

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG004560/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/12/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072064/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46249.001575/2019-56  
**DATA DO PROTOCOLO:** 09/12/2019

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

SIND DOS EMPREG EM EMPRESAS DE TURISMO, VIAGENS OPERADORES D, CNPJ n. 03.752.122/0001-22, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO JULIAO MAGELA;

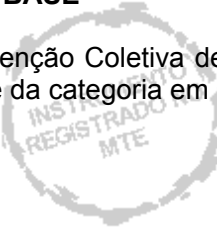
E

SINDICATO DOS COMISSARIOS E CONSIGNATARIOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINCOEMG, CNPJ n. 25.461.245/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO CESAR DA SILVA;

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 outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **trabalhadores em empresas de Casas Lotéricas**, com abrangência territorial em **Açucena/MG, Antônio Dias/MG, Belo Oriente/MG, Caratinga/MG, Coronel Fabriciano/MG, Divino/MG, Dom Cavati/MG, Engenheiro Caldas/MG, Guanhães/MG, Iapu/MG, Inhapim/MG, Ipaba/MG, Ipatinga/MG, Jaguarapu/MG, Marliéria/MG, Mesquita/MG, Santana do Paraíso/MG, São João do Oriente/MG, Tarumirim/MG e Timóteo/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E VANTAGENS CONTRATUAIS MÍNIMAS.**

Fica estabelecido que o piso salarial da categoria, para uma jornada mensal 220 (duzentos e vinte) horas, a partir de 01 de outubro de 2019, é fixado na seguinte forma:

- a) Para os municípios de **Coronel Fabriciano, Ipatinga e Timóteo**, o piso salarial é de **R\$ 1.123,20 (mil cento e vinte e três reais e vinte centavos)**.
- b) Para os municípios de **Açucena, Antônio Dias, Belo Oriente, Caratinga, Divino, Dom Cavati, Engenheiro Caldas, Guanhães, Iapu, Inhapim, Ipaba, Jaguarapu, Marliéria, Mesquita, Santana do Paraíso, São João do Oriente e Tarumirim**, o piso salarial é de **R\$ 1.104,48 (mil cento e quatro reais e quarenta e oito centavos)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Fica assegurado o direito de contratação de empregados para laborar em jornada de trabalho inferior 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou 220 (duzentos e vinte) horas mensais, com salário proporcional, desde que a jornada e o salário proporcional constem em contrato expresso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No caso dos empregados que trabalham em estabelecimentos sediados em qualquer dos municípios relacionados na letra "a", acima, e também nos municípios de Santana do Paraíso e Belo Oriente, as empresas deverão fornecer, a partir de 01 de outubro de 2019, vale-refeição, ou vale-alimentação, ou cesta-básica, que perfaçam um valor mínimo de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) mensais. Fica desde já esclarecido que os benefícios fornecidos não terão natureza salarial e, portanto, não refletirão em quaisquer verbas de natureza salarial, remuneratória ou rescisória, mesmo para as empresas não inscritas no PAT, nos termos do art. 457, parágrafo 2º, da CLT. Caso haja fornecimento de cesta básica, *in natura*, a mesma deverá conter os seguintes itens:

2,00 ARROZ TIPO 1 5KG  
2,00 AÇÚCAR 5KG  
2,00 FEIJÃO CARIOCA 1KG  
2,00 ÓLEO DE SOJA 900ML PET  
2,00 CAFÉ EM PÓ 500GRS  
2,00 MACARRÃO ESPAGUETE N.8 500GR  
1,00 FARINHA DE TRIGO TIPO 1 1KG  
2,00 DETERGENTE 500ML  
4,00 SABONETE 90G  
2,00 CREME DENTAL 90GR  
2,00 PAPEL HIGIÊNICO 30M 4UN  
1,00 SABÃO EM PO 1KG  
2,00 BISCOITO 200GR  
1,00 ACHOCOLATADO 400GR  
1,00 LEITE EM PÓ 400GR  
2,00 EXTRATO DE TOMATE 340GR  
1,00 MAIONESE PET 500GR  
2,00 MILHO VERDE 200GR  
1,00 FUBÁ MIMOSO 1KG  
1,00 FAROFA PRONTA 500G  
1,00 MISTURA P/ BOLO 400G  
1,00 SAL 1KG  
1,00 SABÃO EM BARRA 5UN



**PARÁGRAFO TERCEIRO.** O fornecimento de vale-refeição, alimentação ou cesta básica, é facultativo para os empregadores estabelecidos nos municípios de Açucena, Antônio Dias, Caratinga, Divino, Dom Cavati, Engenheiro Caldas, Guanhães, Iapu, Inhapim, Ipaba, Jaguarapu, Marliéria, Mesquita, São João do Oriente e Tarumirim. O fornecimento do benefício também será facultativo para os empregados que tenham jornada contratada de até 06 (seis) horas diárias.

**PARÁGRAFO QUARTO.** O fornecimento de vale-refeição, alimentação ou cesta básica, não será obrigatório nas hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO.** Para o funcionário que trabalhar menos que 20(vinte) dias no mês, a empresa poderá pagar os valores referente ao vale alimentação proporcionalmente, sendo aplicado o valor de R\$ 8,33 (oito reais e trinta e três centavos) por dia trabalhado.

**PARÁGRAFO SEXTO.** As empresas poderão conceder a seus empregados parcela a título de participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição da República, bem como na forma da Lei n. 10.101/2000, conforme vier a ser acertado em Acordo Coletivo firmado com o Sindicato da Categoria, ou conforme vier a ser acertado entre a empresa e seus empregados, por meio de comissão paritária escolhida pelas partes.

**PARÁGRAFO SÉTIMO.** Os salários contratuais superiores ao piso da categoria, vigentes em 01 de outubro de 2019, serão reajustados em **4,0% (quatro por cento)**, compensando-se quaisquer reajustes ou aumentos salariais espontâneos posteriores a 01 de outubro de 2018. O reajustamento dos salários ocorrerá a partir de 1º de outubro de 2019.

**PARÁGRAFO OITAVO.** As diferenças salariais e de benefícios reajustados nesta convenção deverão ser pagos juntamente com os salários em até dois meses subsequentes a assinatura desta convenção.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - TÉRMINO DE APRENDIZAGEM**

As vantagens salariais decorrentes do término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, reclassificação, transferência de cargo, designação para cargo novo ou acesso, equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado, não serão objeto de compensação nem dedução em relação ao piso salarial instituído.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - ATRASO DE PAGAMENTO**

No caso de não pagamento de salários até o prazo legal, qual seja, até o quinto dia útil do mês subsequente ao da prestação dos serviços, as empresas responderão pelo pagamento de dois dias de salário por dia de atraso, a serem pagos diretamente ao empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Para fins desta cláusula fica compreendido que o sábado não será considerado como dia útil.

### **CLÁUSULA SEXTA - ADMISSÃO NA MESMA FUNÇÃO.**

Fica garantido ao empregado admitido para o exercício da função de outro dispensado sem justa causa, salário igual ao mínimo da categoria, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ANOTAÇÃO NA CTPS.**

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho o efetivo cargo ocupado pelo empregado, observando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

### **CLÁUSULA OITAVA - ENVELOPES DE PAGAMENTO.**

No ato do pagamento dos salários os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar que contenha identificação da empresa, discrimine o valor do salário pago e respectivos descontos, sendo que uma via obrigatoriamente ficará com o empregado.

### **CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DE SALÁRIOS.**

Os sindicatos pactuantes recomendam às empresas, a antecipação de salários quinzenalmente, no mínimo de 40% (quarenta por cento) daquele percebido pelo empregado no mês anterior.

## **SALÁRIO PRODUÇÃO OU TAREFA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO.**

Enquanto perdurar a substituição, superior a 30 (trinta) dias, que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TAXA DE COMISSÃO.**

O contrato de trabalho do vendedor comissionista deverá especificar a taxa ou as taxas de comissões ajustadas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA.**

Todo empregado que em sua jornada de trabalho exerça a função preponderante de caixa deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra-de-caixa, o valor de 10% (dez por cento) do piso salarial da classe mensal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Considerar-se-á preponderante o exercício por mais de 70% (setenta por cento) do tempo à disposição da empresa no exercício da função de caixa.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** A gratificação de quebra-de-caixa não será devida nas hipóteses de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VEDAÇÃO DE DESCONTOS.**

É vedado às empresas descontarem dos salários as importâncias correspondentes a cheques sem fundos, duplicatas, cartões de crédito e notas promissórias recebidos e não quitados no prazo, **desde que o empregado tenha cumprido todas as exigências e normas da empresa e da Caixa Econômica Federal - CEF quanto ao recebimento dos referidos títulos, bem como as normas definidas para apuração do numerário existente no caixa.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** As empresas lotéricas manterão termo de abertura/fechamento de caixa, que deverá ser lançado em livro movimento de caixa ou similar, assinado pelo empregado responsável pelo caixa e pelo gerente. O caixa geral da loja ficará sob responsabilidade do gerente, entendendo-se como tal a pessoa que responde pelas atividades de entrada e saída de referido numerário no estabelecimento, independente de sua classificação profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** No caso de negativa ou impossibilidade de assinatura e acompanhamento do fechamento de caixa pelo empregado responsável, fica facultado ao Empregador convocar dois empregados do mesmo estabelecimento que acompanharão a apuração, devendo a negativa constar do respectivo termo de apuração. Em caso do estabelecimento não dispor de dois outros empregados, admitir-se-á que apenas um empregado e uma testemunha acompanhem o fechamento dos numerários do caixa.

**PARÁGRAFO TERCEIRO.** O desconto dos valores referentes às diferenças de caixa apuradas ou do recebimento indevido de títulos poderá ser efetuado pelo Empregador no salário e nas verbas rescisórias.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS.**

As horas extras serão remuneradas da seguinte forma:

a) de segunda-feira a sábado, até o limite de 08 (oito) horas semanais, com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal; as horas remanescentes serão acrescidas do percentual de 80% (oitenta por cento), também em relação à hora normal;

b) aos domingos e feriados, com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação a hora normal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** O percentual fixado será aplicado aos empregados comissionistas, tendo como base de cálculo o valor médio das comissões do mês.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** As horas extras habituais integrarão, pela média dos 12 (doze) últimos meses, o cálculo do 13º salário e das férias.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE.**

As empresas concederão o vale-transporte até o quinto dia útil de cada mês, em conformidade com o inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição da República, e com a Portaria do Ministério do Trabalho n. 865, de 14 de setembro de 1995 (DOU, Seção I, de 15/09/1995) e, também em cumprimento às disposições da Lei n. 7418, de 16 de dezembro de 1985, com a redação dada pela Lei n. 7619, de 30 de setembro de 1987, regulamentada pelo Decreto n. 95.247, de 16 de novembro de 1987, cabendo ao empregado comunicar, por escrito, a empresa, as alterações das condições declaradas inicialmente.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** No caso de falta ou insuficiência de estoque de vales transportes, necessários ao atendimento da demanda e ao funcionamento do sistema, o empregado será ressarcido pelo empregador, em dinheiro, pelo valor correspondente à despesa para seu deslocamento, nos termos do artigo 5º, do Decreto 95.247/1987.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR.**

Fica garantido, a partir de 02 de janeiro de 2020, a contratação do Programa de Assistência Familiar em favor de todos os funcionários integrantes da categoria profissional, e seus dependentes legais, **contratados em estabelecimentos localizados nos municípios de Belo Oriente, Santana do Paraíso, Ipatinga, Timóteo e Coronel Fabriciano, e que fizerem sua opção junto ao SEETHUR**, com o objetivo de suprir as necessidades do trabalhador e seus dependentes quanto à assistência a saúde. O Empregado deverá manifestar a sua opção junto ao SEETHUR, em formulário próprio, e autorizar, prévia e expressamente, a realização de descontos em seus salários, conforme previsto na letra "b", do parágrafo primeiro, abaixo. Esse formulário será encaminhado, em cópia, para a empresa, ficando 01 (uma) cópia com o empregado e outra na Entidade Sindical Profissional. As empresas que já contratam o Programa de

Assistência Familiar continuarão com seus contratos, observando, de agora em diante, o disposto nesta convenção.

**Parágrafo Primeiro.** O Programa de Assistência Familiar será mantido pelos trabalhadores, empresas e Entidades Sindicais, conforme as seguintes regras:

a) Ao Sindicato Laboral, SEETHUR, caberá à organização e a administração do Programa.

b) Nas cidades de Belo Oriente, Coronel Fabriciano, Ipatinga, Santana do Paraíso e Timóteo, o funcionário arcará com o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) mensais, a partir de 02 de janeiro de 2020, que será descontado na folha de pagamento e repassado pelas empresas ao sindicato Laboral SEETHUR até o dia 10 (dez) do mês do desconto.

c) Nas cidades de Belo Oriente, Coronel Fabriciano, Ipatinga, Santana do Paraíso e Timóteo, a empresa contribuirá obrigatoriamente com o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) a título do PAF, mais R\$ 15,00 (quinze reais) a título do AUXÍLIO FUNERAL, por funcionário, repassando ao sindicato Laboral SEETHUR tais valores até o dia 10 (dez) de cada mês, a partir de janeiro de 2020. **A contribuição da empresa fica limitada a esses valores, e em hipótese alguma a empresa terá obrigação por qualquer outra parcela, a qualquer título, sobremaneira em caso de contratação dos serviços em favor de dependentes.**

d) Nas demais cidades: Açucena, Antônio Dias, Caratinga, Divino, Dom Cavati, Engenheiro Caldas, Guanhães, Iapu, Inhapim, Ipaba, Jaguaráçu, Mariéira, Mesquita, São João do Oriente e Tarumirim, a empresa contribuirá obrigatoriamente com o valor de R\$ 15,00 (quinze reais), a título de AUXÍLIO FUNERAL, por funcionário, repassando ao sindicato Laboral SEETHUR tais valores até o dia 10 (dez) de cada mês, a partir de 01 de janeiro de 2020, não havendo contribuição ao PAF para estas cidades.

**Parágrafo Segundo.** A empresa que conceder, gratuitamente, idênticos benefícios aos seus empregados e familiares (tanto plano de saúde como auxílio funeral), poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada nos parágrafos anteriores, desde que comprove mensalmente junto ao SEETHUR a concessão e a prestação continuada dos benefícios. Se porventura tiver contratado apenas o plano de saúde, deverá contratar o auxílio funeral, conforme acima estabelecido. Apenas não será necessária a contratação se já houver a concessão de ambos os benefícios.

**Parágrafo Terceiro.** O empregado poderá se opor ao desconto previsto no inciso "b" do Parágrafo Primeiro desta Cláusula se for titular ou dependente de um (Plano de Saúde), sendo que a oposição deverá ser manifestada pessoalmente e através de uma declaração carimbada e assinada pelo Plano de Saúde juntamente com cópia da Carteira de Identidade a ser entregue na sede do SEETHUR, mas a empresa fica obrigada a pagar o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por funcionário a título de auxílio funeral.

**Parágrafo Quarto.** O Programa de Assistência Funeral será mantido pelas empresas e Entidades Sindicais, conforme as seguintes regras:

a) Ao Sindicato Laboral, SEETHUR, caberá à organização e a administração do Programa.

b) A empresa que não contribuir com os valores do parágrafo primeiro, alínea "a" e "b", contribuirá obrigatoriamente com o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) por funcionário, repassando ao sindicato Laboral SEETHUR tais valores até o dia 10 (dez) de cada mês, a partir de janeiro de 2020.

**Parágrafo Quinto.** Para utilização do Programa de Assistência Funeral fica determinado carência de 60(sessenta) dias a contar da assinatura do presente instrumento.

**Parágrafo Sexto.** O funcionário que quiser incluir dependente no Programa de Assistência Funeral arcará com o valor de R\$ 15,00 (quinze reais) mensais, que será descontado na folha de pagamento e repassado pelas empresas ao sindicato Laboral SEETHUR até o dia 10 (dez) do mês do desconto. Neste caso não haverá ônus algum para a empresa empregadora.

**Parágrafo Sétimo.** Indiferente de a empresa obter oposição por conceder gratuitamente, um (Plano de Saúde) aos seus empregados e familiares, a mesma não fica dispensada de arcar com o Programa de Assistência Funeral por cada funcionário, conforme parágrafo quarto, alínea "b".

**Parágrafo Oitavo.** Consideram-se dependentes legais: (a) Companheiro ou companheira (mediante apresentação de escritura pública de união estável ou sentença judicial); (b) cônjuge (mediante apresentação de certidão de casamento); (c) filhos solteiros até 18 anos, que estejam sob a guarda do empregado.

**Parágrafo Nono.** O desconto e repasse dos valores correspondente ao funcionário, para a manutenção do Programa de Assistência Familiar / Funeral, é de responsabilidade exclusiva da empresa, e caso esta não o faça, arcará com os respectivos valores para com o sindicato Laboral SEETHUR, não podendo, a empresa, descontar tais valores posteriormente de seus funcionários.

**Parágrafo Décimo.** Fica estipulada multa equivalente a 8% (oito por cento) sobre o valor do benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, em caso de não recolhimento, pela empresa, do valor da contribuição. Esta multa será cobrada por trabalhador cuja inadimplência for constatada, e deverá ser paga pela empresa inadimplente em favor do SEETHUR.

**Parágrafo Décimo Primeiro.** Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, o SEETHUR possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da Categoria.

**Parágrafo Décimo Segundo.** Fica esclarecido que a utilidade assistência saúde e funeral, disponibilizadas em razão desta cláusula, não tem natureza salarial, conforme disposto no art. 458, § 2º, inciso IV, da CLT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONVÊNIO ESCOLAR.

Recomenda-se às empresas que firmem convênios com escolas particulares, visando a concessão de bolsas de estudo a seus empregados.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) Gestante: a gestante, desde a gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença-maternidade. Para amamentar o filho, até que este complete 06 (seis) meses de idade, a empregada terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um.
- b) Alistamento militar: o alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) Doença: por 60 (sessenta) dias após ter recebido alta médica, quem, por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;
- d) Acidente: por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio-doença acidentário, consoante art. 118 da Lei 8213, de 24 de julho de 1991;
- e) Pré-aposentadoria: por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem 10 (dez) anos de vinculação empregatícia com a empresa;
- f) Pré-aposentadoria: por 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores a complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social, os que tiverem o mínimo de 28 (vinte e oito) anos de vínculo ininterrupto com o mesmo empregador. Para a mulher, em virtude do artigo 52 da Lei n. 8313, de 24/7/1991 (DOU 25/7/1991), que assegura aposentadoria proporcional aos vinte e cinco anos de serviço, será mantida a estabilidade pelo prazo de vinte e quatro meses anteriores, desde que tenha vinte e três anos ininterruptos com o mesmo empregador;
- g) Gestante/aborto: à gestante, por 30 (trinta) dias, em caso de aborto devidamente comprovado por atestado médico.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO.**

É permitido aos empregadores a escolha dos dias da semana (de Segunda-feira a Sábado) em que ocorrerão reduções da duração de trabalho de seus empregados, para adequá-la às 44 (quarenta e quatro) horas semanais, autorizando-se a compensação da jornada.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADAS - BANCO DE HORAS EXTRAS.**

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a 02 (duas) horas diárias, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Ao final do prazo fixado no *caput* desta cláusula, se não houverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, será pago o valor da hora normal acrescido do adicional convencionado na Cláusula Nona.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Da mesma forma que ocorre no parágrafo anterior, se ao final do prazo de 90 (noventa) dias houverem sido concedidas reduções de jornadas ou folgas compensatórias superiores ao número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão constituir crédito para a empresa, para serem descontadas num novo período de 90 (noventa) dias.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO MECÂNICO.**



Para os estabelecimentos com mais de 10 (dez) empregados, será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída em registro, mecânico ou não, devendo ser assinalados os intervalos para repouso.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** Não poderão ser descontadas nem computadas como jornadas extraordinárias as variações de horários no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite – máximo – de 10 (dez) minutos por dia, independente de se tratar da entrada ou saída.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIA DO EMPREGADO ESTUDANTE PARA PROVAS.**

Se o horário de prova escolar, ou de exame vestibular (ENEM), coincidir com o horário de trabalho, o empregado-estudante terá abonado o tempo de ausência necessário à prova, desde que avise o empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprove sua presença à mesma por atestado do estabelecimento de ensino, podendo compensar a ausência na jornada mensal.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUSÊNCIAS LEGAIS.**

Ficam ampliadas as ausências legais previstas nos incisos I, II, III e IV do artigo 473 da CLT, e acrescentadas outras, respeitadas os critérios mais vantajosos, nos seguintes termos:

I - 4 (quatro) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica;

II - 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

III - 5 (cinco) dias consecutivos, ao pai, garantido o mínimo de 3 (três) dias úteis, no decorrer da primeira semana de vida do filho;

IV - 1 (dia) dia para doação de sangue, duas vezes ao ano, comprovada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO.** Para efeito desta cláusula, os sábados não serão considerados dia útil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** Entende-se por ascendentes, pai, mãe, avós, e por descendentes, filhos e netos, de conformidade da lei civil.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA.**

Fica ajustado que o dia da categoria será comemorado na segunda feira do Carnaval.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES.**

O empregador que exigir o uso de uniformes deverá fornecê-lo gratuitamente a seus empregados, exceto calçados, salvo se o trabalho exigir calçado especial.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - VIGÊNCIA.**

A presente convenção coletiva terá vigência pelo prazo de 01 (hum) ano, ou seja, de 01 de outubro de 2019 a 31 de setembro de 2020, aplicando-se as disposições legais que regem a matéria, de modo especial o disposto no inciso XXI da Instrução n. 4 do TST.

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 04 (quatro) vias de igual forma e teor, sendo levada a registro.

Belo Horizonte (MG), 05 de dezembro de 2019.

**GERALDO JULIAO MAGELA  
PRESIDENTE  
SIND DOS EMPREG EM EMPRESAS DE TURISMO, VIAGENS OPERADORES D**

**PAULO CESAR DA SILVA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS COMISSARIOS E CONSIGNATARIOS DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINCOEMG**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA 01**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA 02**

[Anexo \(PDF\)](#)

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