

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000164/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/01/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR000038/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 14021.108207/2021-21  
DATA DO PROTOCOLO: 26/01/2021

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO H. E SIM. DE UBERA, CNPJ n. 23.368.905/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VILMAR ANTONIO DA SILVA;

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES SIM P. DE MINAS, CNPJ n. 01.574.210/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). BRENO PEREIRA DA FONSECA PALHARES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2021 a 31 de dezembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores no comércio hoteleiro e similares, bares, restaurantes, estabelecimento de hospedagem, alimentação preparada, bebida a varejo, empregados de edifícios, zeladores, porteiros, cabineiros, vigias, faxineiros, serventes garçons, das empresas de asseio e conservação, conservação de elevadores, empresas de lavanderias e similares, em saunas, instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas e em empresas de refeições coletivas**, com abrangência territorial em **Patos de Minas/MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Usando o direito à livre negociação e dentro dos limites do “princípio do conglobamento”, as partes ajustam que **os salários dos empregados que ganham** o piso salarial descrito no parágrafo primeiro e abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho serão reajustadas em 01 de Janeiro de 2021, pela aplicação do percentual de **4,95% (quatro vírgula noventa e cinco por cento)** negociado, que corresponde a atualização dos salários pela inflação verificada no período de 01 de Janeiro de 2020 a 31 de Dezembro de 2020, onde também estarão compensadas as antecipações porventura concedidas no período e a devida proporcionalidade, mês a mês, para aqueles que foram contratados após a data base

anterior. Ainda para os empregados que recebem acima do piso salarial, o aumento será de **4,12%(quatro vírgula doze por cento), proporcionalmente.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** convencionam as partes que os empregados serão divididos em duas categorias, sendo estes, os não comissionistas, os comissionistas mistos. Convencionam os signatários que os **PISOS MÍNIMOS** garantidos por categoria a partir de 01 de Janeiro de 2021, serão os seguintes:

**A) NÃO COMISSIONISTA: R\$ 1.252,00 (hum mil, duzentos e cinquenta e dois reais)**

**B) COMISSIONISTA MISTO: R\$ 1.252,00 (hum mil, duzentos e cinquenta e dois reais)**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Denominam-se Comissionistas Mistos, os empregados que percebem **PISO MÍNIMO FIXO + COMISSÕES.**

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Comissionistas Puros (onde ainda existirem) são os que percebem salário somente à base de Comissões, exclusivamente, e terão a garantia do Piso Mínimo disposto no item A do parágrafo primeiro desta cláusula. Os comissionistas puros (se existirem) poderão migrar para a categoria de comissionista misto ou não comissionista, sem perda dos salários, com cálculo pela média de remuneração dos últimos seis meses.

**PARÁGRAFO QUARTO:** No contrato de trabalho e/ou CTPS do empregado deverá ser anotado a qual categoria ele pertence, constando o valor percentual da comissão, não havendo tal anotação considerar-se-á que o mesmo é da categoria não comissionista.

### **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

O empregador fará constar dos envelopes de pagamento ou contracheques discriminação de todas as parcelas do salário, bem como de todos os descontos efetuados.

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

#### **13º Salário**

### **CLÁUSULA QUINTA - PARCELAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO POR ANTECIPAÇÃO.**

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 e com concordância expressa dos empregados, 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.

O empregado terá antecipado **no ano de 2021** e assim sucessivamente o valor do décimo terceiro salário, sendo pago, mensalmente, o valor de 1/12 (**a partir de janeiro de 2021**) 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 2021**.

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 avençado o pagamento nesta forma.

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras terão um acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) à hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As horas extras somente receberão adicional quando as mesmas não forem para compensar folgas ou com a diminuição da carga horária de outro dia, dentro de três meses subsequentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador poderá optar em pagar as horas extras no mês trabalhado, quando então o adicional incidente será de 50% (cinquenta por cento) ou desconta-la no banco de horas.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL DE CAIXA**

As empresas convenientes procederão ao pagamento do adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário, a título de gratificação de caixa, a todos os trabalhadores que exercerem a função de caixa, durante toda a sua jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O exercício da função de caixa esporadicamente não implica o pagamento do respectivo adicional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não se aplica a presente cláusula aos trabalhadores que fazem o simples manuseio das importâncias ou seu transporte até o caixa, nas situações de "check in" e "check out".

#### **CLÁUSULA OITAVA - TAXA DE SERVIÇOS**

Em face do que dispõe o Art. 457 da CLT, na redação dada pela Lei no 13.419, de 13 de março de 2017, empresas e seus empregados aqui representados por suas respectivas entidades de classe, na forma do art. 611 e seguintes, da mesma CLT, como amparo, ainda do disposto nos arts. 7º, XXVI, e 8º III, da Constituição Federal, que reforçam o art. 513 da CLT, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho, com o objetivo de regulamentar a GORJETA consuetudinária no setor de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos assemelhados, ou seja, hospedagem em geral e o fornecimento de alimentação preparada e bebidas a varejo, nos municípios acima explicitados.

O presente pacto, firmado pelas maiores entidades sindicais do País no setor, representativas de empresas e empregados, servirá ainda de orientação às respectivas confederações como um primeiro passo rumo a formalização de contrato coletivo de trabalho em nível nacional, no qual as gorjetas sejam regulamentadas de maneira uniforme em todas as empresas brasileiras do segmento de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos assemelhados.

Para tanto, são estabelecidas as seguintes cláusulas:

**PARAGRÁFO PRIMEIRO: Modalidades de Gorjetas** - As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado sugere a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

a) as espontâneas; e

b) as compulsórias, também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos clientes.

**PARAGRÁFO SEGUNDO: Gorjetas Espontâneas** - As gorjetas serão consideradas espontâneas sempre que nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes do estabelecimento da empresa, elas não sejam incluídas ou mesmo discriminadas, seja de forma mecânica ou manual.

2.1 - Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento.

2.1.1, - A divisão mencionada no parágrafo anterior poderá ser feita pelo conhecido sistema de “caixinha”, ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

2.2 - Sem que fique descaracterizada a modalidade, é permitido aos empregados induzirem, por conta própria, os clientes do estabelecimento à concessão de gratificações, mas desde que não haja qualquer inserção nas comandas ou notas de consumo, ou mesmo contabilização de seu valor por parte do estabelecimento.

**PARAGRÁFO TERCEIRO** - Até a edição da Lei no 13.419/2017, que alterou o art. 457 da CLT, a modalidade denominada de gorjetas espontâneas não restaria descaracterizada em razão de parte das gorjetas ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito.

3.1- As alterações promovidas pela Lei no 13.419/2017 trazem agora entendimento diverso, no sentido de que as gorjetas não mais serão consideradas como espontâneas quando o estabelecimento admitir a concessão de gorjetas por meio de cartão de crédito ou de débito.

3.2.- Não há qualquer espécie de reparo ou censura no procedimento que era adotado pelas empresas até a edição da Lei no 13.419/2017, de considerarem como espontâneas as gorjetas que eram concedidas por meio de cartão de crédito ou de débito consoante CCT anterior.

3.3.- A partir da entrada em vigor da aludida Lei no 13.419/2017 e da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a aceitação pelas empresas de concessão de gorjetas por meio de cartão de crédito ou de débito implica na desconsideração da modalidade denominada de gorjetas espontâneas.

**PARAGRÁFO QUARTO** - Na modalidade de gorjetas espontâneas, em razão do fato delas serem facultativas desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferiu mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

4.1.- Não obstante, para fins do disposto no art. 457 da CLT e Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática, estabelecendo-se valores estimados sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários.

#### **PARÁGRAFO QUINTO - DA ESTIMATIVA DE GORJETA ESPONTÂNEA**

4.2.- As Entidades signatárias, por reconhecerem a impossibilidade dos valores correspondentes à gorjeta espontânea, quando permitido o seu recebimento pela empresa, e entregue diretamente pelo cliente ao empregado (§7º da Lei 13.419/2017), vir a ser apurados com exatidão, fixam o valor de R\$ 100,00 (cem reais) como o valor estimado de gorjetas espontâneas recebidas no mês, por cada empregado garçom.

4.3.- O empregador não estará obrigado a pagar o valor supracitado, mas apenas incluí-lo para que, somado ao salário pago diretamente pelo empregador venha formar a remuneração básica para os recolhimentos legais (FGTS, INSS, 13º salário, férias e verbas rescisórias).

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

4.4.1 - Se a empresa cobra a gorjeta compulsória e optar por deixar a cobrança passando à estimativa de gorjetas, deverá a mesma, na forma da Lei 13.419/2017 proceder à inclusão da média das últimas seis remunerações ao salário do empregado como forma de não haver a diminuição unilateral do valor da remuneração que é vedada nos termos do Art. 7º inciso VI da Constituição Federal.

4.5. -Ficam excluídos da aplicação desta Cláusula os empregadores que exerçam, exclusivamente, as atividades próprias de Motel, conforme alvará de localização e funcionamento concedido pela Prefeitura local.

4.6- As empresas que optarem por não cobrar a gorjeta na conta de consumo de seus clientes, deixando a entrega da gorjeta pelos clientes diretamente aos empregados, poderão:

a) Empresas optantes do Simples Nacional ou inscrita em outro regime de tributação federal diferenciado: Descontar dos empregados o equivalente a 20% [vinte por cento] do valor estimado, a título de gorjeta, conforme a tabela de estimativa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas decorrentes de sua integração à remuneração dos empregados.

b) Empresas não inscrita em regime de tributação federal diferenciado: Descontar dos empregados o equivalente a 33% [trinta e três por cento] do valor estimado, a título de gorjeta, conforme a tabela de estimativa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas decorrentes de sua integração à remuneração dos empregados.

4.6- Fica convencionado que somente os estabelecimentos da categoria econômica, filiados ao sindicato patronal como sócios e contribuintes em dia com as Contribuições Sindicais e Assistencial trimestral patronal, poderão fazer jus ao desconto de 20% (vinte por cento) ou 33% (trinta e três por cento) - de acordo com a sua inscrição no regime tributação federal - das gorjetas, para custeio dos encargos sociais, conforme Lei 13.419/2017.

**PARÁGRAFO SEXTO - GORJETAS COMPULSÓRIA** - Na modalidade de gorjetas compulsórias (Taxa de Serviço), estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, seja de forma mecânica ou manual.

5.1.-O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos

consumidores. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica "GORJETA", "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA CONCEDIDA".

5.1.1.-Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas que foram efetivamente concedidas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração.

5.2- Apesar da nomenclatura do regime "GORJETAS COMPULSÓRIAS", fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

**PARÁGRAFO SETIMO** - O montante mensal arrecadado a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será distribuído da seguinte forma:

I - Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo Lucro Presumido ou Real:

- a) 67% (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerite, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
- b) 33% (trinta e três por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

II - Nas empresas enquadradas no regime do SIMPLES NACIONAL:

- a) 80% (oitenta por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerite, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
- b) 20% (vinte por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

6.1.- A empresa que, tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, passando-o de 33% para 20%. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, de 20% para até 33%.

6.2.- A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, por 12 meses contados da assinatura dessa CCT, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviços, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

6.3. - As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do Enunciado 354, do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

6.4.-Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas (observadas às deduções e retenções acima previstas) serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias. Na forma da

legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

6.4.1.-Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Obrigatórias, que adiantem mensalmente a parcela do 13º salário sobre as gorjetas recebidas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,3% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º salário. As parcelas do 13º salário calculadas sobre o salário propriamente dito continuariam a ser pagas nas épocas próprias.

6.5.- O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

6.6.-Após a implantação da nova sistemática, a Tabelas de Estimativa de Gorjetas deixará de ter razão para existir. Desse modo, desaparecerá dos holerites dos empregados qualquer menção a essa tabela.

6.7.- As gorjetas serão rateadas entre os trabalhadores, respeitando-se os usos e costumes vigentes na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que os empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, ficando tal procedimento sempre a depender da assembleia específica de cada empresa.

6.8.- Nas empresas com 60 ou mais empregados, terão 02 empregados responsáveis pela fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas, que gozarão de estabilidade no emprego por 01 (um) ano, vinculada ao desempenho da respectiva função, nos termos do art. 457, § 10, da CLT.

6.8.1.- Nas empresas com menos de 60 empregados, a fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas será procedida pelos respectivos sindicatos profissionais e patronais.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA NONA - REFEIÇÃO E LANCHE**

Aos empregados será garantido um lanche, para aqueles que exerçam uma jornada de trabalho de 06 (seis) horas/dia e para os que trabalham acima de seis horas/dia será fornecida uma refeição completa, e será cobrado do empregado, a título de alimentação, **R\$ 3,51 (três reais e cinquenta e um centavos) por mês**, descontados no salário do mesmo.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esta cláusula somente será aplicada em empresas que servem refeições

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - TRANSPORTES**

As empresas ficam desobrigadas de fornecer transporte a seus empregados em razão da existência de transporte coletivo urbano independente de seu horário de funcionamento e da jornada de trabalho estabelecida em escala prévia, pois o empregador fornece vale-transporte. Quando o empregado é

transportado pela empresa, considerar-se-á mera liberalidade da empresa para conforto do empregado, não integrando de maneira alguma ao salário do mesmo.

## **Seguro de Vida**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

Fica conveniado que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, se obrigarão a conceder a todos os seu empregados um seguro de vida, que poderá ser realizado diretamente pelo interessado ou através de Companhia de Seguros a ser contratada e indicada pelo Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As importâncias seguradas por empregado serão as seguintes:

R\$ 9.000,00 (nove mil reais) por morte natural, acidental ou invalidez permanente do trabalhador;

R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de auxílio funeral em caso de morte acidental.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na falta da concessão de tal benefício e na ocorrência de sinistro, a empresa empregadora será responsável por indenização idêntica àquela que seria devida a seguradora ao empregado.

## **Outros Auxílios**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CURSOS**

Os cursos exigidos pelo empregador serão custeados pelo mesmo, sem qualquer ônus para o empregado.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Os empregados da categoria, terão o prazo máximo de 90 (noventa) dias de contrato de experiência, sendo que o piso salarial somente será aplicado após 91 (noventa e um) dias da contratação, podendo o empregador pagar o salário mínimo até os primeiros 90 (noventa) dias de experiência.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Não será exigido o contrato de experiência aos empregados que já tiverem trabalhado para o empregador, e que depois retornarem à mesma função, quando houver tais casos, estes contratos serão nulos de pleno direito, salvo se o prazo entre uma contratação e outra, exceder a dois anos.



## **Desligamento/Demissão**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOCUMENTOS PARA HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATO**

A homologação das rescisões dos trabalhadores da categoria abrangida por esta convenção, OBRIGATORIAMENTE serão feitas dentro do sindicato dos empregados, sem nenhum ônus para as empresas ou empregados, desde que apresentada ou verificada a quitação das obrigações e contribuições do empregado e empregador em relação ao sindicato.

As homologações das rescisões do contrato de trabalho só poderão ser efetuadas mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- Carta de Preposto
- Livro ou Ficha de Registro
- CTPS assinada e com as devidas anotações.
- Comprovante do recolhimento da multa, no caso de demissão sem justa causa
- Exame Médico Demissional
- Extrato do FGTS atualizado
- Requerimento do Seguro Desemprego
- Chave de conectividade para movimentação do FGTS
- 05 vias da TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) para Demissões Sem Justa Causa e 03 vias de TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) para Pedidos de Demissão
- Cópia de Declaração da Rais
- Cópia dos comprovantes de pagamento das Contribuições Sindical e Programa Odontológico. Patronal e dos Empregados (do ano corrente ou do ano anterior)

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PROIBIÇÕES E OBRIGAÇÕES**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica proibido, durante a jornada de trabalho, a utilização pelo funcionário de qualquer aparelho eletrônica, salvo nos intervalos de descanso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** É obrigatório o uso dos Equipamentos de Proteção Individual pelos empregados, sendo que os mesmos serão fornecidos pelo empregador.

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

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, compreendendo-se está em seis dias de trabalho e um de folga, independente da jornada de trabalho diária, sendo que as diminuições da carga horária diária em determinado dia ou seu aumento serão compensadas posteriormente, dentro do período de 120 dias, sendo esse o parâmetro determinante para o banco de horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Poderá haver contratação em jornada reduzida, obedecendo à proporcionalidade salarial.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica autorizado a redução do intervalo para descanso e alimentação para meia hora, onde o funcionário poderá permanecer no estabelecimento durante este intervalo, não sendo computado como hora trabalhada. Se houver, no atual horário de trabalho a redução do intervalo, deverá o empregado sair mais cedo ou entrar mais tarde (meia hora) por acordo comum entre as partes.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para a implementação do parágrafo anterior, não existirá a possibilidade de convocação para o trabalho, sob pena de inaplicação da cláusula e parágrafos, com o consequente pagamento da hora ficta em questão como extra, com o devido acréscimo do adicional convencional.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O intervalo para descanso refeição entre jornadas poderá ser superior a 02 (duas) horas sendo limitado a 04 (quatro) horas.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Poderá ser admitida a jornada de trabalho 12X36 (doze por trinta e seis), com 01 (uma) hora de intervalo. Na impossibilidade da concessão deste intervalo desde que analisada a situação peculiar de cada empresa e formalizado acordo escrito com cada funcionário e devidamente homologado no sindicato dos empregados, a hora será paga como extra, com o adicional convencional.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS E REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS**

Fica estabelecido que os empregados que exercem suas funções sob o regime de escala de horário, os feriados e os repousos semanais quando trabalhados, poderão ser compensados com folgas em outros dias, desde que, estejam dentro dos próximos 30 dias. As folgas compensadas (feriados e domingos) durante o período de pandemia assim definido pelo Governo Federal serão de um dia de trabalho para um dia de folga (mesmo em domingos e feriados) e, após o período da pandemia retornam à compensação de dois dias de folga por domingo ou feriado trabalhado. Em caso de indenização será pago o valor do dia trabalhado em dobro.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica estabelecido que o descanso semanal remunerado poderá ser efetuado a qualquer dia da semana, em escala própria fornecida pelo empregador com antecedência mínima de sete dias, não tendo obrigatoriedade de ser aos domingos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica estabelecido que as faltas não justificadas serão descontadas do repouso semanal remunerado.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FALTAS**

Somente serão abonadas, desde que comprovadas, sem prejuízo da remuneração e das férias do empregado, independentemente da escala de horário de trabalho:

São Quatro dias consecutivos, em caso de casamento do empregado;

São Dois dias consecutivos em caso de morte de parente em 1º (primeiro) grau;

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Desde que haja coincidência dos horários das provas e da jornada diária de trabalho, serão abonadas, sem desconto, as faltas do empregado estudante, nas horas que coincidirem com o exame obrigatório, desde que a empresa seja previamente avisada com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, devendo a comprovação ser efetuada em no máximo 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova, mediante certidão fornecida pelo estabelecimento de ensino.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

Durante a vigência desta convenção, fica assegurado ao empregado substituto, percepção do mesmo salário do substituído, somente a partir do segundo mês do exercício das funções do substituído.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS**

As férias sempre se iniciarão em dias de trabalho, nunca em folgas ou dias de repouso semanal. A suspensão do contrato em razão da pandemia suspende também o período aquisitivo das férias (pelo mesmo período da suspensão contratual), passando a ser contado o período aquisitivo pelos meses efetivamente trabalhados enquanto durar a pandemia.

## Remuneração de Férias

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS - PAGAMENTO

Diante da nova realidade trazida pela Lei 13.467/17, e, diante da possibilidade de fracionamento das férias, em três parcelas (desde que por acordo comum e com concordância expressa dos empregados), 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.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Uniforme

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Ficará a cargo do empregador, o fornecimento de uniformes, quando exigidos pelo mesmo sua utilização no local de trabalho, salvo para os garçons que usem calça preta, camisa branca, gravata borboleta e sapatos pretos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregador terá de fornecer uniformes aos garçons se deles exigir outra cor que não seja calça preta, camisa branca, gravata borboleta e sapatos pretos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** *Em caso de rescisão por justa causa ou a pedido do empregado, o último uniforme fornecido deverá ser devolvido ao empregador pelo empregado, desde que não tenha ultrapassado a um ano o último fornecimento.*

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

Para efeito de garantia de segurança e saúde do trabalhador, as partes convencionam que, os atestados médicos apresentados pelos trabalhadores que resultarem em afastamento de mais de um dia de trabalho deverão ser encaminhados ao departamento de pessoal da empresa que pode exigir que o empregado compareça ao médico do trabalho indicado pela empresa para verificação de suas condições de saúde em até 48 horas após a cessação do afastamento apontado no atestado médico. O novo exame será feito sem qualquer ônus para o trabalhador.

## Relações Sindicais

## Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL

Fica assegurado aos diretores do Sindicato Profissional, a licença remunerada, durante 10 (dez) dias por ano, para participação em atividades sindicais, quando deverão ser requisitados pelo Sindicato com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Esta cláusula está limitando a um diretor por empresa empregadora.

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICATO PATRONAL

Os empregadores sujeitos a obrigações decorrentes desta convenção coletiva de trabalho, recolherão em favor do **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PATOS DE MINAS**, até o dia **28 de Fevereiro de 2021** uma contribuição Assistencial para ampliação de seus encargos estatutários, conforme tabela abaixo, sendo que a referida contribuição será feita através de cobrança bancária.

<b>NÚMERO DE EMPREGADOS NA EMPRESA:</b>	<b>CONTRIBUIÇÃO:</b>
Sem empregados	R\$ 330,00
01 a 10 empregados	R\$ 407,00
11 a 20 empregados	R\$ 478,50
Acima de 21 empregados	R\$ 544,50

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR ODONTOLÓGICA

As empresas convenientes, em razão da negociação ocorrida e considerando o “princípio do conglobamento” na presente pactuação, obrigam-se pagar de forma indenizada as importâncias que seriam devidas por cada um dos seus empregados beneficiados, assegurando-se o valor mínimo arredondado de R\$ 70,00 (setenta reais), para cada um, em uma única parcela.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Tais importâncias deverão ser repassadas ao Sindicato Profissional até o dia **31 de março de 2021**, em impresso a ser fornecido pelo mesmo, sendo que a inadimplência da obrigação indenizatória aqui contraída, importará além da pena pactuada no presente instrumento, o pagamento de atualização monetária, multa de 2% (dois por cento) a título de mora e os respectivos juros moratórios.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em razão das empresas indenizarem os valores do desconto do programa de assistência familiar odontológica, aprovado por todos os trabalhadores em assembleia geral extraordinária, que objetiva financiar tratamento odontológico que compreende os procedimentos de extração, limpeza,

obturação e canal (os demais correm por conta do trabalhador) aos empregados associados ao SECOSAER, não há, neste caso, o direito à oposição, ante a total ausência de descontos ao trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O funcionário para ter direito a inserir no plano odontológico aos seus dependentes legais, assim compreendido (cônjuge e filhos até 15 anos incompletos), o funcionário titular terá de estar devidamente associado ao Sindicato Profissional, será cobrado uma taxa única de R\$ 150,00 para tratamento completo de cada dependente (observados os mesmos procedimentos acima).

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA POR VIOLAÇÃO AOS TERMOS DESTA CONVENÇÃO**

A violação de uma ou mais cláusulas da presente convenção de trabalho, implicará em uma única multa no valor de 01 (um) piso salarial da categoria em favor do empregado ou sindicato.

## **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIA DA CATEGORIA**

Fica convencionado que o dia 11 (onze) de agosto, será o dia da categoria, não sendo este considerado feriado, nem folga compulsória pelo empregador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - OS VALORES E CONDIÇÕES DE ATUAÇÃO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

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 avençadas 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 ou o empregado seja associado ao SECOSAER e esteja quites com suas obrigações, (qualquer uma das ocorrências) não haverá cobrança das taxas acima nominadas.

VILMAR ANTONIO DA SILVA  
Presidente  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO H. E SIM. DE UBERA

BRENO PEREIRA DA FONSECA PALHARES  
Presidente  
SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES SIM P. DE MINAS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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