

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG002299/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 05/07/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024767/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.109983/2023-88
DATA DO PROTOCOLO: 25/05/2023

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, CNPJ n. 17.446.832/0001-39, neste ato representado(a) por seu Secretário Geral, Sr(a). RAIMUNDO DA LUZ ARCANJO;

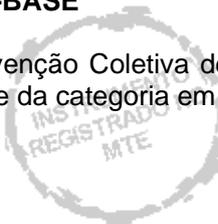
E

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

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.



CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **econômica estabelecimentos de empresas de hotéis, restaurantes, bares, pensões, cafés, leiterias, adega, albergues, aluguel de quartos, alojamento, apart-hotéis exceto aqueles organizados sob a forma de condomínios residenciais, comerciais e mistos, boate, botequim, bistrôs, buffet, bomboniere, cafeteria, caldos de cana, cantina, casa de festas e eventos, exceto quando destinados a aluguel desses espaços, casas de lazer e entretenimento, casa de chá, casa de sucos e vitaminas, casas de pão de queijo, casa de shows e eventos, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, casa de cômodo, casa de lanches, casa de massas, casa de vitaminas e sucos, casas de recepção, casas noturnas, choperia, cervejaria, comida a quilo, condhotéis, colônia de férias, churrascaria, creperia, cyber café, danceteria-dancing, discoteca, drive-in, dormitório, doçaria, espagueteria, fast-food, fornecimento de bebidas a varejo, flats, galeteria, hospedagens, hospedaria, hotel rural, hotel de lazer, hotel fazenda, hotel residence, karaokê, kitinete, lanchonete, motel, pastelaria, pensionato, petisqueira, pizzaria, pousada, quiosques, restaurantes, rotisseira, salão de dança, salões de festas, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, serviços ambulantes de alimentação e bebidas, salscharia, scooth-bar, self-service, sorveteria, tendinhas e trailers de lanches e profissional, dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares, com abrangência territorial em Belo Horizonte/MG.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

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

I) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$1.418,00 (hum mil, quatrocentos e dezoito reais)** mensais;

II) Para as funções de: garçom/garçonete, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira, de **1º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023**, será de **R\$1.470,00 (hum mil e quatrocentos e setenta reais)** mensais.

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia 01/01/2023 data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de 5,93% (cinco inteiros e noventa e três por cento) sobre o salário do mês de dezembro de 2022, observando-se:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2022	5,93%	1,0593
Fevereiro/2022	5,54%	1,0544
Março/2022	4,91%	1,0491
Abril/2022	4,41%	1,0441
Maió/2022	3,91%	1,0391
Junho/2022	3,41%	1,0341
Julho/2022	2,92%	1,0292
Agosto/2022	2,42%	1,0242
Setembro/2022	1,93%	1,0193
Outubro/2022	1,45%	1,0145
Novembro/2022	0,96%	1,0096
Dezembro/2022	0,48%	1,0048

I) O empregado recém-admitido e que tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido até o limite do salário reajustado ou corrigido do empregado que exerce da mesma função e que tenha sido admitido até a mencionada data-base anterior.

II) O empregado recém-admitido e que não tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido com a apropriação do percentual fixado na tabela abaixo, que incidirá sobre o salário da admissão:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na aplicação dos percentuais aqui ajustados já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no **período de 1º/1/2022 a 31/12/2022**, ficando esclarecido que não poderão ser compensados os aumentos decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função ou de localidade que implique em mudança de domicílio, ou ainda decorrente de equiparação salarial declarada em sentença transitada em julgado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PISOS E REAJUSTE – DATA DE APLICAÇÃO

O pagamento do piso salarial previstos na cláusula terceira e a aplicação dos índices de reajuste salarial previstos no quadro da cláusula quarta desta convenção coletiva retroagem à data-base (1º/1/2023).

PARÁGRAFO ÚNICO – DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, sem acréscimos legais, da seguinte forma:

- I. as eventuais diferenças salariais relativas aos salários dos meses de janeiro e fevereiro de 2023, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de junho e 2023;
- II. as eventuais diferenças salariais relativas ao salário dos meses de março e abril de 2023, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de julho de 2023;
- III. as eventuais diferenças salariais relativas ao salário do mês de maio de 2023, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de julho de 2023.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

É vedado ao empregador descontar dos salários do empregado as importâncias correspondentes aos recebimentos dos cheques "sem fundos" dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quando do recebimento do cheque.

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

CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

Quando do pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio, o cálculo da remuneração observará o valor do salário fixo do mês, acrescido da média do salário variável dos últimos 06 (seis) meses.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA - CARACTERIZAÇÃO DE VALES

Em caso de concessão de adiantamentos ou vales, as empresas obrigam-se a fazer constar nos respectivos recibos: a identificação da empresa, data, o valor em algarismos e por extenso, bem como a especificação do motivo da sua concessão.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

As Entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade dos valores correspondentes às gorjetas virem a ser apurados com exatidão, deliberaram fixar valores estimativos para essas gorjetas, baseados em percentuais sobre o valor de um salário mínimo vigente, segundo o cargo ocupado pelo empregado e a categoria do estabelecimento empregador, de conformidade com a tabela abaixo:

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

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

Copa/Balconista	10%
-----------------	-----

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

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

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

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

Desde que façam a adesão ao **SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA**, na forma da **cláusula décima terceira**, poderá acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de no mínimo 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida, cujos correspondentes valores serão declarados em documento hábil e serão distribuídos aos empregados, conforme cargo ou função, segundo os critérios estabelecidos entre empresa e empregados.

a) Por não existir no ordenamento jurídico norma que obrigue o cliente a pagar gorjetas, a despeito do estabelecimento solicitar seu pagamento ou não, elas serão sempre facultativas.

b) Esta cobrança será informada ao consumidor através da anotação feita em letras maiúsculas e grandes na primeira página dos cardápios e na entrada do estabelecimento ou recepção com os seguintes dizeres: "Esta empresa cobra 10% (dez por cento) de taxa de serviço ou gorjeta sugerida", conforme autorização, através do Acordo Coletivo de Trabalho celebrada entre o Sindicato de Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte.

c) conforme consta do caput a taxa de serviço ou gorjeta sugerida será distribuída aos trabalhadores em percentual e critérios definidos diretamente entre empregador e empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

a) O valor da taxa de serviço/gorjeta sugerida deverá ser destacado e devidamente identificado nas notas de despesas entregues aos clientes com os dizeres **“TAXA DE SERVIÇO”** ou **“GORJETA SUGERIDA”**.

b) É vedado ao estabelecimento exigir o pagamento das gorjetas exclusivamente em dinheiro, quando aceitar qualquer outra forma de pagamento de contas dos clientes.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O valor da taxa de serviço/gorjeta sugerida será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente, e, quinzenal ou mensalmente, será entregue ao trabalhador documento datado, assinado por ambas as partes, informando o valor total das gorjetas por ele auferidas, o qual servirá para apuração da totalidade de gorjetas a serem pagas, podendo ser feito um adiantamento quinzenal ou pagamento mensal, juntamente com o salário do referido mês.

a) A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal, individualmente, as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviço/gorjetas sugeridas, após a retenção prevista no parágrafo sexto, devendo o critério ser anotado também na CTPS.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A taxa de serviço e a distribuição prevista nesta cláusula não eximem o pagamento do salário fixo pactuado, devido ao empregado, observados os parâmetros ajustados nesta CCT.

PARÁGRAFO QUARTO

Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço/gorjeta sugerida, quando do pagamento do 13º salário e férias (ainda que indenizados) e aviso prévio trabalhado, no cálculo da remuneração deverá ser observado o valor do salário fixo do mês acrescido da média variável das gorjetas sugeridas, efetivamente recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

a) As gorjetas sugeridas não servirão de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a exemplo da Súmula nº 354 do TST.

PARÁGRAFO QUINTO – DA RETENÇÃO/DA DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS

Do montante total arrecadado a título de taxa de serviço/gorjeta será retido pela empresa para pagamento dos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas correspondentes conforme a seguir:

I – A empresa sujeita ao regime de tributação federal diferenciada, poderá reter o percentual de até 20% do valor bruto, repassando aos empregados, participantes do rateio, 80% do valor total arrecadado.

II - A empresa sujeita ao regime de tributação federal pelo lucro presumido ou real poderá reter o percentual de até 33% do valor bruto repassando aos empregados participantes do rateio 67% do valor total arrecadado

PARÁGRAFO SEXTO – DA FISCALIZAÇÃO DOS VALORES ARRECADADOS/RATEIO/RETENÇÃO

I- A empresa possuindo até 59 empregados, o pagamento da gorjeta sugerida taxa de serviço será efetuada quinzenal ou mensalmente e diretamente pela empresa, após análise dos empregados, devendo o empregador apresentar documento datado e assinado por ambas as partes, informando o valor total diário das gorjetas por ele auferidas, o qual servirá para apuração da totalidade de gorjetas a serem pagas.

II- A empresa possuindo mais de 60 empregados se compromete a constituir comissão de até 03 (três) empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança, rateio e retenção das gorjetas cobradas em nota de serviço, cujos membros serão eleitos em assembleia convocada para este fim, com a participação do sindicato, sendo que a comissão atuará pelo período de vigência desta CCT, cujos custos correrão por conta da empresa, devendo ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após assinatura desta CCT.

a) Cumprirá à Comissão fiscalizar o recebimento e o rateio da taxa de serviço, devendo a empresa, para tanto, apresentar-lhes, antes do rateio, relatório/demonstrativo do total da receita obtida no mês a título de gorjeta.

b) será facultado à Comissão, a qualquer tempo, o acesso aos valores arrecadados a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida no mínimo de 10%.

c) os membros das comissões gozarão de estabilidade no emprego, enquanto componentes da comissão, salvo hipóteses de dispensas motivadas, enquanto perdurarem os respectivos mandatos, os quais vigorarão pelo período da vigência desta CCT, iniciando-se oficialmente a atuação da comissão a partir do dia seguinte à eleição.

d) A distribuição da gorjeta/taxa de serviço será efetuada, quinzenal ou mensalmente, diretamente pela empresa, após análise e fiscalização dos membros da comissão fiscalizadora eleita pelos empregados.

PARAGRAFO SÉTIMO

A Empresa poderá optar em cessar a cobrança da gorjeta/taxa de serviço, e adotar a modalidade de ESTIMATIVA DE GORJETA ESPONTÂNEA, referida no caput, porém, obrigatoriamente com a participação do sindicato profissional. Neste caso, a empresa deverá incorporar ao salário do empregado a média dos últimos 12 (doze) meses. Ressalte-se que, caso a empresa tenha iniciado suas atividades em período inferior a doze meses, deverá incorporar ao salário do empregado considerando a média de acordo com o seu tempo de existência. (Lei 13.419/17 – art. 457 CLT § 9º).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TERMO DE ADESÃO

As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal ora conveniente somente poderão se beneficiar das disposições contidas na **cláusula décima segunda** desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que solicitem previamente junto à Entidade Sindical Profissional **O TERMO DE ADESÃO AO SISTEMA**

ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA, observadas as seguintes condições:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A empresa interessada deverá encaminhar à Entidade Sindical Profissional por e-mail (sechsbh@sechsbh.com.br), requerimento de expedição do competente TERMO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA, contendo os seguintes documentos:

- I. Declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão);
- II. Relatório Anual de Informações Sociais – RAIS;
- III. GFIP referente ao mês anterior;
- IV. Comprovante de recolhimento da taxa única anual de serviços sindicais por CNPJ, conforme tabela abaixo, importância que deverá ser recolhida através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional:

Empresas com até 10 (dez) empregados	R\$300,00
Empresas de 11 (onze) até 20 (vinte) empregados	R\$400,00
Empresas de 21 (vinte um) até 30 (trinta) empregados	R\$500,00
Empresas de 31 (trinta e um) até 40 (quarenta) empregados	R\$600,00
Empresas de 41 (quarenta e um) até 50 (cinquenta e um) empregados	R\$700,00
Empresas acima 51 (cinquenta e um) empregados	R\$800,00

PARÁGRAFO SEGUNDO

Atendidos todos os requisitos o Sindicato dos Empregados realizará a assembleia com os trabalhadores no prazo de 15 (quinze dias) corridos, a partir do envio dos documentos, constantes no parágrafo primeiro da presente cláusula e com a devida concordância dos trabalhadores a empresa receberá da Entidade Sindical Profissional, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o competente **TERMO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA**, que lhes facultará, a partir de 1º/1/2023 até 31/12/2023, a se beneficiar da cláusula referida na cláusula décima.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Caso o Sindicato dos Empregados não realize a assembleia no prazo previsto no parágrafo segundo desta Cláusula, considerar-se-á válida a adesão ao **SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA**, desde que enviada a concordância da maioria dos trabalhadores ao e-mail: sechsbh@sechsbh.com.br.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTÂNEA

Fica vedada a adoção do sistema de "caixinha" para arrecadação e distribuição das gorjetas espontâneas recebidas pelos empregados, bem como sua retenção para posterior rateio, devendo a gorjeta espontânea

ser repassada imediatamente pelo empregador ao empregado que a mereceu, mesmo quando incluídas nas contas quitadas por cheques ou cartões de crédito.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação admitida na lei e prevista nesta CCT (banco de horas).

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

A entidade sindical signatária recomenda, sempre que possível, que as empresas forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Caso forneçam, recomenda-se que tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LANCHE

As empresas se comprometem a fornecer lanche gratuito aos seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE - TRANSPORTE

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIO

O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecida o permitirem, a celebração de convênios de atendimentos médicos e odontológicos com entidades especializadas para atendimento dos empregados e/ou de seus dependentes.

PARÁGRAFO ÚNICO

Recomenda-se, igualmente, sempre que possível, que procure celebrar convênios com farmácias próximas ao local de trabalho, para compra exclusiva de medicamentos. Em caso de se adotar o sistema de desconto em folha de pagamento do empregado, este deverá autorizar expressamente tal desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica instituído o Plano Odontológico para os trabalhadores da categoria profissional abrangida por esta convenção coletiva de trabalho, sendo o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE responsável por credenciar a(s) operadora(s) odontológica(s) autorizada(s) pela ANS, na modalidade de CONTRATO COLETIVO POR ADESÃO.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas deverão contratar plano odontológico para seus empregados e arcarão com 100% (cem por cento) do valor fixado no parágrafo terceiro. O referido plano odontológico não será concedido aos empregados que se enquadrarem nas seguintes condições:

- I. Empregados com contrato de trabalho por prazo determinado;
- II. Empregados com contrato de trabalho suspenso;
- III. Empregado em período de experiência.

PARÁGRAFO SEGUNDO

I. Os empregados com contrato de trabalho suspenso em razão de afastamento por acidente de trabalho após o prazo fixado no parágrafo terceiro, farão jus ao Plano Odontológico até 1 (um) ano após a data da suspensão do contrato;

II. Os empregados com contrato de trabalho suspenso após o prazo fixado no parágrafo terceiro, farão jus ao Plano Odontológico até 3 (três) meses após a data da suspensão do contrato.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O plano odontológico deverá ser contratado, até no máximo o dia 30/6/2023, exclusivamente junto à(s) operadoras(s) credenciada(s) obrigatoriamente pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, sob as normas da AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR – ANS e seu valor será de **R\$20,00 (vinte reais)** mensais por empregado, pagos integralmente pelo empregador.

PARÁGRAFO QUARTO

A(s) operadora(s) do Plano Odontológico credenciada(s) deverá oferecer um plano sem carência, atendimento estadual e para urgência e emergência atendimento nacional.

PARÁGRAFO QUINTO

O Plano Odontológico deverá ter como parâmetro mínimo de cobertura, além do estabelecido pelo rol da

ANS, um acréscimo de mais 90 (noventa) procedimentos odontológicos, para assim ampliar a cobertura de atendimento, como também uma ampla rede credenciada com cobertura para todas as especialidades odontológicas.

PARÁGRAFO SEXTO

Os empregados poderão incluir seus ascendentes e/ou dependentes no referido plano. Para isso, o empregado deverá solicitar à empresa empregadora o desconto em folha de pagamento, para ser abatido de seu salário mensal no valor integral referente a seu(s) dependente(s) e/ou ascendente(s).

PARÁGRAFO SÉTIMO

A empresa empregadora consultará a entidade sindical patronal acerca das operadoras(s) credenciada(s), com a qual firmará contrato coletivo de adesão que abrangerá todos os seus empregados, conforme resolução normativa da ANS nº 195, no valor acordado no parágrafo terceiro desta cláusula.

PARÁGRAFO OITAVO

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho do empregado ou de exclusão de dependentes e/ou ascendentes, a empresa deverá no prazo de 5 (cinco) dias comunicar à operadora do plano odontológico e às entidades sindicais ora convenientes.

PARÁGRAFO NONO

A empresa que já fornecia aos seus empregados o plano odontológico anteriormente à celebração desta convenção coletiva, com contrato ainda em vigor, deverá enviar, no prazo de 30 (trinta) dias contados da assinatura desta CCT, o respectivo contrato às entidades sindicais patronal e laboral, além de comprovar, no mesmo prazo, que estão cumprindo as condições aqui pactuadas, inclusive no que tange ao limite do desconto do empregado. Após vencimento desse contrato, a empresa ficará obrigada a contratar o plano odontológico nos exatos termos desta cláusula e somente com as operadoras credenciadas.

PARÁGRAFO DÉCIMO

As empresas deverão apresentar, obrigatoriamente, até o dia 30/06/2023 às entidades sindicais ora convenientes, cópia da GFIP referente ao mês de maio de 2023. As empresas que não possuírem empregados deverão apresentar, obrigatoriamente, a cópia da RAIS (relação anual de informações sociais) negativa, até no máximo o dia 30/06/2023.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

O valor custeado pela empresa referente ao Plano Odontológico não tem natureza salarial e, em nenhuma hipótese, este valor será incorporado aos salários dos trabalhadores.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – MULTA POR DESCUMPRIMENTO

O descumprimento das obrigações estabelecidas nesta cláusula e em seus parágrafos acarretará a aplicação de multa à empresa, no valor de R\$1.000,00 (hum mil reais) por e para cada empregado prejudicado, não cumulativa.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO – ULTRATIVIDADE

A presente cláusula e todas os direitos e obrigações nela contidos permanecerão em vigor até 90 (noventa) dias após expirada a vigência desta convenção coletiva de trabalho em 31/12/2023, prazo que as entidades convenentes entendem razoável para a negociação coletiva da data-base subsequente. Esse prazo poderá ser prorrogado a critério das entidades ora convenentes.

SEGURO DE VIDA

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

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

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	8.000,00	8.000,00	2.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
CARTÃO CESTA BÁSICA	200,00	NÃO TEM	NÃO TEM

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

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

III) É de inteira responsabilidade do Empregador o pagamento da indenização do valor do Seguro de Vida em Grupo aos segurados e/ou beneficiários, quando de sinistro, caso o Empregador esteja em atraso com qualquer boleto por mais de 30 dias, com isso terão seus empregados excluídos da apólice. Também será responsável pelo pagamento do sinistro caso não seja feita a inclusão inicial de todos os empregados, a inclusão dos admitidos a cada mês e a exclusão dos empregados no mês de demissão (atualização mensal), junto ao sindicato. As informações dos empregados admitidos e demitidos deverão ser enviadas dentro do prazo acima referido para emissão e/ou baixa do Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais.

PARÁGRAFO QUINTO

1. Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de R\$ 7,00 (sete reais) por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.

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

PARÁGRAFO SEXTO

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

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do Seguro de Vida em Grupo oferecido, o Empregador deverá enviar para o e-mail informar e-mail do sindicato, cópia do contrato, apólice ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador de serviço com autenticação bancária legível, e especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), além de quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Empresas devem enviar para verificação todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação do seguro ou de envio de permanência, a cada data base.

PARÁGRAFO OITAVO

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

PARÁGRAFO NONO

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

PARÁGRAFO DÉCIMO

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

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO

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

da CCT.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO INTERMITENTE - PROIBIÇÃO

Considerando o disposto no art. 611-A, VIII da Lei 13.467/2016 onde se estabelece a prevalência da CCT/ACT sobre o legislado, fica expressamente vedado a contratação de trabalhador na modalidade de trabalho intermitente, bem como qualquer tipo de acordo individual diretamente com o trabalhador sem a participação do sindicato profissional.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer carta de referência ao empregado demissionário ou demitido sem justa causa, desde que por este solicitada.

MÃO-DE-OBRA JOVEM

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO DO MENOR

Desde que atenda à restrição do horário noturno e nem esteja envolvido com setor que faça comercialização ou consumo de bebida alcoólica, além das salvaguardas e proibições relacionadas à saúde e segurança, admite-se o trabalho de jovens acima dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, cuja idade mínima é de 14 anos. O menor poderá ter sua jornada prorrogada em até duas horas, observada a compensação na mesma semana, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Deve-se, em qualquer caso, observar também, a compatibilidade da jornada de trabalho com os horários escolares do menor. Desse modo, o banco de horas não poderá a ele ser aplicado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ANOTAÇÃO NA CTPS

O empregador anotará na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes.

PARÁGRAFO ÚNICO

Recomenda-se às empresas anotar na CTPS dos empregados o nome do sindicato profissional favorecido ou as iniciais " SECHSBH -BELO HORIZONTE ", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "sindicato de classe".

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, a contar da concepção e até 180 (cento e oitenta) dias após o parto. Em caso de rescisão contratual, deverá a empregada gestante comprovar, por atestado médico, o seu estado gravídico.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGO

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

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIVRO OU FICHA DE REGISTRO

O Livro ou Ficha de Registro não pode ser retirado do estabelecimento da empresa. Para evitar eventual autuação, as atualizações devem ser feitas pelo contador ou funcionário da empresa no próprio estabelecimento.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 3 (três) horas.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FOLGAS

As folgas e feriados trabalhados e não compensados no prazo de até 90 (noventa) dias, serão pagas pelo triplo do seu valor, ou seja, a folga mais o dia trabalhado e mais outro dia pela não compensação. Fica garantido aos empregados o descanso dominical, sendo de 01 (um) domingo por mês.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO HEBDOMADÁRIO

O repouso semanal deve ser concedido, no máximo, após o 6º dia de trabalho (descanso hebdomadário). A concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho importa no seu pagamento em dobro, nos termos da Orientação Jurisprudencial da SBDI-I do TST.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

Consoante o disposto no § 2º, do art. 74, da Consolidação das Leis do Trabalho e nos moldes do art. 2º da Portaria nº 373, de 25/2/2011, do MTE, faculta-se as empresas a adoção de sistema alternativo eletrônico de controle de jornada de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

O sistema alternativo de ponto eletrônico adotado deverá reunir, também, as seguintes condições:

- I) encontrar-se disponível no local de trabalho;
- II) permitir a identificação de empregador e empregado;
- III) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro das marcações realizadas pelo empregado;
- IV) possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, mediante solicitação da fiscalização;

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Sob pena de descaracterização do banco de horas, as empresas deverão: a) efetuar o controle mensal de banco de horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada 120 (cento e vinte) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Entregar aos seus empregados relatórios mensais contendo a movimentação e saldo do banco de horas, sem prejuízo do cumprimento rigoroso do prazo para compensação, que não deve ultrapassar 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Faculta-se que esses relatórios sejam impressos nos recibos de pagamento de salários. Somente poderão adotar o regime de banco de horas as empresas que possuírem controle de ponto de carga horária, independentemente do número de empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames escolares, desde que estes ocorram em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, devendo o empregado pré-avisar o empregador, no mínimo, com 72 (setenta e duas) horas da realização do exame e comprovar posteriormente a sua participação no exame, através de documento oficial da escola.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar jornada especial de 12x36, sendo 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, respeitado o piso salarial da categoria e o intervalo para descanso/alimentação.

PARÁGRAFO ÚNICO

Para os que trabalham sob a denominada "jornada especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem a incidência do adicional referido na cláusula de horas extras, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa jornada especial.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - VESTIÁRIOS

As empresas se obrigam a observar as Normas Regulamentadoras contidas na Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, notadamente a NR n.º 24, que cuida de vestiários para seus empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

As empresas manterão assentos para os seus empregados, independentemente da função, em local onde os mesmos possam utilizá-los durante as pausas permitidas pelo serviço. Estes assentos deverão estar em conformidade com os definidos na NR 17, item 17.3.3.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

As empresas, em qualquer tipo de estabelecimento no qual estejam instaladas, inclusive em Shopping Center ou ambientes similares, se obrigarão a manter no estabelecimento comercial bebedouro ou, no caso de impossibilidade de instalação deste, garantir o fornecimento de água potável fresca em condições higiênicas para o consumo dos empregados nos termos da NR 24, da Portaria 3214 – capítulo V, Título II da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO

As empresas deverão assegurar aos empregados condições de conforto e higiene (iluminação, ventilação etc.) que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho e, na hipótese de o trabalhador trazer a própria alimentação, garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ESCANINHOS, GAVETAS OU CABIDES

As empresas deverão disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas ou seja imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverá ser providenciado local apropriado para vestiário, observada a separação de sexos, dotado de armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

As empresas deverão dotar as instalações sanitárias de lavatório provido de material para a limpeza individual (sabonete líquido), enxugo ou secagem das mãos (papel toalha), sendo vedado o uso de toalhas coletivas, bem como disponibilizar recipientes com tampa para guarda dos papéis servidos. Os locais deverão ser submetidos em permanente processo de higienização.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ABERTURAS EM PISOS E PAREDES

As empresas deverão proteger as aberturas nos pisos e nas paredes de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ANTIDERRAPANTES

As empresas deverão empregar materiais ou processos antiderrapantes nos locais de trabalho (pisos, escadas, corredores ou passagens) onde houver risco de escorregamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COZINHAS E FUNCIONÁRIOS DA COZINHA

As empresas deverão instalar nas cozinhas ou locais de preparo e aquecimento de alimentos, proteção coletiva (exaustores, janelas e similares) para eliminação, minimização ou controle do calor dentro dos limites estabelecidos pela NR-15. As empresas deverão disponibilizar aos funcionários da cozinha, encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios, sanitário e vestiário próprios, cujo uso seja vedado aos usuários e que não se comunique com as cozinhas, e que esteja disponível lavatório dotado de água corrente para uso dos funcionários do serviço de alimentação com sabão e toalhas adequadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - GUARDA-CORPO

As empresas deverão instalar em todos os locais com risco de queda em altura (terraços, balcões e similares) guarda-corpo de proteção contra quedas com altura mínima de 90cm e, se vazado, os vãos devem ter, no máximo, 12cm de largura.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO

As empresas deverão fornecer gratuitamente uniformes ou vestimentas para o trabalho, sempre que o uso for obrigatório ou determinado por meio de regras estabelecidas pela empresa.

TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As empresas se obrigam a adotar medidas de proteção individual ou coletivas, tendo em vista a proteção da integridade física de seus empregados, bem como a manter programas de treinamento para fins de prevenção de acidentes do trabalho e para o uso de equipamentos de proteção individual exigidos por Lei.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhece-se a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE

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

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao sindicato profissional manter quadro de avisos nos locais por ela determinados, em locais visíveis e de fácil acesso, para a divulgação de comunicados e matérias de interesse da categoria. Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a lei vigente. O material deverá ser encaminhado à empresa mediante protocolo, para sua afixação pelo prazo que for solicitado.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS

Aos membros da diretoria do sindicato profissional, sem qualquer prejuízo de ordem salarial, fica garantida ausência ao serviço para tratar de assunto sindical até no máximo de 05 (cinco) dias por ano.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Fica mantida a obrigação dos empregadores procederem aos recolhimentos previstos no art. 8º inc. IV da CF/88 e aprovadas em Assembleia Geral Extraordinária em favor do Sindicato Patronal junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho - nº. 0935 C/C: 554-0, ou o pagamento poderá ser feito através de Depósitos e Ordens de pagamento à Entidade para a Agência Banco do Brasil - (Agência Centralizadora - 3061 - 9 - Praça ABC - conta 6779-2), conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até 005	R\$ 385,00
006 a 010	R\$ 589,00
011 a 020	R\$ 855,00
021 a 030	R\$ 1.072,00

031 a 040	R\$ 1.324,00
041 a 050	R\$ 1.566,00
051 a 070	R\$ 1.807,00
071 a 090	R\$ 2.168,00
091 a 100	R\$ 2.649,00
101 a 150	R\$ 3.012,00
151 a 200	R\$ 3.615,00
Acima de 201	R\$ 4.218,00

DATAS DE VENCIMENTOS - 2023:

- 1º TRIMESTRE de 2023 – 31/03/2023
- 2º TRIMESTRE de 2023 – 30/06/2023
- 3º TRIMESTRE de 2023 – 30/09/2023
- 4º TRIMESTRE de 2023 – 31/12/2023

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam de acordo com as disposições contidas no art. 513, alínea “e- da CLT e de acordo com a deliberação da Assembleia dos Empregados a descontar mês a mês de cada associado beneficiados com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância correspondente a 1% (hum por cento) ao mês sobre a remuneração corrigida do empregado limitado a R\$200,00 (duzentos reais), destinando a importância descontada ao SECHSBH-BELO HORIZONTE – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE – através de guia própria fornecida pela entidade sindical, cuja a importância deverá ser repassada ao SECHSBH -BELO HORIZONTE até o 10º (décimo) dia do mês subsequente e durante a vigência deste instrumento normativo, acompanhada da relação nominal dos empregados com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO- DIREITO DE OPOSIÇÃO

O direito de oposição poderá ser exercido pessoalmente pelo empregado, perante o sindicato profissional (ao SECHSBH-BELO HORIZONTE), ou através de carta individual registrada com AR, enviada à entidade sindical profissional no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de registro da CCT no MTE (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONFERÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO

O SECHSBH obriga-se a exigir a comprovação de recolhimento das contribuições prevista nas cláusulas 50

e 51 desta CCT, quando da realização da conferência dos termos de rescisão contratual, ficando constatada a existência de débito, o sindicato, profissional e, patronal, tomará as providências cabíveis para viabilizar seu recebimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DO EMPREGADOR PARA MANUTENÇÃO DO PAM (PROGRAMA DE ATENDIMENTO)

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao Sindicato de Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte caberá a organização e a administração do Programa.

I) As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente, a partir de abril/2023 com o equivalente a 3% (três pontos percentuais) por empregado existente na empresa, incidentes sobre o piso da categoria vigente, que será repassada ao sindicato dos empregados até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto bancário emitido e encaminhado as empresas pela Entidade Profissional).

II) Ressalta-se que os valores mencionados, não sofrerão a efetivação de desconto salarial, sendo que o período do repasse dos valores, dar-se-á, do mês 05/2023 até dezembro/2023.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em contrapartida, a Entidade Sindical Profissional destinará, mensalmente, ao SINDHBARES o percentual de 28% (vinte e oito por cento) do valor recolhido pelas empresas, já subtraídas as despesas bancárias, sob o título de Programa de Assistência Médica.

PARÁGRAFO QUARTO- Os valores mencionados no parágrafo primeiro desta cláusula, serão repassados ao SECHSBH, mensalmente, através de guias, até o dia 10 (dez) de cada mês, devendo a empresa apresentar relação de empregados existentes assim como no CAGED.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas que já praticam em sua política de benefícios e oferecem convênio médico aos seus empregados estão desobrigadas do pagamento do PAM, constante nessa cláusula e parágrafos seguintes.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA

As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações "de fazer" será correspondente a 50% sobre o valor do salário do empregado prejudicado, sendo 25% (vinte e cinco por cento) deste valor destinados ao trabalhador prejudicado e 25% (vinte e cinco por cento) destinados a entidade sindical

profissional. Tratando de infração reiterada, as multas serão devidas cumulativamente.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9601/98

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá a empresa acordante firmar Contrato de Trabalho por Prazo Determinado nos termos da Lei 9601/98 de 21/01/98, ou legislação posterior que vier a substituir, sendo necessário a celebração de acordos coletivos isolados entre a empresa que quiser adotar esse procedimento e o sindicato profissional.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ENTREGA DE DOCUMENTO

As empresas remeteram à Entidade Sindical Profissional cópia do relatório, com a relação dos empregados pertencentes à categoria profissional até o dia 30 do mês de setembro. Faculta-se o envio, do relatório, através do e-mail: sechsbh@sechsbh.com.br.

PARÁGRAFO ÚNICO

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

}

RAIMUNDO DA LUZ ARCANJO
SECRETÁRIO GERAL
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE

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

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO

[Anexo \(PDF\)](#)

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