

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003832/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/12/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061782/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 13621.123335/2022-53  
DATA DO PROTOCOLO: 24/11/2022

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

FEDERACAO EMP. TURISMO E HOSPITALIDADE ESTADO MINAS GERAIS, CNPJ n. 25.568.635/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO EST DE M GERAIS, CNPJ n. 22.331.029/0001-99, neste ato representado(a) por seu ;

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 dezembro de 2022 a 30 de novembro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) "**Profissional dos Empregados em Turismo e Hospitalidade**" e "**Categoria Econômica das Empresas de Turismo do Plano da CNC**", com abrangência territorial em **Belo Horizonte/MG, Betim/MG, Brumadinho/MG, Caeté/MG, Contagem/MG, Esmeraldas/MG, Ibirité/MG, Igarapé/MG, Juatuba/MG, Lagoa Santa/MG, Mateus Leme/MG, Nova Lima/MG, Pedro Leopoldo/MG, Raposos/MG, Ribeirão das Neves/MG, Rio Acima/MG, Sabará/MG, Santa Luzia/MG e São José da Lapa/MG.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais da categoria, para o período de **1º de dezembro de 2022**, será de acordo com o seguinte plano de cargos e salários abaixo:

|                  |                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                      |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>GRUPO I</b>   | Contínuo e Office Boy/Girl (CBO 4122-05), Auxiliar de Serviços Gerais (CBO 5143-20), Auxiliar de Escritório (CBO 4110-05)                                                                                                           | <b>R\$ 1.352,00</b><br>(Hum mil, trezentos e cinquenta e dois reais) |
| <b>GRUPO II</b>  | Auxiliar Administrativo, (CBO 4110-05), Recepcionista (CBO 4221-05), Telefonista (CBO 4222-05), Técnico em Turismo (CBO 3548-05), Operador de Turismo (CBO 3548-10).                                                                | <b>R\$ 1.507,00</b><br>(hum mil, quinhentos e sete reais)            |
| <b>GRUPO III</b> | Analista de Turismo - Turismólogo (CBO 1225-20), Agente de Viagem (CBO 3548-15), Consultor de Viagem (CBO 3548-15) e Coordenador de Turismo (CBO 3548-15).<br>Promotores de Vendas (CBO 3541-30), Operador de Câmbio (CBO 2533-05). | <b>R\$ 1.725,00</b><br>(hum mil, setecentos e vinte e cinco reais)   |
| <b>GRUPO IV</b>  | Gerente de Turismo (CBO 1415-25), Supervisores de Operações Turísticas (CBO 3548-10), Diretor de Produção e Operações                                                                                                               | <b>R\$ 2.066,00</b>                                                  |

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados das Empresas de Turismo abrangidos por este instrumento, terão seus salários corrigidos no dia **1º de dezembro de 2022** mediante a aplicação do percentual de **6,46% (seis virgula quarenta e seis por cento)**, incidentes sobre os salários vigentes no mês de **junho de 2022**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O empregado admitido a partir de **janeiro de 2022**, para exercer a mesma função de outro mais antigo, na aplicação do reajuste salarial disposto no "CAPUT" desta cláusula terá como limite de reajuste o valor reajustado do salário do empregado mais antigo exercente da mesma função, sem possibilidade de ocorrer redução de salário e sem prejuízo do cumprimento do estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na aplicação desta cláusula e no limite do índice nela pactuado, já se acham compensadas as antecipações espontâneas concedidas no período de **1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2022**, bem como, o INPC/IBGE verificado no período de **1º de dezembro de 2021 a 30 de novembro de 2022**. Em hipótese alguma poderá haver compensação de aumentos decorrentes de promoção, transferências de cargos ou função, transferência de estabelecimento ou localidade, de equiparação salarial.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas Empregadoras fornecerão aos Empregados, mensalmente, Comprovante de Recebimento de Salário, onde, dentre outras, deverão conter as seguintes informações: Identificação do Empregado e do Empregador, Valor do Salário Base, Valor de Vantagens Pessoais, tais como, Anuênios e Comissões, Valor do Abono Salarial, Valor de Horas Extras, Valor dos Descontos Previdenciários e Fiscais, Valor do Desconto por Adiantamentos e Vales Recebidos, Valor de Outros Descontos devidamente identificados, Valor do FGTS devido pela empresa no mês do pagamento.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com adicional de 70% (setenta por cento) sobre o salário hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Nenhuma jornada poderá ter duração prorrogada além de duas horas, ainda que em regime de compensação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O Percentual de que se trata o "CAPUT" desta cláusula aplica-se à hipótese de que se trata o parágrafo 4º do art.71 da CLT.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS DE SALÁRIOS

É vedado aos empregadores cobrar do empregado os títulos não pagos pelos clientes, desde que o empregado tenha observado as normas estabelecidas pela empresa para o recebimento de valores.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

As empresas, obrigatoriamente, concederão a seus empregados mensalmente adicional por tempo de serviço, no valor correspondente a 1% (um por cento), do valor do salário base percebido, por cada período completo de 12 meses de serviços prestados ao mesmo empregador, no período de **1º de dezembro 2022 a 30 de novembro de 2023**, até o limite de **R\$ 88,00 (oitenta e oito reais)**, por anuênio.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR**

Fica facultado aos empregadores, implantação do programa de Participação nos Lucros e Resultados, de acordo com o Artigo 7º da Constituição Federal, de comum acordo com os empregados de cada empresa ou com a Federação, se for o caso.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Excepcionalmente, e respeitando os termos desta cláusula, a empresa poderá efetuar antecipações aos empregados, desde que solicitado, que era compensado na apuração do período semestral ou anual.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE REFEIÇÃO**

Os empregadores fornecerão para todos os empregados o vale-refeição, com valor facial de **R\$ 28,00 (vinte e oito reais)**, em número idêntico aos dias trabalhados, sendo devido para jornadas de trabalho diária acima de 06 (seis) horas, aí incluídos, quando for o caso, os sábados, domingos e feriados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os empregadores que fornecerem refeições no próprio local, por possuírem refeitório, estarão dispensados do fornecimento do benefício de que trata o "caput".

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregadores que conveniarem restaurantes próximos aos locais de trabalho, para fornecimento diário de refeições a seus funcionários, estarão dispensados do fornecimento do benefício de que trata o "caput".

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A participação do trabalhador no custo da refeição, ou seja, o que poderá o empregador descontar de seu empregado a título de ressarcimento, não poderá exceder ao limite de 20% (vinte por cento) do custo direto da refeição, assim entendido como custo real da empresa com a alimentação. Observe-se que esse valor não possui natureza salarial, ainda que o empregador não efetue qualquer desconto do empregado, não há que ser pleiteada por este, futuramente, a integração desta parcela ao salário básico para qualquer efeito.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em nenhuma hipótese a concessão do Vale Refeição ou Vale Alimentação possui natureza salarial, não agregando ao cálculo de horas extras, férias, 13º Salário, comissões e rescisão qualquer valor pago ao Empregado a este título, ainda que, por mera deliberalidade, a empresa Empregadora não desconte do Empregado qualquer valor a este título.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO TRANSPORTE**

Para os empregados que recebem até 06 (seis) salários mínimos as empresas de turismo fornecerão o vale transporte ou vale combustível descontando no máximo o percentual de 3% (três por cento).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Deverá a empresa, se for de interesse do empregado e mediante solicitação por escrito do empregado, fornecer ao invés de vale transporte, o vale combustível, mantendo o critério de desconto contido nesta cláusula.

e os descontos deverão ser feitos em folha de pagamento e não poderão ser dados em moeda corrente, sendo assim, não terão para todos os efeitos legais, natureza salarial.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF**

O Programa é uma conquista de toda a categoria profissional, associado ou não, representada pela utilidade de assistência médica concedida pelas empresas a todos os seus empregados, sem qualquer desconto ou ônus para os trabalhadores, mas sob a forma de repartição.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A utilidade assistência médica, não tem natureza salarial como disposto no art. 458, § 2º, IV, da CLT e será prestada pela FETHEMG, a quem caberá a organização, a administração e a manutenção do Programa, conforme Contrato de Parceria firmado com o SINDEAC, sem qualquer interferência do SINDETUR ou de quaisquer empresas ou pessoas estranhas à categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A FETHEMG, através do Contrato de Parceria firmado como SINDEAC, prestará assistência médica para todos os empregados da categoria profissional, representada por consultas médicas ambulatoriais gratuitas nas seguintes especialidades: CLÍNICO GERAL, PEDIATRIA, GINECOLOGIA/MASTOLOGIA, CARDIOLOGIA/CARDIOPEDIATRIA, DERMATOLOGISTA, ASSISTENTE SOCIAL, ANGIOLOGIA, ORTOPIEDIA, ENDOCRINOLOGIA, NUTRICIONISTA, OTORRINOLARINGOLOGIA, UROLOGIA, FISIOTERAPIA; ELETROCARDIOGRAMA, nas dependências do SINDEAC, sito a Rua Jaceguai, 164, Prado, BH/MG, ou em clínicas conveniadas, inclusive fornecimento de medicamentos gratuitos, dentre aqueles existentes na farmácia do SINDEAC, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes.

I. As consultas poderão ser marcadas diretamente na sede do SINDEAC, sito a Rua Jaceguai, 164, Prado, Belo Horizonte/MG, ou através dos telefones **(31) 2104-5858** ou **0800-727 0227**.

II - As empresas, obrigatoriamente, pagarão mensalmente a importância de **R\$ 70,00 (setenta reais) POR EMPREGADO**, que será repassada a FETHEMG, até o dia 10 (dez) de cada mês.

III – O Empregado que desejar incluir seus dependentes legais, os filhos até 18 anos incompletos, cônjuge, pagará mensalmente, a importância de **R\$ 60,00 (sessenta reais)**, que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas a FETHEMG até o dia 10 (dez) do mês subsequente, devendo para tanto, formalizar sua opção junto a FETHEMG, em formulário próprio, fornecido pela entidade sindical que encaminhará cópia à empresa empregadora para promover o desconto correspondente em folha de pagamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Caberá ao empregador realizar o desconto dos salários do empregado, a partir do pagamento do primeiro salário subsequente ao recebimento da cópia a que se refere o inciso III, Parágrafo Terceiro, sob pena de se responsabilizar pelo cumprimento desta obrigação, vedado o seu reembolso ou desconto posterior nos salários do trabalhador.

**PARÁGRAFO QUARTO** – A empresa que conceder tais benefícios aos seus empregados e familiares poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada nos incisos I e II do parágrafo segundo desta Cláusula, desde que comprove mensalmente junto a FETHEMG a concessão e a prestação contínua do referido benefício, bem como o próprio empregado que possui plano de saúde próprio ou de terceiros que o beneficia, e desde que comprove junto a Federação, também poderá ser a empresa isenta do pagamento.

**PARÁGRAFO QUINTO** - As importâncias, a que se referem o parágrafo segundo serão repassadas a FETHEMG até o dia 10 (dez) de cada mês, por boleto bancário, carnê ou outra forma a ser definida pela Entidade Sindical Profissional e o seu comprovante, acompanhado da relação de todos os empregados da empresa, será a FETHEMG encaminhada até o dia 20 do mesmo mês.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Fica instituída uma multa mensal equivalente a **10% (dez por cento)** do valor do benefício previsto no parágrafo segundo desta cláusula, pro rata die, limitada ao valor do principal, e por trabalhador, revertida à Entidade Profissional, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – Será criado Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho nas dependências do SINDETUR-MG, ou através de convênio firmado pelo mesmo, sem ônus para as empresas, destinado a auxiliar o cumprimento das Normas Regulamentadoras 3.214 de 08 de junho de 1978 e suas respectivas

**PARÁGRAFO OITAVAO** – Em contrapartida, a Entidade Sindical Profissional (FETHEMG), com vista na manutenção dos serviços mencionados “parágrafo sétimo”, destinará, mensalmente, ao SINDETUR-MG o percentual de 30% (trinta por cento) do valor recolhido pelas empresas sob o título de Programa de Assistência Familiar, conforme fixado no inciso I do Parágrafo Segundo desta Cláusula.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE ACIDENTES PESSOAL**

As empresas e/ou empregadores contratarão às suas expensas, em favor de todos os seus empregados, **UM SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS** de acordo com as condições e coberturas mínimas adiante especificadas:

- Cobertura durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia para morte acidental ou invalidez permanente por acidente;

- Capitais segurados e coberturas por empregados:

**A) R\$ 37,240,00 (trinta e sete mil, duzentos e quarenta reais)** em caso de morte acidental.

**B) R\$ 37,240,00 (trinta e sete mil, duzentos e quarenta reais)** em caso de invalidez permanente por acidente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Cabe exclusivamente ao empregado, por requerimento próprio, indicar os beneficiários do seguro contratado pela empresa Empregadora. Ficando silente o Empregado a empresa Empregadora destinará aos seus descendentes diretos, sendo maiores, o valor do prêmio em caso de morte por acidentes pessoais, e menores ao cônjuge ou companheiro(a).

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO/DOENÇA**

Assegura-se ao empregado afastado por motivo de doença, exceto doença ocupacional, a garantia de emprego ou salário por 30 (trinta) dias, após o término da licença previdenciária, desde que o afastamento seja por prazo superior a 30 (trinta) dias, ressalvados os casos de justa causa e término de contrato de trabalho a prazo.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ABONO POR TEMPO DE SERVIÇO**

A todo empregado ou herdeiro, quando da sua rescisão contratual, será indenizado com o pagamento de um dia de salário para cada 12 (doze) meses de contrato de trabalho, quando da sua rescisão contratual, independente de seu tipo, de dispensa com ou sem justa causa, pedido de demissão, morte do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** - O empregado que for demitido pela empresa, que estiver cumprindo aviso prévio e conseguir outro emprego durante o período do mesmo, será dispensado do trabalho, com direito de receber proporcionalmente pelo aviso prévio aos dias trabalhados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – HOMOLOGAÇÃO**

Toda e qualquer rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de 1(um) ano no mesmo empregador, só terá validade se feito com assistência da Entidade Sindical Profissional, localizado a Rua Jaceguai, 164, Prado, BH/MG.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO**

Nas substituições que não tenham caráter eventual, o Empregado Substituto terá direito ao recebimento do salário igual ao do Empregado Substituído, sem as vantagens pessoais deste, tais como anuênios e outras gratificações.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO**

Assegura-se ao empregado admitido para preencher vaga que decorra de promoção, transferência ou demissão, salário igual ao menor pago pela função, sem as vantagens pessoais do que ensejou a vaga.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - APURAÇÃO DE MÉDIA DE COMISSÕES**

Para efeito de pagamento de férias, 13<sup>o</sup> salário e rescisão contratual, será tomada por base de cálculo a média das comissões (parte variável) percebidas nos últimos 06 (seis) meses.

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES**

Fica estabelecido que os cursos e reuniões que visem melhorar a capacidade funcional do empregado, quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho ou, se fora do horário normal, mediante o pagamento de horas extras.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

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

As partes fixaram que o dia da categoria dos empregados será na Segunda-feira de carnaval que em **2023**, (cairá no dia **20 de fevereiro de 2023**). Neste dia, é concedido efeito de feriado aos empregados, que nele não trabalharão para que possam comemorar a data.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACERTO DE CAIXA**

A conferência dos valores de caixa será realizada na presença do empregado responsável, e se este for impedido pela empresa de acompanhar a conferência, ficará isento de qualquer responsabilidade por diferenças apuradas.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

As Empresas poderão adotar a Jornada Especial 12X36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, 1 (uma) hora contínua.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Na hipótese de não concessão pelo empregador do intervalo acima referido, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Consideram-se normais os dias de domingos laborados nesta jornada especial, não incidindo a dobra de seu valor, assegurada, toda via, a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, nos termos da Súmula nº 444 do TST.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 52 minutos e 30 segundos (artigo 73 da CLT).

**PARÁGRAFO QUINTO** – No regime acordado de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã, sendo que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional noturno quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula nº 60, II, do TST.

**PARÁGRAFO SEXTO** – Na jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, aplica-se o divisor 210 para cálculo do salário-hora, horas extras e adicional noturno.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS**

As horas diárias prorrogadas até o limite legal, poderão ser compensadas com folgas ou com redução da jornada em outro dia, no prazo de até 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A empresa deverá efetuar o controle mensal de Banco de Horas, juntamente com o empregado, por meio de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas suplementares realizadas, as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado ou zerado a cada 12 (doze) meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma estabelecida nesta cláusula, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, nos termos do parágrafo terceiro do art. 59 da CLT.

**PARAGRAFO TERCEIRO** - Está cláusula só terá validade se feita com assistência e homologada na Entidade Sindical Profissional (FETHEMG).

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS E RECEBIMENTO DE PIS**

Será abonada falta ao trabalhador que se ausentar do serviço, até quatro horas, para fins de recebimento do PIS, mediante comprovação, nos termos da lei.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTUDANTE - PROVAS /EXAMES**

Consideram-se como justificadas as faltas ao serviço, entradas com atraso ou saída antecipada, se necessárias ao comparecimento do empregado estudante às provas ou exames escolares em curso.

empregador no prazo de 72 (setenta e duas) horas de antecedência, comprovando-se o comparecimento no prazo de 05 (cinco) dias da realização da prova ou exame.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA MATERNIDADE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica concedida estabilidade provisória à gestante, de 90 (noventa) dias a contar do término oficial da estabilidade estipulada pela lei.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADA/MÃE**

Fica garantida a empregada mãe, na hipótese de inobservância pelo empregador do disposto no artigo 389, parágrafo 1º e 2º da CLT, o direito de optar pelo recebimento dos salários normais no período de amamentação do filho, consoante o artigo 386 da CLT, sem prestação de serviços, ou prestar serviços no período com direito ao recebimento adicional do equivalente a 1 (um) salário mínimo, mensalmente, até o término da amamentação.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO - ATESTADO DE ACOMPANHAMENTO DE FILHO/FILHA MENOR AO MÉDICO**

- O empregado(a) que, por motivo de doença do(a) filho(a) de até 10 (dez) anos necessitar levá-lo ao médico, terá abonado o período destinado para tal finalidade, desde que, devidamente comprovado através de atestado de comparecimento, no qual constará o horário de chegada e saída da consulta.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Referente ao abono previsto no parágrafo primeiro será concedido no máximo 03 (três) dias de ausência ao ano.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LICENÇA /CASAMENTO**

A licença será de 03 (três) dias úteis consecutivos ao casamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas abonarão a licença paternidade de, no mínimo, 5 (cinco) dias consecutivos contados à partir do nascimento da criança, sendo que as empresas preservarão sua norma interna, caso seja mais favorável em relação a esta licença.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

Assegura-se o fornecimento de 02 (dois) uniformes, quando exigido o seu uso pelo empregador, com renovação proporcional ao desgaste, sem descontos nos salários.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS PATRONAIS

As Empresas Empregadoras, pertencentes a categoria econômica representada pelo SINDETUR MG em todo estado de Minas Gerais, recolherão ao SINDETUR MG as seguintes Contribuições Sindicais Patronais:

**Contribuição Sindical** - Estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. O valor depende do valor do Capital Social da empresa. O vencimento é em uma única parcela no dia **31/01/2023**.

**Contribuição Negocial** – Estabelecida e aprovada pela Assembleia Geral das Empresas de Turismo realizada no SINDETUR MG em 17/11/2022, com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para os anos de 2022/2023. Sendo o valor de **R\$ 80,00 (oitenta reais)** para os Micros empreendedores individuais - MEI, e de **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)** para as demais empresas pertencentes a categoria econômica em todo Estado de Minas Gerais. O vencimento é em uma única parcela no dia **20/01/2023**.

**Contribuição Assistencial** - Estabelecida e aprovada pela Assembleia Geral das Empresas de Turismo, realizada no SINDETUR MG. **Dividida em 04 (quatro) parcelas iguais de R\$ 180,00 e a serem pagas em 04 (Quatro) trimestres, vencíveis dia 20/12/2022 o primeiro trimestre, o Segundo trimestre vencendo em 20/03/2023, o terceiro trimestre vencendo em 20/06/2023, e o quatro trimestre vencendo em 20/09/2023.**

**Contribuição Confederativa** - Estabelecida e aprovada pela Assembleia Geral das Empresas de Turismo, realizada no SINDETUR MG em **17/11/2022**. O valor é de **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**. O vencimento é em uma única parcela no dia **20/07/2023**.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

Por deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria, com fundamento na nota técnica nº 2 de 26/10/2018 do CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – MPT) e do enunciado 24 da Câmara de Coordenação e Revisão do MPT, os empregadores ficam obrigados a descontar de cada empregado no salário do mês de **DEZEMBRO 2022**, devidamente corrigido, a quantia equivalente a **8% (oito por cento)** dos salários, limitado ao valor de **R\$ 80,00 (oitenta reais)** por empregado, destinando a importância descontada a FETHEMG, a título de Contribuição Negocial, até o dia do **10 de JANEIRO de 2023**, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical, acompanhada da relação nominal dos empregados com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - NOVOS EMPREGADOS** - Dos empregados que vierem a ser contratados após o mês de **JANEIRO de 2023**, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído com essa Entidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em cumprimento ao TERMO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA Nº 001/2020, firmado perante ao MPT 3ª REGIÃO – MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, o trabalhador poderá exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição estabelecida em norma coletiva mediante protocolo de sua carta de oposição na sede do Sindicato ou mediante correspondência com AR (aviso de recebimento) enviada pelos Correios ou, ainda, por e-mail com notificação de leitura, no prazo de até 30 (trinta) dias, iniciado a partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O desconto e repasse da Contribuição dos Empregados será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse a FETHEMG fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

**PARÁGRAFO QUARTO - INTERVENÇÃO** – Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor de um piso salarial da categoria por empregado que agir sob motivação da empresa, multa está a ser revertida em

**PARÁGRAFO QUINTO- RELAÇÃO DE EMPREGADOS** – As empresas encaminharão à Entidade Profissional cópia das guias de Contribuição Sindical e Confederativa, com relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ACORDO INDIVIDUAL E COLETIVO DE TRABALHO**

Todo e qualquer acordo individual ou coletivo de trabalho, só terão validade com a assistência das Entidades Sindicais Convenientes e só serão homologados mediante a comprovação de todas as contribuições previstas neste instrumento normativo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO PARA PARTICIPAÇÃO EM ASSEMBLEIA**

As empresas e/ou empregadores que tiverem dentro do seu quadro de funcionários, dirigentes sindicais, deverão liberá-los 2 (duas) horas antes do término do expediente para possibilitar a participação em assembleias convocadas pelo Sindicato em pelo menos 3 (três) datas no período da vigência deste instrumento coletivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As liberações definidas no caput serão sem ônus para os empregados, não podendo haver nenhum desconto ou compensação posterior.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - A entidade sindical se compromete a fazer as convocações com no mínimo 10 (dez) dias de antecedência.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MULTA PENAL POR DESCUMPRIMENTO DE NORMAS**

Por descumprimento deste Instrumento Normativo, os empregadores arcarão com multa a favor do empregado, no valor de um (01) piso salarial, pelo descumprimento da Convenção Coletiva de trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MEDIAÇÃO NO MPT/3**

**Restou acordado, mediante MEDIAÇÃO no MPT/3- Ministério Público do Trabalho**, na ausência do SINTRATUR - Sindicato dos Empregados em Agências de Viagens, Operadores de Turismo e Escritórios de Representação Turística de Belo Horizonte e Região Metropolitana, uma vez que sua Diretoria encontra-se com mandato vencido e conforme ofício enviado a FETHEMG, na data de 24/05/2017, por sua Tesoureira Geral, Sra. Lourdes dos Santos e, ainda, em Assembleia Geral convocada pela FETHEMG, conforme Edital de convocação, publicação no Jornal Hoje em Dia, do dia 24/08/2017, realizada em 31/08/2017, compareceu apenas uma trabalhadora da categoria, que não teve qualquer interesse em se mobilizar para montagem de uma diretoria para assumir a Entidade, e para que a categoria não sofra mais prejuízos, a Diretoria da FETHEMG – Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de Minas Gerais, que por sinal já vem fazendo as homologações das rescisões do contrato de trabalho, bem como, atendendo os trabalhadores, resolve assinar a Convenção Coletiva de Trabalho, para o período de 01º de dezembro de 2017 a 30 de novembro de 2018.

Considerando que a situação do SINTRATUR permanece inalterada, resolve assinar a Convenção Coletiva de Trabalho para o período de 01º de dezembro de 2022 a 30 de novembro de 2023, devendo cópia desta norma coletiva, ser também, encaminhada ao MPT.

PAULO ROBERTO DA SILVA  
PRESIDENTE  
FEDERACAO EMP. TURISMO E HOSPITALIDADE ESTADO MINAS GERAIS

JOSE EUGENIO DE AGUIAR  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO EST DE M GERAIS

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA AGE DA FETHEMG**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DA AGE DO SINDETUR-MG**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - LISTA DE PRESENÇA - AGE SINDETUR-MG**

[Anexo \(PDF\)](#)

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