



I – O Sindicato da categoria profissional escolherá, livremente, os integrantes da comissão intersindical que lhe couber, os quais poderão ou não integrar a diretoria da entidade sindical. Se os indicados não integrarem os quadros da diretoria do Sindicato não gozarão de nenhum tipo de estabilidade ou garantia de emprego. Se integrarem observar-se-á o disposto na legislação pertinente.

II – Se os integrantes da comissão definidos pelo sindicato representativo da categoria profissional identificarem alguma desconformidade deverão comunicar imediatamente o referido sindicato, para as providências cabíveis.

III – O período de atuação dos integrantes das comissões será de um ano, podendo ocorrer a sua substituição, a qualquer momento e por deliberação do sindicato representativo da categoria profissional, quando constatada insatisfação dos colegas de trabalho quanto à sua atuação. Se o contrato de trabalho sofrer solução de continuidade, decorrente de pedido de demissão ou de dispensa, com ou sem justa causa, o membro da comissão será substituído. Poderá ocorrer a indicação do mesmo integrante da comissão, pelo sindicato da categoria profissional ou pelo sindicato da categoria econômica, para períodos sucessivos ou não.

IV – O membro da comissão intersindical, indicado pelo sindicato representativo da categoria econômica, também atuará pelo prazo de um ano, podendo ocorrer a sua substituição, a qualquer momento e por deliberação do sindicato representativo da categoria econômica, quando constatada a insatisfação do estabelecimento empregador quanto à sua atuação. Se o contrato de trabalho sofrer solução de continuidade, decorrente de pedido de demissão ou de dispensa, com ou sem justa causa, o membro da comissão será substituído. Dessa forma, também o membro da comissão intersindical indicado pelo sindicato da categoria econômica não goza de nenhum tipo de estabilidade ou garantia de emprego.

V – Havendo o desligamento do integrante da comissão intersindical, a pedido ou por deliberação do sindicato, outro será escolhido pelo sindicato respectivo.

VI – Estabelecimentos que não tenham empregados não estarão sujeitos a criação da comissão intersindical, e para aqueles que possuam poucos empregados a comissão intersindical poderá ser composta de apenas um integrante, não havendo impedimento para que seja escolhido um único integrante pelas duas entidades sindicais.

Cláusula quadragésima segunda – Caberá à comissão de empregados conferir o montante das gorjetas recebidas em cada mês, bem como se a distribuição dos seus valores observou o sistema de pontos adotados no estabelecimento ou, na sua falta, se foi efetuada uma distribuição equitativa entre os empregados.



Cláusula quadragésima terceira– Fica estabelecido, como percentual de retenção previstos nos parágrafos 6º e 7º do art. 457 da CLT, conforme redação da Lei 13.419/17, 20% (vinte por cento) para as empresas inscritas no SIMPLES Nacional e 33% para as empresas não inscritas, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração.

Parágrafo único. O valor remanescente será revertido integralmente em favor dos empregados, observando o rateio.

Cláusula quadragésima quarta– O pagamento das gorjetas ocorrerá com indicação expressa no holerite, em rubrica própria, identificada como gorjeta, taxa de serviço ou expressão equivalente.

Cláusula quadragésima quinta– Deverá ser anotado na Carteira de Trabalho (CTPS) dos empregados destinatários das gorjetas o salário fixo e o percentual da gorjeta cobrado pelo estabelecimento empregador dos seus clientes.

Parágrafo primeiro. Deverá ser anotado na CTPS, no prazo de no máximo 30 dias que suceder o início da vigência do presente instrumento, além do salário fixo a média das gorjetas que foram pagas nos últimos doze meses.

Parágrafo segundo. Para possibilitar a conferência no tocante ao reflexo das gorjetas em férias, 13º salário e no FGTS, a cada período de doze meses deverão ser anotadas na CTPS a média das gorjetas. Caso não tenham sido anotadas todas as medias na CTPS, nas épocas próprias, deverão sê-lo quando da demissão ou dispensa do empregado.

Cláusula quadragésima sexta– Até que haja disposição em sentido contrário, expresso em instrumento coletivo, ficam convalidados todos os acordos coletivos de trabalho referentes aos pontos, somente no que diz respeito à fixação do sistema de pontos, indispensável para a distribuição da gorjeta.

Cláusula quadragésima sétima– Até que haja previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho os critérios de rateio e distribuição da gorjeta, bem como os percentuais de retenção previstos nos parágrafos 6º e 7º do art. 457 da CLT, conforme redação da Lei 13.419/17, serão definidos em assembleia geral, na forma do art. 612 da CLT, cuja ata será encaminhada ao sindicato patronal, para ciência e distribuição para a categoria.

Cláusula quadragésima oitava– Diante da nova realidade trazida pela Lei 13.467/17, e, diante da necessidade de modernização das relações de trabalho, ficam autorizadas, desde que por acordo comum, o parcelamento do décimo terceiro salário, que poderá ser pago em até doze parcelas mensais, juntamente com a remuneração do mês. O valor deverá ser discriminado no holerite ou recibo de pagamento, com prévio aviso ao empregado e com rubrica de identificação.

Alvaro

O empregado terá antecipado no ano de 2020 e assim sucessivamente o valor do décimo terceiro salário, sendo pago, mensalmente, o valor de 1/12 (a partir de janeiro de 2020) do valor do salário mensal e, se houver aumento deste valor durante o decorrer do ano a diferença será paga na parcela de dezembro de 2020.

No caso de comissionista misto, a média da comissão mensal será acrescida a cada parcela do décimo terceiro salário a ser paga mensalmente, desde que avançado o pagamento nesta forma.

Cláusula quadragésima nona - Diante da nova realidade trazida pela Lei 13.467/17, e, diante da possibilidade de fracionamento das férias, em três parcelas, que uma das parcelas não poderá ser menor que 14 dias, fica estabelecido que, a parcela das férias será paga conforme o parcelamento do gozo das mesmas e o terço de férias deverá ser pago juntamente com a primeira parcela. O valor deverá ser discriminado no holerite ou recibo de pagamento, com prévio aviso ao empregado e com rubrica de identificação.

Cláusula quinquagésima-Diante da nova realidade trazida pela Lei 13.467/17, e, diante da ausência de obrigação de contribuições para a manutenção dos sindicatos, o sindicato dos empregados passará a cobrar, DAQUELES EMPREGADOS NÃO ASSOCIADOS, ou das empresas que não honrarem com as contribuições aqui avançadas os seguintes valores:

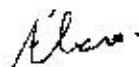
- = Fornecimento de convenções coletivas (CCT) no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por convenção, na modalidade impressa ou eletrônica.
- = Homologação de rescisões contratuais, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais)
- = Homologação de acordos individuais ou acordos coletivos (específicos da empresa), no valor de R\$ 100,00 (cem reais) para cada termo homologado.
- = Homologação de Termo de Quitação Anual (conforme 507, B da CLT), no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) para cada termo homologado.

Desde que a empresa esteja quites com as contribuições do Programa de Assistência Odontológica Familiar e o empregado seja associado ao SECOSAER e esteja quites com suas obrigações, não haverá cobrança das taxas acima nominadas.

Cláusula quinquagésima primeira – APLICAÇÃO.O presente instrumento coletivo é aplicável às categorias profissional e econômica correspondentes aos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Uberaba, representadas pelos sindicatos convenientes. Ficam ratificados todos os atos praticados entre a data-base e a assinatura do presente instrumento, que estejam em consonância com a presente Convenção Coletiva.

Cláusula quinquagésima segunda – DATA-BASE. As categorias estabelecem como nova data-base 1º de Janeiro.

Parágrafo único – A data base no ano de 2021 será 1º de janeiro.

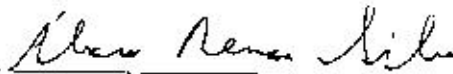


Cláusula quinquagésima terceira – VIGÊNCIA. As normas instituídas pelo presente instrumento serão aplicadas a partir de 1º de janeiro de 2.020 até 31 de dezembro de 2.020, salvo disposição especial em relação a cláusula específica.

E para que produza seus jurídicos e legais efeitos o presente instrumento normativo foi lido, aprovado e assinado pelas representações sindicais signatárias, se comprometendo a entidade sindical profissional a efetuar o registro da presente convenção coletiva de trabalho do sistema mediador, respondendo pela obrigação de manter inalterado o texto.

Uberaba (MG), 01 de janeiro de 2020.

SIND. DOS EMPREGADOS EM RESTAURANTES,
HOTÉIS, BARES E SIMILARES DE UBERABA.



SINHORES – SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES DE UBERABA.