

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA, TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA – SETH-TAP, CNPJ: 19.042.324/0001-10, Av. Morum Bernardino, nº 240, Bairro Roosevelt, Uberlândia-MG - CEP: 38.401-098.

e

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO TRIÂNGULO MINEIRO, ALTO PARANAÍBA E NOROESTE DE MINAS GERAIS – SIHRBS-TAN, CNPJ: 21.244.066/0001-05, com sede à Av. Afonso Pena, 1.295, Sala 26, B. Aparecida, Uberlândia-MG - CEP: 38.400-706.

## CLÁUSULA 1ª – REAJUSTE SALARIAL

Os salários de **“TODOS”** os empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional, abrangidos por esta Convenção, **que recebam o piso da categoria (CCT 2021)**, serão reajustados a **partir de 01 de janeiro de 2022, em 10,04% (dez vírgula zero quatro por cento)**, incidente sobre os salários praticados em **31 de dezembro de 2021**, cuja vigência irá até a data de **31 de dezembro de 2022**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os salários base de **“TODOS”** os empregados pertencentes à categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional, abrangidos por esta Convenção, **que estejam acima do piso da categoria previsto na CCT 2021**, serão reajustados a partir de **01 de janeiro de 2022**, em **8,00% (oito por cento)**, incidente sobre os salários praticados em **31 de dezembro de 2021**, cuja vigência irá até a data de **31 de dezembro de 2022**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Fica estabelecido que, nenhum empregado pertencente à categoria profissional representada pelo Sindicato Profissional, abrangido por esta Convenção, receberá salário base inferior ao estabelecido na Cláusula 4ª deste Instrumento Coletivo, cuja vigência irá até a data de **31 de dezembro de 2022**.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Serão compensados os aumentos espontâneos e compulsórios concedidos no período, exceção quanto aos aumentos salariais decorrentes de mérito, promoções, transferências, término de aprendizagem ou implemento de idade, os quais deverão ser reaplicados após o reajuste ora estabelecido, admitindo-se a aplicação do critério de proporcionalidade de que se trata o item XXIV da Instrução Normativa nº. 04, do TST, para os empregados admitidos entre 1º de janeiro de 2021 até 31 de dezembro de 2021.

PARÁGRAFO QUARTO – Os convenientes beneficiários da presente CCT, declaram que a aplicação dos percentuais acima mencionados, sejam na integralidade, seja de acordo com o critério da proporcionalidade, encerram toda e qualquer discussão sobre possíveis reposições de perdas salariais relativas ao período de **janeiro/2021 à dezembro/2021**, posto que tais percentuais representam livre transação entre as partes.

PARÁGRAFO QUINTO – Os trabalhadores pertencentes às empresas representadas pelo Sindicato Econômico, independente das funções exercidas, são beneficiários desta Convenção Coletiva, tendo em vista que os seus empregadores não foram representados em instrumento coletivo de outras categorias econômicas.

## CLÁUSULA 2ª – DAS CATEGORIAS ECONÔMICAS ABRANGIDAS

Estão inseridos na presente convenção os empregados pertencentes às seguintes atividades profissionais: aluguel de quartos, bares, boates, buffets, cafés, clubes recreativos de lazer e náutico, cantinas, casas de chá, casas de cômodos, casas de fotografias e estúdios de foto, cinemas, churrascarias, clubes de dança, dormitórios, drive-in, hospedarias, hotéis, academias de ginástica e dança, lanchonetes, lavanderias, locadoras, lojas de conveniência, lustradores de calçados, motéis, pensionatos, pensões, pizzarias, pousadas, restaurantes, sorveterias, refeições coletivas, vídeo-locadoras, assim como, outras organizações congêneres de gastronomia, hospedagem, turismo e similares.

## CLÁUSULA 3ª - ADIANTAMENTO SALARIAL

Os empregadores concederão adiantamento salarial a seus empregados, até o dia 20 de cada mês, no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base nominal, desde que requeridos pelos mesmos até o dia 10 (dez) de cada mês. Caso haja interesse dos empregados e empregadores, o vale quinzenal poderá ser substituído por cartões de crédito, até o limite de 40% do salário do empregado.

## CLÁUSULA 4ª – PISO SALARIAL

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os **pisos salariais** dos empregados da Categoria Profissional, **exclusivamente** aqueles locados nos Municípios de **UBERLÂNDIA-MG** e **ARAGUARI-MG**, a partir de **1º de janeiro de 2022**, serão de:

- **R\$ 1.359,00 para a jornada de 220:00 horas**
- **R\$ 1.111,90 para a jornada de 180:00 horas**
- **R\$ 1.359,00 para a jornada de 12x36 horas**

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os pisos salariais dos empregados da Categoria Profissional, para os **DEMAIS MUNICÍPIOS** da área territorial abrangida pela presente CCT – Convenção Coletiva de Trabalho, (“exceto” Uberlândia-MG e ARAGUARI-MG), a partir de **1º de janeiro de 2022**, serão de:

- **R\$ 1.280,62 para a jornada de 220:00 horas**
- **R\$ 1.047,78 para a jornada de 180:00 horas**
- **R\$ 1.280,62 para a jornada de 12x36 horas**

PARÁGRAFO QUINTO – Será permitida a contratação de empregados denominados “**horistas**”, nos termos previstos na CLT, cujo valor mínimo da hora, será de **R\$ 7,26 (sete reais e vinte e seis centavos)**, a partir de **01 de janeiro de 2021 até 31 de dezembro de 2021**, mais o acréscimo do DSR, e, do adicional de 8% de produtividade (cláusula 7ª);

PARÁGRAFO SEXTO – Aos Empregados das Empresas de **Fast Food e Similares**, contratados como “**horistas**” ou “**contrato intermitente**”, será garantido o valor referente e não inferior à “**quantidade mínima**” de **180:00** horas trabalhadas por mês, mais o acréscimo do DSR, e, do adicional de 8% de produtividade (cláusula 8ª), **desde que a empresa conste com mais de 15 (quinze) funcionários;**

PARÁGRAFO SÉTIMO – As empresas poderão conceder por liberalidade e a seu critério, nos meses que lhe convier (ou seja, de forma intermitente), “benefício alimentação” em moeda corrente e/ou através de qualquer outra modalidade, não constituindo tal liberalidade em parcela salarial ou acessória dela decorrentes.

PARÁGRAFO OITAVO – NÃO FARÃO JUS ao benefício alimentação (parágrafo 7º - retro), quando concedido pelas Empresas, àqueles trabalhadores, que durante o mês, tiverem FALTAS INJUSTIFICADAS.

#### **CLÁUSULA 5ª - GARANTIA MÍNIMA**

Aos empregados que **recebam salário à base de comissões, ou, que tenham salários variáveis**, fica assegurado, como garantia mínima o valor equivalente ao piso salarial ajustado neste instrumento coletivo, observando-se as jornadas de trabalho dispostas na cláusula 4ª deste instrumento, **garantindo-lhes o valor do salário mínimo vigente prevalecendo aquele mais benéfico ao trabalhador.**

#### **CLÁUSULA 6ª – CONTRATAÇÕES**

Os novos empregados admitidos, não poderão perceber remuneração inferior à dos empregados dispensados, desde que admitidos para a mesma função, e que tenham trabalhado para a mesma empresa, sendo necessário a comprovação de experiência anterior de no mínimo 02 (dois) anos na CTPS, ressalvados os termos do art. 461 da CLT.

#### **CLÁUSULA 7ª – PRÊMIO DE ASSIDUIDADE (8,0%)**

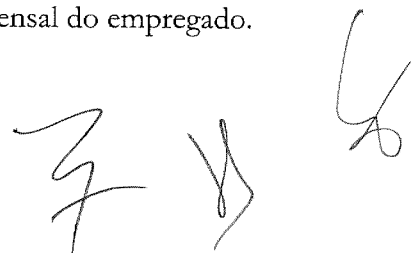
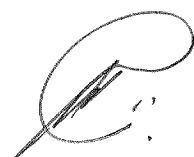
As empresas concederão a seus empregados uma quantia mensal no valor correspondente a 8,0% (oito por cento), incidente sobre o salário base fixo mensal do empregado, em escala proporcional aos dias laborados, a título motivacional, objetivando o incremento à “assiduidade” na frequência ao trabalho, desde que obedecidas as regras estabelecidas para incidência do adicional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O Empregado **perderá o direito de recebimento ao benefício do PRÊMIO DE ASSIDUIDADE, em caso de FALTA INJUSTIFICADA**, no mês de concessão.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O Empregado perderá o direito de recebimento de 25% (vinte e cinco por cento) do benefício do PRÊMIO DE ASSIDUIDADE, em caso de ATRASO para entrada no serviço, se superior a 00:10 (dez minutos), à cada infração, podendo este desconto chegar à 100% do prêmio de assiduidade, no mês de concessão. O empregador, por liberalidade, poderá não efetuar este desconto e abater o tempo de atraso no banco de horas do funcionário.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os Empregados, gerentes, sub-gerentes, ou chefes de setores, ou quaisquer outras denominações (art. 62, II da CLT), não farão jus ao Adicional previsto nesta Cláusula, desde que recebam, obrigatoriamente, o valor referente à 40% incidente sobre o salário base, devendo esta parcela, estar devidamente discriminada nos seus contra-cheques.

PARÁGRAFO QUARTO – O PRÊMIO DE ASSIDUIDADE, tem NATUREZA SALARIAL, e assim, SERVIRÁ DE BASE DE CÁLCULO, incidente sobre o salário base fixo mensal do empregado.



### **CLÁUSULA 8ª – ABONO DE QUEBRA DE CAIXA**

A partir de **01 de janeiro de 2022 até 31 de dezembro de 2022**, as empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa, como ABONO mensal de caráter indenizatório, com o valor de **R\$ 129,00** (cento e vinte e nove reais), a título de “abono de quebra de caixa”, sendo que tal valor não repercutirá em nenhuma parcela salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Ficam as empresas “desobrigadas” do referido pagamento, caso não efetuem descontos de EVENTUAIS DIFERENÇAS DE CAIXA, independente de quaisquer alegações.

### **CLÁUSULA 9ª - QUINQUÊNIO OU ADICIONAL DE ANTIGUIDADE**

Aos trabalhadores que completarem 5 (cinco) anos ininterruptos de trabalho para a mesma empresa, ser-lhe-á concedido um abono, mês a mês, **de forma indenizatória**, no valor equivalente a 4% (quatro por cento), calculado sobre o salário base fixo mensal, ressalvando-se que no mês em que o trabalhador tiver falta ao trabalho injustificada, o benefício não será devido no mês da falta.

PARÁGRAFO ÚNICO – Aos trabalhadores que percebam remuneração à base de comissões, o valor do adicional de quinquênio será calculado pela média dos seis últimos meses.

### **CLÁUSULA 10ª – ADICIONAL NOTURNO**

Fica estabelecido o adicional de 20% (vinte por cento) a título de adicional noturno, que será calculado sobre o valor do salário, refletindo em descansos semanais remunerados. Considera-se horário noturno aquele compreendido entre as 22:00 às 05:00 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Observa-se que caso o empregado prolongue seu horário após as 05:00 horas, incidirá o adicional noturno e reflexos, até o horário em que o mesmo encerrar sua jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Exclusivamente na jornada 12x36 em toda sua extensão, a hora será de 60 minutos inclusive no período noturno.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os Empregados, gerentes, sub-gerentes, ou chefes de setores, ou quaisquer outras denominações (art. 62, II da CLT), não farão jus ao Adicional previsto nesta Cláusula, desde que recebam, obrigatoriamente, o valor referente à 40% incidente sobre o salário base, devendo esta parcela, estar devidamente discriminada nos seus contra-cheques.

### **CLÁUSULA 11ª – HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 65% (Sessenta e Cinco por cento) incidentes sobre o valor da hora normal.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os gerentes, sub-gerentes, ou chefes de setores, ou quaisquer outras denominações, não farão jus ao pagamento de horas extras, nos termos preconizados no artigo 62, II, da CLT, desde que recebam, obrigatoriamente, o valor referente à 40% incidente sobre o salário base, e esteja devidamente discriminado em contra-cheques.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas que optarem pela jornada de 07:20 (sete horas e vinte minutos) de efetivo labor por dia, durante seis dias da semana, pagarão as horas excedentes de 44:00 (quarenta e quatro) horas semanais como extras, acrescidas com o adicional acima estabelecido, ou poderá compensá-las nos termos do banco de horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Todas as horas trabalhadas pelo empregado, serão registradas em cartões de ponto, manual, mecânicos ou eletrônicos, em especial, as empresas que possuam 10 (dez) empregados ou menos, registrados.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica FACULTADO às empresas que possuam mais de 10 (dez) empregados, o controle de frequência e/ou registro em cartões de ponto, impondo às empresas, se “optantes” desta faculdade, em caso de divergências quanto às jornadas laboradas, se questionadas pelos empregados, o ônus da prova, que recairá “obrigatoriamente” sob sua responsabilidade.

PARÁGRAFO QUINTO – Os cartões de ponto dos empregados deverão ser assinados mensalmente pelos mesmos, ficando ao encargo de cada empresa a data mais apropriada para o fechamento dos pontos.

PARÁGRAFO SEXTO – Fica autorizada a contratação de empregados de forma “eventual”, sem vínculo de emprego, resguardas as normas previstas no Art. 3º da CLT.

#### **CLÁUSULA 12ª – DA INSALUBRIDADE**

As atividades funcionais desenvolvidas pelos empregados desta categoria que não se enquadrarem nas atividades previstas no Anexo 14 da NR 15 do MTE, não fazem jus ao ADICIONAL DE INSALUBRIDADE.

#### **CLÁUSULA 13ª – HORAS EXTRAS DOS COMISSIONISTAS**

As comissões percebidas pelos empregados integram o salário base para efeito de cálculo de pagamento de horas extras, repouso semanal remunerado.

#### **CLÁUSULA 14ª – CÁLCULO DA MÉDIA DAS HORAS EXTRAS**

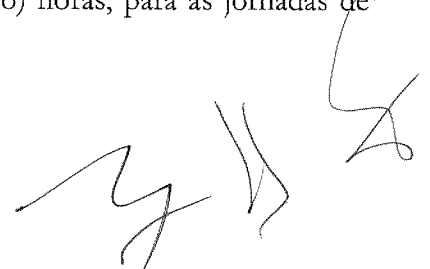
Para efeito de reflexos das horas extras nos cálculos de férias, adicionais, aviso prévio, 13º salários e verbas rescisórias, os empregados terão por base a média das horas extras realizadas nos últimos seis meses de efetivo trabalho, não se computando os meses de gozo de férias.

#### **CLÁUSULA 15ª – MÉDIA SALARIAL**

Para efeito de cálculo da média salarial dos empregados que percebam comissões ou que tenham salário variável, para quaisquer efeitos ou finalidades, serão tomados por base os 06 (seis) últimos meses de efetivo trabalho, não se computando os meses de gozo de férias.

#### **CLÁUSULA 16ª – INTERVALO P/ REPOUSO ALIMENTAÇÃO**

Fica convencionado entre as partes, que o intervalo para repouso e alimentação dos empregados será de no mínimo de 00:30 min (trinta minutos) e no máximo de até 05:00 (cinco) horas, para as jornadas de trabalho acima de 06 (seis) horas diárias.



PARÁGRAFO PRIMEIRO – De acordo com as necessidades da empresa, o intervalo intrajornada poderá ser concedido ao funcionário em qualquer momento da jornada diária.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Especificamente na jornada 12x36, haverá a obrigatoriedade do intervalo de 1:00 hora, concedido dentro da jornada, garantindo assim a integralidade do descanso de 36 horas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para as jornadas de trabalho acima de 04:00 (quatro) horas e menores de 06:00 (seis) horas será concedido intervalo para repouso e alimentação de no mínimo 15 (quinze) minutos.

#### **CLÁUSULA 17ª – CHEQUES SEM FUNDOS**

É vedado o desconto de valores correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido todas as normas estabelecidas pela empresa quanto ao recebimento de cheques, normas estas que deverão ser esclarecidas ao empregado por escrito.

#### **CLÁUSULA 18ª – DESCONTOS NOS SALÁRIOS**

Os descontos nos salários dos empregados em caso de danos por eles causados no desempenho de suas funções poderão ser descontados, desde que devidamente comprovado, nos termos do artigo 462, da CLT, independente de dolo ou culpa.

#### **CLÁUSULA 19ª – DAS FÉRIAS**

As férias dos empregados, por mútuo acordo, poderão ser fracionadas de acordo com o disposto no artigo 134 da CLT e seus parágrafos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas pagarão aos seus empregados demissionários, férias proporcionais, independentes da quantidade de meses trabalhados.

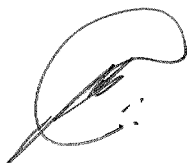
#### **CLÁUSULA 20ª – AVISO PRÉVIO - LEI 12.506/11**

Fica dispensado o cumprimento do aviso prévio, o empregado dispensado que tiver conseguido outro emprego, sem ônus para as partes, desde que devidamente comprovado perante a empresa, através de uma **“declaração” do seu novo “empregador”, mediante “reconhecimento da firma” em Cartório**, ou, apresente a **CTPS devidamente anotada no novo emprego.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em caso de pedido de demissão, empregado demissionário que conseguir novo emprego, deverá trabalhar pelo menos 12 (doze) dias do período de aviso prévio, além de apresentação dos documentos relacionados no caput desta cláusula, para se eximir do desconto do Aviso prévio.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica facultado às empresas liberar o empregado demitido da prestação de serviços durante o prazo do aviso prévio, ficando o mesmo em seu domicílio, sem prejuízo do salário, devendo o empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias **no décimo dia** após o vencimento do prazo do aviso prévio.

PARÁGRAFO TERCEIRO – No caso de **dispensa do cumprimento do aviso prévio pelo empregador, a empresa deverá fazer constar a observação no verso do aviso prévio concedido**, sob pena de nulidade.



### **CLÁUSULA 21ª – DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

No caso de despedida por justa causa, a empresa comunicará por escrito ao empregado, o motivo da rescisão contratual, sob pena de não o fazendo, não poder alegar em juízo o justo motivo para a rescisão.

### **CLÁUSULA 22ª – HOMOLOGAÇÕES**

Diante da nova realidade imposta pela Lei 13.467/17, fica facultado às empresas a realização da homologação das rescisões de contrato de trabalho junto ao Sindicato Profissional, com SEDE na cidade de Uberlândia na Av. Morum Bernardino, nº 240, B. Roosevelt, Uberlândia-MG – fone: (34) 3236-6403.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica convencionado que, para fins de custeio operacional da entidade Sindical Profissional, a empresa arcará com a TAXA HOMOLOGATÓRIA no valor de R\$ 100,00 (cem reais), caso o empregado não comprove regularidade das contribuições sindicais, quando então, o referido valor deverá ser recolhido em guia própria até a data da homologação, a ser emitida pelo Sindicato Profissional.

### **CLÁUSULA 23ª – ALEITAMENTO**

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de vida, a mulher empregada terá o direito a dois descansos especiais de meia hora cada um, durante a jornada de trabalho, ou ainda, a jornada de trabalho poderá ser reduzida em uma hora, havendo comum acordo entre empregador e empregada.

### **CLÁUSULA 24ª – UNIFORMES E EPIS (Equipamento de Proteção Individual)**

As empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, uniforme e/ou EPI desde que conste tal exigência em suas normas, não constituindo tal liberalidade, parcela integrante de salários. Quando da rescisão contratual, por qualquer motivo, o empregado fica obrigado a devolver o uniforme e EPI usados. Da mesma forma, quando necessária a substituição ou reposição de uniforme ou do EPI por um novo, o empregado fica obrigado a devolver o que está sendo substituído, sob pena de pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do novo uniforme ou EPI.

### **CLÁUSULA 25ª – EMPREGADO ESTUDANTE**

Fica proibida a prorrogação ou alteração da jornada de trabalho de empregado estudante durante o ano letivo, caso prejudique o seu comparecimento às aulas.

PARÁGRAFO ÚNICO – As faltas ao trabalho por motivo de provas escolares, em qualquer grau, serão abonadas desde que o empregado informe à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e comprovado posteriormente, o seu comparecimento à realização das provas ou exames.

### **CLÁUSULA 26ª – EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Fica assegurada estabilidade provisória ao empregado em vias de aposentar-se por tempo de serviço ou por idade durante seis meses anteriores à implementação da carência necessária à obtenção dos benefícios previdenciários.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fará jus ao benefício desta cláusula o empregado que contar com pelo menos cinco anos ininterruptos de serviço dentro da mesma empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A concessão da estabilidade prevista nesta cláusula dependerá da comprovação, pelo empregado, da contagem do tempo de serviço que lhe assegure o direito a tal benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída, em caso de dispensa sem justa causa, por uma indenização correspondente aos salários devidos no período restante para o término da estabilidade, não se aplicando estas vantagens nas hipóteses de dispensa por justa causa, encerramento de atividades do estabelecimento empregador, ou por pedido de demissão.

#### **CLÁUSULA 27ª – DISPENSA DO DIRIGENTE SINDICAL**

Concede-se ao dirigente sindical eleito para o cargo de Presidente, ou seu substituto legal, licença remunerada de até 04 (quatro) faltas ao mês para o exercício da atividade sindical, sem prejuízo de seu tempo de serviço, do período de férias e do pagamento do décimo terceiro salário e do repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A requisição da licença, por escrito, será dirigida à empresa pelo Presidente do Sindicato ou seu substituto legal, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso do dirigente sindical, Presidente, ou seu substituto, decidir ou tiver obrigatoriedade de permanecer em definitivo no comando do seu Sindicato, a entidade profissional ficará responsável pelo pagamento de seus salários mensais, ficando a empresa empregadora dos mesmos, responsável pelo pagamento dos valores fundiários e previdenciários durante todo período do afastamento.

#### **CLÁUSULA 28ª – ESTABILIDADE PARA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa da gestante desde a concepção até **30 (trinta) dias após a garantia estabelecida em Lei.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica estabelecido que após o **prazo legal de 150 (cento e cinquenta dias), ou seja, nos 30 (trinta) dias excedentes concedidos por este instrumento convencional, poderá ser concedido o Aviso Prévio para a trabalhadora.**

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empregada, caso esteja grávida, deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de sua gravidez.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A empregada, após a data de afastamento, caso esteja grávida, deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de sua gravidez, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, para fins de sua **REINTEGRAÇÃO.**

PARÁGRAFO QUARTO – A empregada, após a data de afastamento, caso esteja grávida, excedido o prazo do parágrafo anterior, deverá apresentar à empresa atestado médico comprobatório de sua gravidez, para fins de sua **READMISSÃO**, não havendo que se falar “in casu” em indenização no período vacante, entre a data de afastamento e sua efetiva readmissão.

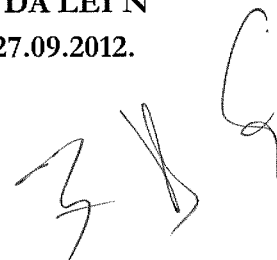
#### **CLÁUSULA 29ª – ESTABILIDADE - AUXÍLIO ACIDENTÁRIO**

Será garantida a estabilidade no emprego ao empregado sob o gozo do auxílio acidente, até trinta dias após a estabilidade garantida em lei, **período em que se poderá cumprir o período de aviso prévio.**

**ESTABILIDADE PROVISÓRIA. ACIDENTE DO TRABALHO. ART. 118 DA LEI N° 8.213/1991. (Inserido item III) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.**



8





1 - É constitucional o artigo 118 da Lei nº 8.213/1991 que assegura o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses após a cessação do auxílio-doença ao empregado acidentado. (ex-OJ nº 105 da SBDI1 - inserida em 01.10.1997).

2 - São pressupostos para a concessão da estabilidade o afastamento superior a 15 dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário, salvo se constatada, após a despedida, doença profissional que guarde relação de causalidade com a execução do contrato de emprego. (Primeira parte - ex-OJ nº 230 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

### **CLÁUSULA 30ª – ASSISTÊNCIA JUDICIÁRIA**

As empresas prestarão assistência judiciária a seus empregados que exerçam as funções de segurança ou correlatas, até o trânsito em julgado de decisão, quando os mesmos, no exercício de função e na defesa dos legítimos interesses e direitos dos empregadores, incidirem na prática de atos que ensejam procedimentos penais, o que farão através de advogados.

### **CLÁUSULA 31ª – FILIAÇÃO**

As empresas, dentro de suas possibilidades, colaborarão com a entidade sindical profissional na sindicalização de seus empregados, em especial na admissão. Fica pactuado também, que quando for solicitada pelo sindicato profissional, a empresa permitirá a filiação sindical nos locais de trabalho, com hora, dia e tempo marcado anteriormente pelo empregador.

### **CLÁUSULA 32ª – DESCONTO DE MENSALIDADE DE FILIAÇÃO**

As empresas descontarão mensalmente na folha de pagamento de seus empregados, desde que por eles expressamente autorizados, as mensalidades destinadas ao sindicato profissional devida em virtude de filiação facultativa, cujo recolhimento deverá ser efetuado até o oitavo dia útil do mês subsequente ao de referência.

### **CLÁUSULA 33ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL**

A partir do mês de *Janeiro de 2022*, e, **excetuando os meses em que houver desconto da Contribuição Sindical ou Negocial**, os empregadores descontarão como simples intermediários, dos salários de todos os seus empregados, mensalmente, a importância de 1,0% (um por cento) incidente sobre o salário fixo individual, a título de Contribuição Assistencial Profissional, e que será repassada ao Sindicato Obreiro, até o dia 20 do mês subsequente ao desconto, mediante guia própria a ser emitida pelo Sindicato Profissional, podendo ser requerida por Meio Eletrônico, através do e-mail: **sindempregtur@hotmail.com**, quando deverá ser informado o **NOME/RAZÃO SOCIAL e CNPJ** do requerente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - Conforme (TAC nº 153/2009 – SETH-TAP X MPTb)** Fica garantido aos funcionários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição de forma ampla, à qualquer momento durante a sua vigência, de forma individual e não coletiva, através de formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente preenchido e assinado pelo trabalhador, protocolado junto ao Sindicato (ou protocolado via correio, caso labore fora dos Municípios de Uberlândia, Ituiutaba ou Araguari), sempre de maneira individual, não sendo admitida remessa em Grupo ou por parte das Empresas, ficando à cargo do Empregado a comunicação à Empresa, da oposição protocolada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As empresas não responderão administrativa e nem judicialmente, por quaisquer controvérsias que possam surgir em razão do desconto acima estabelecido, sendo tal responsabilidade de total competência do Sindicato dos Trabalhadores.

### CLÁUSULA 34ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL (CUSTEIO)

Até o dia 10 de ABRIL de 2022, os empregadores recolherão em parcela única, a *contribuição negociada* de acordo com a aprovação da Assembleia Geral, a importância de 8,0% (oito por cento), sobre o salário mensal, até o limite de dois (02) pisos salariais da categoria e *descontada de seus funcionários no mês de MARÇO de 2022*, e, mediante guia própria a ser fornecida pelo Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Para os empregados admitidos no período de janeiro/2022 à dezembro de 2022, o mencionado recolhimento dar-se-á no mês subsequente ao da admissão.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregador que descontar e não recolher, ficará sujeito ao pagamento da quantia pactuada, acrescida de multa de 2% (dois por cento) ao mês e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária. Até o dia 10 do mês de FEVEREIRO de 2022, as empresas deverão remeter ao Sindicato Profissional listagem contendo os nomes e respectivos salários de seus funcionários, para fins de conferência e atualização cadastral.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Conforme (TAC nº 153/2009 – SETH-TAP X MPTb) Fica garantido aos funcionários abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, o direito à oposição de forma ampla, à qualquer momento durante a sua vigência, de forma individual e não coletiva, através de formulário fornecido pelo Sindicato, devidamente preenchido e assinado pelo trabalhador, protocolado junto ao Sindicato (ou protocolado via correio, caso labore fora dos Municípios de Uberlândia, Ituiutaba ou Araguari), sempre de maneira individual, não sendo admitida remessa em Grupo ou por parte das Empresas, ficando à cargo do Empregado, a comunicação à Empresa, da oposição protocolada.

PARÁGRAFO QUARTO – As empresas não responderão por quaisquer controvérsias que possam surgir entre os trabalhadores e o seu Sindicato classista em razão do desconto acima estabelecido.

### CLÁUSULA 35ª – TAXA ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas, beneficiadas em decorrência desta Convenção Coletiva, sindicalizadas ou não, recolherão, obrigatória e **mensalmente**, a favor do Sindicato Intermunicipal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Triângulo Mineiro, Alto Paranaíba e Noroeste de Minas Gerais, as importâncias constantes da tabela abaixo, a título de Taxa Assistencial Patronal, com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, acrescidos das despesas de boleto bancária e postagem, conforme aprovado em reunião.

Nº de empregados na empresa	Valor da contribuição
Sem empregados	R\$ 88,00
De 01 a 10 Emp.	R\$ 100,00
De 11 a 20 Emp.	R\$ 118,00
De 21 a 30 Emp	R\$ 148,00
De 31 a 50 Emp	R\$ 224,00
De 51 a 70 Emp	R\$ 300,00
De 71 a 100 Emp.	R\$ 398,00
Acima de 100 Emp.	R\$ 446,00

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A **taxa assistencial patronal** mencionada nesta cláusula deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao vencido (Ex: mês de janeiro/20, recolher até o dia 10.02.22), através de guia própria a ser fornecida pela Entidade Patronal, localizada na **Av. Afonso Pena, 1.295, Sala 26, B. Aparecida, Uberlândia-MG - CEP: 38.400-706, telefone: 3236-1141**. As empresas que tiverem o início de suas atividades no período de janeiro de 2022 até dezembro de 2022 deverão começar a recolher a contribuição assistencial até o dia 10 (dez) do mês seguinte à abertura. O recolhimento da contribuição assistencial fora do prazo, será acrescido de multa de 2% (dois por cento) ao mês, sem prejuízo da atualização monetária, mais juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês. O término da vigência desta Convenção Coletiva não exclui as empresa do cumprimento da obrigação instituída na presente cláusula.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que, por qualquer motivo, não retirar a guia na sede do Sindicato Patronal, poderá fazer o recolhimento mediante depósito do valor correspondente, dentro do prazo fixado, diretamente junto à Caixa Econômica Federal, conta nº 00.502.232-7, Agência 0162, centro, sendo favorecido o Sindicato Intermunicipal de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Triângulo Mineiro, Alto Paranaíba e Noroeste de Minas Gerais – SHIRBS-TAN.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A contribuição também será devida em caso de festas promovidas com a venda de ingressos ou convites, de qualquer natureza ou modalidade, ficando as empresas que se enquadrarem no caput desta cláusula isentas da contribuição.

PARÁGRAFO QUARTO - Dos demais realizadores de eventos será cobrada a contribuição que será calculada por estimativa, na razão de três pessoas por metro quadrado, nos valores discriminados a seguir:

até 500 pessoas .....	R\$	132,00
de 501 a 1000 pessoas .....	R\$	258,00
de 1001 a 5.000 pessoas .....	R\$	510,00
acima de 5.000 pessoas .....	R\$	762,00

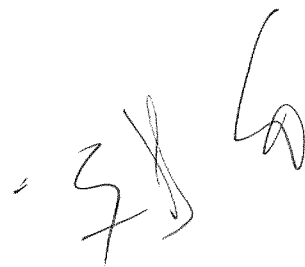
I – O Sindicato Patronal somente emitirá a guia para o pagamento da contribuição mediante a apresentação dos seguintes documentos:

- a)- autorização expedida pelo Juizado de Menores da Comarca;
- b)- autorização expedida pela Polícia Militar;
- c)- autorização e o projeto aprovado pelo Batalhão do Corpo de Bombeiros;
- d)- guia de recolhimento da contribuição assistencial profissional;
- e)- guia de recolhimento do ISS.

II)- O pagamento deverá ser realizado, através de guia própria fornecida pelo Sindicato patronal, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da realização do evento.

### CLÁUSULA 36ª – AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As empresas reconhecem a legitimidade do Sindicato Profissional, solidário ou independente, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e demais normas trabalhistas não serem cumpridas independentes da outorga de mandatos dos empregados substituídos.



### **CLÁUSULA 37ª – MULTA POR VIOLAÇÃO DA C. C. T.**

Se violadas quaisquer uma das cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva, ficará o infrator obrigado ao pagamento de uma única multa equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do salário mínimo vigente, vertida em favor da parte prejudicada.

### **CLÁUSULA 38ª – DAS PROMOÇÕES**

Sempre que um trabalhador for promovido, tal promoção deverá vir acompanhada de um correspondente aumento salarial, ou da correspondente equiparação salarial, e de acordo com o Plano de Cargos e Salários de cada empresa.

### **CLÁUSULA 39ª – DOS SALÁRIOS VARIÁVEIS – COMISSÕES / TAXA DE SERVIÇOS / TAXA HOSPEDAGEM 60% x 40%**

Fica autorizado a prática da cobrança e repasse da Taxa de Serviços, cobradas dos Clientes pelas Empresas, para fins de complemento da remuneração dos empregados, desde que se faça constar na nota fiscal de serviços.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Independente do enquadramento tributário (se optante do SIMPLES ou NÃO), fica estabelecido que **40%** (quarenta por cento) do valor total aferido com a Taxa de serviço, será retido pela Empresa (*custeio de despesas diversas*), e o restante, **60%** (sessenta por cento), será RATEADO entre todos os empregados, conforme **NORMATIZAÇÃO DE AFERIÇÃO E RATEIO**, que deverá ser “obrigatoriamente” homologada junto ao Sindicato dos Empregados da Categoria Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – As remunerações pagas aos empregados, através de **COMISSÕES e TAXA DE SERVIÇOS / HOSPEDAGEM**, não refletirão no **PRÊMIO DE ASSIDUIDADE (8,0%)** (Cláusula 8ª CCT).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Em caso de cobrança de Taxa de Serviços dos Clientes pelas Empresas, fica estabelecido que as remunerações dos Empregados, “obrigatoriamente”, serão compostas de Salário Base e/ou Comissão, Prêmio de Assiduidade (8,0%) e Taxa de Serviços, assim como, devidas as demais parcelas trabalhistas de direito.

### **CLÁUSULA 40ª – COMISSÃO MISTA SINDICAL DE CONCILIAÇÃO**

A Comissão Mista de Conciliação, nos termos de seus estatutos, é parte desta Convenção Coletiva, com objetivo de promover a mediação entre trabalhadores e empregadores, em caso de divergências exclusivamente de ordem trabalhista entre eles (artigo 625 caput da CLT), sendo que a C.M.C. será composta de dois representantes do Sindicato Profissional e dois do Sindicato dos Empregadores.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Com fundamento no artigo 625-D, da CLT, o termo lavrado por ela valerá como decisão irrecorrível, cujos direitos e parcelas forem especificadamente transacionadas e/ou acordadas, não podendo ser discutidas em qualquer Juízo, uma vez que seus efeitos jurídicos serão aqueles previstos no parágrafo único, do artigo 831, da CLT, devendo, no entanto, ser cumprido nos moldes ajustados conforme previsto no artigo 835 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Quando das audiências de conciliações, que são obrigatórias para a categoria profissional, será permitida a cobrança de uma taxa de conciliação no valor de R\$ 100,00 (cem reais) para

as empresas associadas ao Sindicato Patronal, desde que tenham efetivamente pago em dia suas contribuições, que será utilizada para a manutenção da estrutura física da C.M.C. O valor da taxa será de responsabilidade da empresa. Àquelas empresas que não forem associadas será permitida a cobrança de uma taxa de conciliação no valor de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais), sendo que o não pagamento implicará em execução.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As partes convenientes, pactuam pela manutenção da obrigatoriedade de submissão dos membros da categoria profissional, perante à CMC – Comissão Mista de Conciliação, para fins de promoverem a mediação prévia entre patrão e empregado, em caso de divergências exclusivamente de ordem trabalhista;

#### **CLÁUSULA 41ª – DAS FALTAS DOS COMISSIONISTAS**

Os descontos de valores de eventuais faltas dos empregados comissionistas, serão realizados somente sobre o valor correspondente ao DSR do dia faltante;

#### **CLÁUSULA 42ª - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS (BANCO DE HORAS)**

Será dispensado o acréscimo de salário se o excesso de horas trabalhadas em um dia for compensado pela correspondente diminuição de jornada ou folgas compensatórias noutros dias das semanas seguintes, de maneira que não exceda no período, máximo de **06 (seis) meses**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma no caput retro, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - EXCEPCIONALMENTE** em caso de pedido de demissão, não se admitirá, em qualquer outra hipótese, o desconto de valores referentes à eventuais horas negativas em Banco de Horas, por ocasião das rescisões contratuais;

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso haja trabalho superior a 08 (oito) horas diárias nos finais de semana, (sexta, sábado e domingo), tendo em vista a diminuição da jornada do empregado durante a semana, fica autorizada a compensação das referidas horas excedentes, sendo que, aquelas excedentes às 10 horas diárias, não poderão ser objeto de compensação.

#### **CLÁUSULA 43ª – DOS CURSOS PROFISSIONALIZANTES**

O contrato de trabalho poderá ser suspenso por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em cursos de qualificação profissional, ficando ressalvado que durante referido tempo nenhuma remuneração será paga ao empregado, vez que estará recebendo bolsa de estudos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Quando solicitado pela empresa a realização de cursos profissionalizantes ou não, visando o aprimoramento profissional do empregado, não serão computados como jornada de trabalho ou horas extras, o período em que o mesmo estiver realizando referidos cursos, desde que as despesas decorrentes do ensino sejam custeadas pelo empregador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso o evento seja realizado no período considerado como turno de trabalho, não será descontado do empregado o tempo em que o mesmo permanecer realizando o curso.

#### **CLÁUSULA 44ª – VALE TRANSPORTE**

Os empregados que se utilizarem de meio de transporte próprio para comparecerem ao trabalho não fazem jus ao recebimento do vale transporte.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os Empregados que se utilizarem de meio de transporte “próprio”, para irem e virem do trabalho, não fazem “jus” ao recebimento do Vale Transporte, neste caso, PODERÁ o Empregador, DE FORMA FACULTATIVA, conceder-lhes AUXÍLIO DESLOCAMENTO.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Tal liberalidade, não constituirá em hipótese alguma, parcela de natureza salarial, e/ou acessórios delas decorrentes.

PARÁGRAFO TERCEIRO: O Empregador poderá fornecer o valor correspondente ao vale transporte, EM ESPÉCIE, ficando autorizada a dedução da cota parte do Empregado (6% - seis por cento) incidente sobre o salário base.

#### **CLÁUSULA 45ª – JORNADA 12 x 36 (divisor 180:00)**

Faculta-se ao empregador a instituição ou manutenção, em parte, ou em todos os setores das empresas vinculadas a este Instrumento Normativo, da jornada de doze (12) horas de trabalho, por 36 (trinta e seis) horas de descanso, garantindo aos Empregados o Piso Salarial estipulado na cláusula 4ª.

PARÁGRAFO ÚNICO – Deverá ser concedido ao funcionário que trabalha nesta jornada, o intervalo de 01 (uma) hora dentro do período das 12 horas de trabalho.

#### **CLÁUSULA 46ª – ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

O atestado médico e odontológico deverá ser entregue na empresa no prazo máximo de 02 dias após a jornada faltosa. **Facultando a empresa**, a liberalidade, desde que custeie as despesas, determinar a **ratificação do referido atestado**, pelo médico conveniado ou não, dentro de 48 horas a partir do seu recebimento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Não serão aceitos atestados médicos e/ou odontológicos por motivos de correções plásticas estéticas, salvo em caso necessidade por acidente de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na hipótese da necessidade do Empregado, fazer acompanhamento à filho menor de 14 anos, **por motivo de INTERNAÇÃO HOSPITALAR e/ou TRATAMENTO EM CASA (24 hs), as referidas faltas ao trabalho, serão “ABONADAS” pela Empresa, desde que, devidamente “JUSTIFICADAS” por recomendação médica e atestado/laudo médico, “específicos”, limitado o direito à 05 (cinco) dias, dentro de cada ano letivo.**

PARÁGRAFO TERCEIRO - **Em caso de necessidade de mais dias, “excedentes ao limite”** elencado no parágrafo anterior, fica **FACULTADO** à Empresa, a **COMPENSAÇÃO** dos demais dias de afastamento ao trabalho, desde que, **devidamente “JUSTIFICADO” por recomendação médica, atestado ou laudo, “específicos”**.

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de acompanhamento de filho menor de 14 anos, para fins de **consulta médica**, devidamente **JUSTIFICADA** por atestado médico, é **FACULTADO** à Empresa, a **COMPENSAÇÃO** dos referidos períodos de afastamento ao trabalho;

PARÁGRAFO QUINTO – Em caso de consultas médicas “eletivas”, devidamente “justificadas” por **declaração comparecimento para consulta** médica, é **FACULTADO** à Empresa, a **COMPENSAÇÃO** dos referidos períodos de afastamento ao trabalho, por no máximo 04 (quatro) vezes ao ano, sendo as demais vezes, se houverem, serão consideradas FALTAS, e, em caso de necessidade, devidamente recomendada por Relatório Médico, ficará FACULTADO à Empresa a sua concessão.

#### **CLÁUSULA 47ª - PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

As empresas efetuarão o pagamento do salário aos seus empregados no local de trabalho e no horário normal, sendo este pagamento em dinheiro.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso do pagamento ser efetuado em cheque, fica o trabalhador autorizado a se ausentar do trabalho para descontar o cheque, sem prejuízo da sua jornada de trabalho, no horário bancário que convier ao empregador, por um período máximo de 2 (duas) horas. Ainda, poderá ser pago em cheque nominal ao empregado, em horário diverso da jornada de trabalho desde que seja garantido o desconto do cheque antes do 5º dia útil do mês e forneça o vale transporte para o deslocamento. Fica autorizado também o pagamento de vales e salários mediante depósito em conta corrente do funcionário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O saldo de salário correspondente ao período anterior ao aviso prévio, deverá ser pago por ocasião do pagamento geral dos demais empregados, exceto se a rescisão ocorrer antes do mencionado pagamento geral.

#### **CLÁUSULA 48ª – SALÁRIOS IN NATURA**

As empresas que fornecerem benefícios in natura (alimentação, veículos, moradia) aos seus empregados, tais utilidades não integram as remunerações recebidas.

#### **CLÁUSULA 49ª – ACORDOS COLETIVOS – ARQUIVAMENTOS**

As partes ajustam que, quando da celebração de Acordo Coletivo entre o Sindicato Profissional e um empregador, ou vice-versa, o Sindicato representativo da categoria (Trabalhadores) deverá obrigatoriamente comparecer assinando o termo.

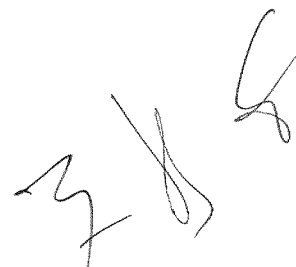
PARÁGRAFO ÚNICO: Os Acordos Coletivos, eventualmente celebrados entre Empresas e o Sindicato Profissional, durante a vigência desta CCT/2021, somente serão registrados junto ao MTbE, mediante comprovante de recolhimento do valor de R\$ 100,00 (cem reais), em favor do Sindicato Patronal, ficando ISENTAS do referido pagamento, as Empresas Associadas à referida Entidade, que estiverem em dia com as mensalidades associativas.

#### **CLÁUSULA 50ª – JORNADA EM TEMPO PARCIAL**

Fica autorizado às empresas, adotarem o regime de tempo parcial, conforme artigo 58º A e seus parágrafos da CLT, desde que, haja anuência expressa por escrito do funcionário.

#### **CLÁUSULA 51ª – AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO**

Fica convencionado entre os Sindicatos que as empresas abrangidas por esta convenção poderão funcionar em dias de DOMINGOS e FERIADOS, sem que haja necessidade de quaisquer outras autorizações sindicais, *desde que estejam em dia com a Contribuição Negocial Patronal estabelecida na Cláusula 55ª.*



**PARÁGRAFO PRIMEIRO (FOLGA AOS DOMINGOS)** – As Empresas que praticam a Folga Semanal, em regime de “escala fixa”, concederão a seus empregados 01 (uma) folga semanal coincidente com o domingo a cada 06 (seis) semanas laboradas, sem prejuízo da folga semanal habitual.

**PARÁGRAFO SEGUNDO (FERIADOS TRABALHADOS)** – No que diz respeito aos feriados laborados, fica a critério da empresa a sua remuneração em dobro ou a sua compensação em até 06 (seis) meses, respeitados os moldes previstos nesta CCT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Empregados, gerentes, sub-gerentes, ou chefes de setores, ou quaisquer outras denominações (art. 62, II da CLT), não farão jus ao recebimento de feriados laborados, desde que recebam, obrigatoriamente, o valor referente à 40% incidente sobre o salário base, devendo esta parcela, estar devidamente discriminada nos seus contra-cheques, RESGUARDADOS os direitos adquiridos aos empregados contratados anteriormente à formalização do presente Instrumento Coletivo.

#### **CLÁUSULA 52ª – BENEFÍCIO MÉDICO/ASSISTENCIAL**

Caso o empregado optar, à sua escolha, em filiar-se às suas expensas a qualquer plano de saúde assistencial, deverá comunicar sua decisão ao empregador, ficando este obrigado a descontar o valor da mensalidade em folha de pagamento, repassando-o à entidade indicada pelo empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Caso a empresa, em comum acordo com o funcionário forneça um plano de saúde custeado no todo ou em parte, o funcionário neste caso só poderá apresentar atestado médico deste plano de saúde, não sendo aceito em nenhuma hipótese outra fonte de atestado médico.

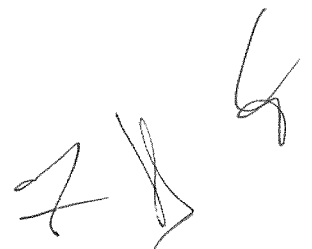
PARÁGRAFO SEGUNDO – *Nenhuma das hipótese previstas nos parágrafos anteriores, desobrigarão a empresa do fornecimento do Benefício PAF, previsto na Cláusula 53ª.*

#### **CLÁUSULA 53ª – PAF – PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR**

O PAF - Programa de Assistência Familiar é destinado a todos os integrantes da categoria profissional, (empregados pertencentes à categoria laboral) consiste na obrigação do SETH-TAP em prestar **ASSISTÊNCIA MÉDICA AMBULATORIAL (CONSULTAS MÉDICAS ELETIVAS EM CONSULTÓRIOS)**, (excluídos casos de urgência e emergência, exames e internações), disponibilizando várias especialidades médicas, tais como: **CLÍNICO GERAL, PEDIATRIA, GINECOLOGIA, CARDIOLOGIA, DERMATOLOGIA E ORTOPEDIA**, com atendimento em CLÍNICAS CONVENIADAS, lotadas na cidade de UBERLÂNDIA-MG, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Ao SETH-TAP caberá a manutenção, organização e a administração do Programa.

I – Os EMPREGADORES e/ou PROPRIETÁRIOS, “obrigatoriamente”, a partir do mês de **01 de janeiro de 2022 até 31 de dezembro de 2022**, pagarão MENSALMENTE ao SETH-TAP, por sua conta e ônus, a importância de **R\$ 27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos)** por empregado, até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes.





II – Os Empregados, que desejarem INCLUIR seus DEPENDENTES LEGAIS, os filhos até 18 anos incompletos, se portador de necessidades especiais, independentemente da idade e o cônjuge, pagarão mensalmente a importância de **R\$ 27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos)**, que será descontada em folha de pagamento, e repassada pelos empregadores ao SETH-TAP, até o dia 10 (dez) do mês subsequente, devendo o empregado, para tanto, formalizar sua opção junto ao SETH-TAP (Pessoalmente e/ou Via RH do Empregador), em formulário próprio, fornecido pela entidade sindical profissional, que encaminhará cópia ao empregador, para promover o desconto correspondente em folha de pagamento.

III – As importâncias de que tratam os incisos I e II, do parágrafo primeiro desta cláusula, deverão ser pagas “mensalmente” através de BOLETO BANCÁRIO, a ser fornecido pela Entidade Profissional, devendo ser requerida por Meio Eletrônico, Via e-mail: [beneficioseth@gmail.com](mailto:beneficioseth@gmail.com), informando o NOME/RAZÃO SOCIAL, CNPJ do EMPREGADOR, assim como, a “indispensável” RELAÇÃO de BENEFICIÁRIOS (Empregados e/ou dependentes) correspondentes.

IV – Os empregadores, ao requererem a emissão do Boleto Bancário, Via e-mail: [beneficioseth@gmail.com](mailto:beneficioseth@gmail.com), deverão “obrigatoriamente” enviar “mensalmente” em anexo, a lista nominativa e quantitativa dos beneficiários, correspondentes ao Boleto a ser emitido, para fins de cômputo do valor a ser recolhido.

V – Para GARANTIA do BENEFÍCIO aos seus empregados, os empregadores se obrigam manter sob sua responsabilidade, cópia dos Comprovantes de Quitação dos Boletos, assim como, a relação de beneficiários a eles correspondentes, mês a mês, para aferição de regularidade.

VI – Os benefícios concedidos aos empregados, nesta Cláusula, quando relacionados e informados, “incluídos pela primeira vez”, somente serão concedidos, a partir de 30 (trinta) dias, a contados após a comprovação de quitação, constantes dos Itens I e II retro.

VII – As “autorizações” para CONSULTAS MÉDICAS ELETIVAS, poderão ser requeridas / requisitadas, em horário comercial, das 08:00 às 11:00 hs e das 13:00 às 17:00 hs, de segundas-feiras às sextas-feiras, diretamente na sede do Setor de Benefícios do SETH-TAP, à Rua Javari, nº 391, B. Lídice – UBERLÂNDIA-MG, ou ainda, VIA e-mail: [beneficioseth@gmail.com](mailto:beneficioseth@gmail.com), informando o NOME DO BENEFICIÁRIO, RAZÃO SOCIAL, CNPJ do EMPREGADOR, quando será fornecido o DOCUMENTO DE ENCAMINHAMENTO PARA CONSULTA - DEC, indispensável ao atendimento pelo Profissional Médico, na especialidade escolhida.

VIII – No ato da requisição / requerimento do DEC, o empregado/dependente, deverá apresentar documento de identidade com foto, acompanhado do último contra-cheque e/ou comprovante de vínculo com o empregador, para fins de checagem de regularidade.

IX – A gratuidade do Benefício PAF aos empregados, se limita à 04 (quatro) consultas médicas eletivas dentro do período de 12 (doze) meses, sendo em casos excepcionais, mediante justificativa médica, serão concedidas consultas eletivas adicionais, ao custo unitário de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) por eventualidade excedente, valor este a ser quitado por ocasião do requerimento do DEC - DOCUMENTO DE ENCAMINHAMENTO PARA CONSULTA.



PARÁGRAFO SEGUNDO – O desconto a que faz referência o inciso II, será de inteira responsabilidade dos empregadores, sendo que a sua omissão na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SETH-TAP, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta aos empregadores, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do Empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – É “obrigatório” aos empregadores, conceder GRATUITAMENTE tais benefícios aos seus empregados (excetos aos dependentes), e, quando solicitados, comprovarão junto ao SETH-TAP a regularidade da prestação contínua do referido benefício.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica estabelecido, que o “custeio” do PAF - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR, pelos Empregadores, é direcionado única e exclusivamente à “manutenção” de Benefício Assistencial aos Trabalhadores da Categoria profissional, não se admitindo, sob quaisquer aspectos, interpretações diversas, em especial, de similitude à “contribuição sindical” para manutenção da Entidade Sindical.

PARÁGRAFO QUINTO – O SETH-TAP juntamente com o SINDTUR, promoverão atos de divulgação de temas de interesse do segmento, nos veículos de comunicação, visando à conscientização e orientação, não só dos trabalhadores, mas também dos empregadores, sobre as peculiaridades do segmento, vantagens e cautelas da prática de administração direta ou por intermédio de terceiros.

PARÁGRAFO SEXTO - Fica estabelecido, em caso de afastamento de empregado, independente da causa, a partir do 30º (trigésimo) dia consecutivo, a Empresa se desobrigará da manutenção do benefício, até o seu efetivo retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Fica estabelecido, em caso de DESCUMPRIMENTO dos termos previstos nesta Cláusula, a Empresa incorrerá em MULTA de 10% (dez por cento), incidente sobre o valor do Piso Mínimo da Categoria (cláusula 4ª), por cada mês de MORA, limitado a 12 (doze) meses, cujo valor será revertido ao Sindicato Profissional, assim como, a empresa NÃO se DESOBRIGARÁ de conceder, por sua conta e ônus, a integralidade do benefício PAF, que couber ao trabalhador.

PARÁGRAFO OITAVO - NÃO SE ADMITIRÁ a substituição dos recolhimentos mensais (CAPUT), por quaisquer outras modalidades, independente de quaisquer alegações, uma vez que, a presente Cláusula, foi estabelecida como objeto de negociação salarial neste Instrumento Convencional Coletivo, para o Ano de 2020, obedecendo ao princípio de troca na negociação, conforme previsto no Art. 611 “a” e “b” da Lei 13.467/17.

PARÁGRAFO NONO – A vigência desta Cláusula será de 12 (doze) meses, com início em 01.01.2022 e término em 31.12.2022.

#### **CLÁUSULA 54ª - DAS AUSÊNCIAS POR FALECIMENTO**

Em caso de falecimento de ascendente e/ou descendentes diretos, pai, mãe, filho, esposo (a) / companheiro (a), excetuando-se o prazo previsto em lei, fica à critério da Empresa, a liberação do empregado pelo prazo de 05 (cinco) dias adicionais, a contar da data a ocorrência do fato, que deverá ser devidamente comprovado por atestado de óbito, sob pena de ter descontado os dias faltantes;

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica estabelecido, que os dias de faltas do Empregado, previsto neste Caput, serão objeto de Compensação de Horas em favor da Empresa, que por sua liberalidade a concederem.

## CLÁUSULA 55ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Nos meses de **fevereiro 2022 e Agosto de 2022**, os empregadores contribuirão com o sindicato patronal a título de contribuição NEGOCIAL patronal, os valores da tabela abaixo mediante boleto bancária própria que deverá ser requerida junto à entidade.

Descrição do Estabelecimento	Valor da Contribuição
Autônomo, ambulantes e estabelecimentos sem empregados	R\$ 160,00
Estabelecimentos com até 5 empregados	R\$ 180,00
Estabelecimentos c/6 à 25 empregados	R\$ 265,00
Estabelecimentos c/26 a 100 empregados	R\$ 410,00
Estabelecimentos com mais de 100 empregados	R\$ 960,00

PARÁGRAFO ÚNICO: As empresas associadas ao Sindicato Patronal que efetuaram o pagamento de suas mensalidades em dia (até a data do vencimento) ao longo do ano de 2022 receberão um desconto de 90% (noventa por cento) sobre o valor correspondente de sua taxa negocial patronal.

## CLÁUSULA 56ª – DOS RESTAURANTES, CANTINAS E LANCHONETES DENTRO DE ESTABELECIMENTOS ESTUDANTIS

Exclusivamente, para as empresas (restaurantes, cantinas, lanchonetes e similares), que estejam localizadas dentro de Estabelecimentos Educacionais, considerando a “especificidade” das jornadas nos Anos Letivos, com FÉRIAS ESCOLARES, habitualmente nos meses de JULHO, DEZEMBRO E JANEIRO, fica estabelecido o que se segue:

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Os empregados das empresas (restaurantes, cantinas, lanchonetes e similares), lotadas dentro de estabelecimentos educacionais, que laborarem nos meses de JULHO, DEZEMBRO E JANEIRO, “excepcionalmente”, receberão proporcionalmente pelos dias trabalhados, lhes sendo garantido a quantidade mínima de 15 (quinze) dias de salários, mais um Benefício Alimentação, no valor de **R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais)**.

## CLÁUSULA 57ª – DOS ENTREGADORES AUTÔNOMOS – VIA “APP” (APLICATIVOS DE ENTREGAS)

Fica estabelecido que os prestadores de serviços de entrega, VIA “APP” (aplicativos), não terão direito a vínculo empregatício, independente de quaisquer alegações.

## CLÁUSULA 58ª – DURAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA E ABRANGÊNCIA TERRITORIAL

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará “retroativamente” de **01 de janeiro de 2022 à 31 de dezembro de 2022**, impondo-se o seu reconhecimento nos termos da norma expressa no inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal, sendo que as cláusulas avençadas obedeceram ao princípio negocial de troca, onde ocorreu o consenso, abrangendo as regiões e cidades abaixo relacionadas:

**TRIÂNGULO MINEIRO** – Água Comprida - Araguari - Araporã - Cachoeira Dourada - Campina Verde - Campo Florido - Canápolis - Carneirinho - Cascalho Rico - Capinópolis - Centralina - Conquista - Gurinhatã - Indianópolis - Ipiacũ - Itapagipe - Ituiutaba - Iturama - Limeira do Oeste - Monte Alegre de Minas - Pirajuba - Prata - Santa Vitória - São Francisco Sales - Tupaciguara - Uberlândia

**ALTO PARANAÍBA** – Abadia dos Dourados - Carmo do Paranaíba – Coromandel - Cruzeiro da Fortaleza - Douradoquara - Estrela do Sul - Grupiara - Guimarânia - Iraí de Minas - Lagoa Formosa - Matutina - Monte Carmelo - Nova Ponte - Pedrinópolis - Rio Paranaíba - Romaria - Santa Rosa da Serra - São Gotardo - Tiros.

**NOROESTE DE MINAS GERAIS** – Guarda Mor - Presidente Olegário.

### CLÁUSULA 59ª – REGISTRO

E, para que produza seus legais e jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 02 (duas) Vias de igual teor e forma, as quais serão levadas a depósito junto à Delegacia Regional do Trabalho de Minas Gerais, e a critério da partes, registradas junto ao Cartório de Títulos e Documentos da Comarca.

Uberlândia, 11 de dezembro de 2022.

  
**ADEILMO PEDRO DE SOUZA**

Adailmo Pedro de Souza  
CPF: 052.247.721-68  
Presidente

CPF-MF nº 052.247.721-68

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE EM UBERLÂNDIA E ALTO PARANAÍBA - SETH/TAP

CNPJ: 19.042.324/0001-10

  
**CARLOS ALBERTO SANTOS FERREIRA** – Presidente

CPF-MF nº 323.442.956-15

SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO TRIÂNGULO MINEIRO, ALTO PARANAÍBA E NOROESTE DE MINAS GERAIS - SIHRBS/TAN

CNPJ: 21.244.066/0001-05

  
**SALOMÃO AFIUNE JUNIOR**

OAB/MG: 82.472-B

  
**GUIOMAR SANTOS LEANDRO**

OAB/MG: 127.686



SINDICATO DOS EMPREGADOS EM  
TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERLÂNDIA,  
TRIÂNGULO MINEIRO E ALTO PARANAÍBA  
DEPTO JURÍDICO

**“AS ENTIDADES ESCLARECEM QUE É PROIBIDO A VENDA DE BEBIDAS ALCÓOLICAS AOS MENORES DE 18 ANOS, BEM COMO, A HOSPEDAGEM DOS MESMOS SEM ACOMPANHAMENTO DE SEUS RESPONSÁVEIS LEGAIS, E QUE SÃO CONTRA A PROSTITUIÇÃO INFANTIL E JUVENIL.” (ECA)**

**AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA****REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO****Nº DA SOLICITAÇÃO: MR067308/2021**


**SIND EMP TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERL, TRIANG MIN ALTO PARANAIBA - MG**, CNPJ n. **19.042.324/0001-10**, localizado(a) à Avenida Morun Bernardino, 240, casa, Presidente Roosevelt, Uberlândia/MG, CEP 38401-098, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **ADEILMO PEDRO DE SOUZA**, CPF n. 052.247.721-68, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 25/11/2021 no município de Uberlândia/MG;

E

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO TRIANG.MINEIRO, ALTO PARANAIBA E NOROESTE MG**, CNPJ n. 21.244.066/0001-05, localizado(a) à Avenida Afonso Pena - de 0982/983 a 1836/1837, 1295, SALA 26, Nossa Senhora Aparecida, Uberlândia/MG, CEP 38400-706, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **CARLOS ALBERTO DOS SANTOS FERREIRA**, CPF n. 323.442.956-15, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 11/12/2021 no município de Uberlândia/MG;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR067308/2021, na data de 11/12/2021, às 12:50.

\_\_\_\_\_, 11 de dezembro de 2021.

  
**ADEILMO PEDRO DE SOUZA**  
Presidente

**SIND EMP TURISMO E HOSPITALIDADE DE UBERL, TRIANG MIN ALTO PARANAIBA - MG**

  
**CARLOS ALBERTO DOS SANTOS FERREIRA**  
Presidente

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO TRIANG.MINEIRO, ALTO PARANAIBA E NOROESTE MG**

## Notificação referente ao Instrumento Coletivo transmitido pelo nº MR067308/2021

Mediador - MTE <mediador@mte.gov.br>

Seg, 13/12/2021 13:56

Para: sindempregtur@hotmail.com <sindempregtur@hotmail.com>

Prezado(a) Senhor(a),

Informamos a Vossa Senhoria que o instrumento coletivo transmitido pela Solicitação nº MR067308/2021 e protocolizado no da Economia sob nº 13621120071202103, foi registrado nesta Unidade do Ministério da Economia sob o número MG003729/2021.

Nesta data foi encaminhada Notificação para ciência das partes.

Atenciosamente,

SETOR DE RELAÇÕES DO TRABALHO  
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO DE MG/MG