

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023

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

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE UBERABA - SINHORES, CNPJ n. 23.369.564/0001-00, neste ato representado(a) por seu presidente FREDERICO ARGENTE MASSON

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) profissional 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 Uberaba/MG.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As empresas integrantes da categoria econômica procederão ao reajuste dos salários dos integrantes da categoria profissional que recebam acima do piso, a partir de 1º de janeiro de 2022 e em percentual equivalente a 7,33% (SETE VÍRGULA TRINTA E TRÊS POR CENTO), aplicado sobre o salário pago em fevereiro de 2022, assegurando a seus empregados, a partir de 1º de janeiro de 2023, piso salarial mínimo equivalente a RS 1.610,00 (Hum mil, seiscentos e dez reais) mensais. Outrossim, se houver majoração do salário mínimo no ano de 2023, em mês diferente de janeiro, será obrigatória nova negociação sobre o piso salarial da categoria.

Parágrafo Primeiro – PROPORCIONALIDADE AO TEMPO DE SERVIÇO. Aos empregados que forem admitidos após 1º de fevereiro de 2022 e que recebam salário acima do piso, o percentual de reajuste será computado de forma proporcional ao período de trabalho efetivo, observando-se a seguinte tabela:

SIND. DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO
E SIMILARES DE UBERABA - SINHORES
CNPJ n. 23.369.564/0001-00



	Índice de reajuste - %	Fator de reajuste
Até fevereiro/2022	7,33	1,0733
março/2022	6,0	1,0600
abril/2022	5,0	1,0500
maio/2022	4,5	1,0450
junho/2022	4,0	1,0400
julho/2022	3,0	1,0300
agosto/2022	2,0	1,0200
setembro/2022	1,5	1,0150
outubro/2022	1,5	1,0150
novembro/2022	1,5	1,0150
dezembro/2022	1,0	1,0100

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

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

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

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

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ANTECIPAÇÕES E REAJUSTES SALARIAIS.

A incidência do reajuste sobre os salários pagos em fevereiro/2022 propiciará a automática compensação das antecipações e reajustes concedidos durante o período compreendido entre 01/02/2022 e 31/12/2022. No entanto, havendo admissão de empregados em data posterior a fevereiro de 2022, o reajuste previsto no presente instrumento incidirá sobre o salário pago no mês de janeiro de 2022, autorizando-se a compensação de todas as antecipações e reajustes concedidos no período trabalhado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DO SALÁRIO EM CASO DE SUBSTITUIÇÃO

Havendo substituição temporária de empregado, o empregado substituto terá direito à percepção do mesmo salário devido ao substituído, acrescido do número de pontos estabelecido para o respectivo cargo ou função (se houve sua estipulação em acordo coletivo de trabalho), enquanto perdurar a substituição. O retorno do empregado substituto à sua função de origem, com o pagamento dos salários e demais vantagens



serviço. Havendo supressão ou modificação do percentual, será devido o adicional somente se o instrumento coletivo em vigor no momento oportuno assim o dispuser e, ainda, observando-se a forma como dispuser.

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

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Havendo exposição a agente periculoso, de forma eventual ou intermitente, será devido o adicional de periculosidade calculado de modo proporcional ao tempo de exposição.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA – DO BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GORJETA

A cobrança de gorjetas é opcional, podendo o estabelecimento empregador que não efetua a cobrança da gorjeta continuar a não fazê-lo, bem como os que não cobram iniciar sua cobrança. Os estabelecimentos que já cobram poderão deixar de fazê-lo.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GORJETA ESPONTÂNEA

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - GORJETA EM HOLERITE

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GORJETA EM CARTEIRA TRABALHO

Optanto o empregador pela cobrança, deverá ser anotado na Carteira de Trabalho (CTPS) dos empregados destinatários das gorjetas o salário fixo e o percentual da gorjeta cobrado pelo estabelecimento empregador dos seus clientes.

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

Parágrafo segundo. Para possibilitar a conferência no tocante ao reflexo das gorjetas em férias, 13º salário e no FGTS, a cada período de doze meses deverão ser anotadas na

CTPS a média das gorjetas. Caso não tenham sido anotadas todas as medias na CTPS, nas épocas próprias, deverão sê-lo quando da demissão ou dispensa do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GORJETA RATEIO

As empresas que optarem pela cobrança de gorjetas poderão reter até 33% do valor arrecadado para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador, observando-se, ainda, que o valor não servirá de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, conforme entendimento expressado na Súmula n 354 do TST.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO PRÊMIO APOSENTADORIA

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

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

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

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Aos empregados que trabalhem em jornadas de pelo menos 6 (seis) horas, desde que inferiores a 8 (oito) horas, será fornecido um lanche. Para os empregados que trabalhem

em jornadas de pelo menos 8 horas será garantida uma refeição completa, servida até a sexta hora trabalhada do dia, podendo ser tomada em dependência interna do estabelecimento ou mesmo naqueles locais em que são atendidos os clientes, sempre a critério do empregador. Em qualquer das hipóteses, o período destinado ao lanche ou à alimentação não será computado na jornada de trabalho, sendo que a alimentação será fornecida para o trabalho, não possuindo natureza salarial.

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

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

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA

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

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

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

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

Parágrafo Quarto – DO PRAZO DE VIGÊNCIA DO SEGURO. Fica estabelecido entre as partes que o seguro deverá compreender o período de vigência do presente instrumento normativo, observada a questão inserida na parte final do *caput* da presente cláusula.

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

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

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

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

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

Parágrafo Terceiro – DO TETO PAGO PELA PREVIDÊNCIA. A soma do benefício pago pelo instituto de previdência com a complementação devida pelo empregado não poderá ser superior ao teto estabelecido pela Previdência Social para o pagamento dos seus proventos.

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades
Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO PREENCHIMENTO DE CARGOS

Os estabelecimentos empregadores darão preferência aos empregados já contratados para o preenchimento de cargos de relevo ou importância, sempre que a conveniência assim o recomendar, a critério do empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO AFASTAMENTO POR DOENÇA NO PERÍODO DO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As partes convenientes ajustam, nos termos do art. 472, § 2º, da CLT, que o tempo de afastamento do trabalho não será computado na contagem do prazo para a terminação do contrato de experiência, independentemente do afastamento ser superior ou inferior a 15 dias.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço serão homologados perante o sindicato que representa a categoria profissional, obrigando-se este a proceder, com antecedência, a marcação de dia e hora para que não ocorra nenhum atraso, o que poderá ser feito através de site www.secosaer.org.br, dentro do prazo máximo previsto em lei para o pagamento das verbas rescisórias.

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

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

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

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

- I - Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho - TRCT, em quatro vias;
- II - Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, com as anotações atualizadas; III - Livro ou Ficha de Registro de Empregados;
- IV - notificação de demissão, comprovante de aviso prévio ou pedido de demissão;
- V - extrato para fins rescisórios da conta vinculada do empregado no FGTS, devidamente atualizado, e guias de recolhimento das competências indicadas como não localizadas na conta vinculada;
- VI - guia de recolhimento rescisório do FGTS e da Contribuição Social, nas hipóteses do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e do art. 1º da Lei Complementar nº 110, de 29 de junho de 2001;
- VII - Comunicação da Dispensa - CD e Requerimento do Seguro Desemprego, nas rescisões sem justa causa;
- VIII - Atestado de Saúde Ocupacional Demissional, ou Periódico, durante o prazo de validade, atendidas as formalidades especificadas na Norma Regulamentadora - NR 7, aprovada pela Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, e alterações posteriores;
- IX - documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;
- X - carta de preposto e instrumentos de mandato que, nos casos previstos nos §§ 2º e 3º do art. 13 e no art. 14 desta Instrução Normativa, serão arquivados no órgão local do MTE que efetuou a assistência juntamente com cópia do Termo de Homologação;
- XI - prova bancária de quitação quando o pagamento for efetuado antes da assistência;
- XII - o número de registro ou cópia do instrumento coletivo de trabalho aplicável; e
- XIII - outros documentos necessários para dirimir dúvidas referentes à rescisão ou ao contrato de trabalho.

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

Contrato por tempo determinado

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DA CONTRATAÇÃO DE EXTRAS

Poderá o estabelecimento empregador contratar trabalhadores extras, para fazer face ao suprimento de ausência de empregado do quadro efetivo, ou para atender a alguma demanda extraordinária, decorrente, por exemplo, de feriados, civis ou religiosos, ou festas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - REGIME DE CONTRATAÇÃO POR PRAZO DETERMINADO

Fica estabelecida a possibilidade de contratação por prazo determinado, nos moldes da lei nº 9.601/98, ficando ajustado que em caso de rescisão antecipada e sem justa causa será devido a título de indenização e pela metade, o valor correspondente aos salários vincendos, até o termo final do contrato. O descumprimento de cláusulas do contrato implicará no pagamento de multa correspondente a 20% (vinte por cento) do piso salarial da categoria.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA JORNADA 12 X 36 HORAS

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

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

Parágrafo Segundo– Considerando as peculiaridades do trabalho na jornada 12x36, ajustam as partes que não se aplicará a redução da hora noturna, podendo a escala propiciar trabalho aos domingos e feriados, não sendo devido, nesse caso, qualquer pagamento.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL

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

Parágrafo Primeiro— Quando não houver compensação com folga em outro dia da semana, o trabalho em dias coincidentes com o repouso semanal remunerado ou feriados deverá ser pago com a incidência do percentual de 100% (cem por cento), aplicados sobre as horas normais, considerando-se, sempre, a totalidade das horas trabalhadas.

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ADEQUAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

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

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

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

misto ou do misto para algum deles), a alteração somente será válida se ocorrer de forma bilateral (negociação entre empregado e empregador).

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA JORNADA EXTERNA

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO TEMPO DE UNIFORMIZAÇÃO

Ajustam as partes que o período gasto para vestir e retirar o uniforme (tempo de uniformização) não será computado na jornada de trabalho.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS AUSÊNCIAS LEGAIS OU JUSTIFICADAS

As ausências dos empregados ao serviço, desde que decorrentes de situações previstas em lei, norma a ela equiparada, ou assim consideradas por liberalidade do empregador, não poderão ter o respectivo valor descontado da remuneração.

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

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO INÍCIO DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS

Fica estabelecido que o início do gozo do período de férias, individuais ou coletivas, não poderá coincidir com o dia destinado ao repouso semanal remunerado ou com dias considerados feriados, civis ou religiosos.

Remuneração de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DO UNIFORME

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

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

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

Manutenção de Máquinas e Equipamentos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOS DESCONTOS POR DANOS PROVOCADOS

Nos termos do disposto no artigo 462, § 1º, da CLT fica convencionado que os empregadores poderão descontar dos salários e demais verbas dimanadas do contrato de trabalho o valor dos prejuízos provocados pelos empregados, decorrentes de dolo ou culpa.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DA LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL

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

Parágrafo Primeiro— DA LIMITAÇÃO DO NÚMERO DE DIRETORES POR ESTABELECIMENTO. A licença será assegurada a somente um diretor por

estabelecimento, considerando, para tanto, que as empresas que utilizem o mesmo nome de fantasia, ou que pertençam aos mesmos sócios ou, ainda, em que haja identidade quando ao sócio majoritário, serão consideradas, exclusivamente para o presente fim, como um único estabelecimento.

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas convenientes, na condição de simples intermediárias, se obrigam a descontar de todos os trabalhadores associados e daqueles que autorizarem o desconto, em razão do processo negocial realizado e em vista da presente pactuação coletiva, a importância correspondente a 4% (quatro por cento) do salário nominal, a título de desconto assistencial. O desconto deverá ser implementado no salário referente ao mês de julho de 2.021 o qual será pago até o 5º dia útil do mês de agosto de 2.021.

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os estabelecimentos representados pelo sindicato patronal conveniente recolherão em favor do SINHORES, através de boleto bancário a ser adquirido na secretaria do sindicato e até o dia 30 de julho de 2.023, a contribuição assistencial patronal, destinada à manutenção do Sindicato, bem como ampliação e exercício de seus encargos estatutários e, ainda, aquisição de bens, de conformidade com a tabela a seguir apresentada.

NÚMERO DE EMPREGADOS DA EMPRESA	
Até 5 (cinco) empregados	R\$ 76,00
De 6 (seis) a 15 (quinze) empregados	R\$163,00
De 16 (dezesesseis) a 30 (trinta) empregados	R\$313,00
De 31 (trinta e um) a 40 (quarenta) empregados	R\$470,00
Acima de 40 (quarenta) empregados	R\$615,00

Parágrafo Único– DO DIREITO DE OPOSIÇÃO. Fica assegurado o direito de oposição ao empregador não associado da entidade sindical econômica, a ser manifestado até o dia 30 de março de 2023. A manifestação da oposição deverá ocorrer de forma pessoal, devendo o empregador interessado se dirigir até as dependências do sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PAGAMENTO AO SINDICATO MEDIANTE EMISSÃO DE BOLETO BANCÁRIO

Todos os pagamentos a serem efetuados ao Sindicato representativo da categoria profissional deverão ocorrer através de boletos bancários a serem expedidos pela referida entidade sindical, extraídos do site www.secosaer.org.br ou depósito em conta Banco Sicoob Agencia 3178 Conta Corrente 9509-5.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES

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\$ 110,00 (cem e dez 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 e o empregado seja associado ao SECOSAER e esteja quites com suas obrigações, não haverá cobrança das taxas acima nominadas.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CLÁUSULA DE PAZ

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

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DA MULTA CONVENCIONAL

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


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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA

Fica estabelecido entre os sindicatos convenientes que o dia da categoria corresponderá a 11 (onze) de agosto, o qual, entretanto, não será considerado como feriado.

Uberaba, 26 de Janeiro de 2023


VILMAR ANTONIO DA SILVA
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO H. E SIM. DE UBERABA


FREDERICO ARGENTE MASSON
Presidente

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE UBERABA -
SINHORES