

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025

SINDICATO DO COMÉRCIO DE LAVRAS, CNPJ n. 02.334.443/0001-44, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **CAIO MÁRCIO GOULART**;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, TURISMO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE LAVRAS E REGIAO, CNPJ n. 21.280.527/0001-97 neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **MARCIO ROBERTO PEREIRA CARVALHO**;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) de **todos os empregados de Bares, Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Choperias, Lanchonetes, Pastelarias, Casas de Salgados, Trailers de lanche, Fastfoods, Cantinas, Rotcerias, Sorveterias, Casas de Chá, Boteco e Cafés**, com abrangência territorial em **Lavras/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2025, será de **R\$ 1.691,62 (hum mil, seiscentos e noventa e um reais e sessenta e dois centavos)** mensais;

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, a partir de **01/01/2025**, serão corrigidos pela aplicação do percentual de **8,5% (oito virgula cinco por cento)** sobre o salário do mês de dezembro de 2024.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

Na aplicação do percentual aqui ajustado já se acham compensados as antecipações salariais, concedidas no **período de 1º/05/2024 a 31/12/2024**, ficando esclarecido que não poderão ser compensados os aumentos decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, aumento espontâneo, transferência de cargo, função ou de localidade que implique em mudança de domicílio, ou ainda decorrente de equiparação salarial declarada em sentença transitada em julgado.

PARAGRAFO TERCEIRO – As diferenças salariais deverão ser pagas da seguinte maneira: **Janeiro/2025** pago juntamente com o salário de **março/2025** e **fevereiro/2025** pago juntamente com o salário de **abril/2025**.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA – PISOS E REAJUSTE – DATA DE APLICAÇÃO

O pagamento do piso salarial previstos na cláusula terceira desta CCT será pago a partir de **1º/01/2025**.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA SÉTIMA – PAGAMENTO DOS DEDITIDOS

Para os funcionários demitidos após a assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, a diferença deverá ser paga no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura desta.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO

Quando do pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio, o cálculo da remuneração observará o valor do salário fixo do mês, acrescido da média do salário variável dos últimos 06 (seis) e 12 (doze) meses, prevalecendo o maior.

CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA- CARACTERIZAÇÃO DE VALES

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TAXAS DE SERVIÇOS OU GORJETAS

Fica convencionado que os estabelecimentos da categoria econômica poderão acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta, cujos correspondentes valores serão destinados à distribuição entre seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os valores arrecadados através da taxa de serviço ou gorjeta nas notas dos clientes, serão declarados em documento hábil que servirá de base para os efeitos legais e serão distribuídos aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com um adicional de **60% (setenta por cento)** de segunda a sábado e de 100% (cem por cento) aos domingos e feriados a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação admitida na lei e prevista nesta CCT (banco de horas).

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com um adicional de 30% (trinta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LANCHE

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

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

Auxílio de Quebra de Caixa

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – QUEBRA DE CAIXA

O empregado que em sua jornada de trabalho exerce a função exclusivamente de caixa, deverá tê-la anotada em sua CTPS, e receberá a título de quebra de caixa, o valor mensal de 10% (dez por cento) do salário nominal.

PARAGRAFO ÚNICO: Para as empresas que não adotarem o auxílio de quebra de caixa com o respectivo pagamento de 10% (dez por cento), do salário nominal, não poderão descontar de seus funcionários, quaisquer diferenças de caixa, que venha ocorrer.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO INTERMITENTE

A contratação de trabalhadores intermitente, deverá ser conforme previsto na CLT.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

Mão-de-Obra Jovem

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA- TRABALHO DO MENOR

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

qualquer caso, observar também, a compatibilidade da jornada de trabalho com os horários escolares do menor. Desse modo, o banco de horas não poderá a ele ser aplicado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÃO NA CTPS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES RESCISÃO CONTRATO DE TRABALHO

As despesas decorrentes com o deslocamento do empregado para fazer a sua rescisão de contrato de trabalho serão por conta do empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica obrigada a empresa, no ato da homologação de rescisão de contrato de seus empregados, apresentar:

1. Termo de Rescisão de Contrato em 4 vias (última pode ser xerox);
2. Carteira de Trabalho (devidamente atualizada);
3. Livro de Registro de empregados ou fichas, devidamente atualizado (a);
4. Comprovante do Aviso Prévio ou pedido de demissão;
5. Extrato para fins rescisórios do FGTS e guias de recolhimento dos meses que constarem como ocorrência (com o devido REENVIO das informações pelo E-SOCIAL);
6. Requerimento do Seguro Desemprego;
7. Atestado Médico Demissional;
8. Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS (GRRF) e da Contribuição assistencial;
9. O pagamento das verbas deverá ser feito em PIX, dinheiro ou depósito já compensado;
10. Carta de preposto ou procuração quando necessário;
11. Relação de média de horas extras (nº de horas extras para aplicar valor atual), comissões e adicionais se for o caso;
12. Comprovante de pagamentos das taxas assistenciais laboral.
13. Comprovante de pagamento da taxa assistencial das empresas, prevista na cláusula quadragésima sétima.
14. Comprovante de pagamento das 3 (três) últimas mensalidade do cartão Cuidar de Todos.
15. Comprovante de pagamento das 3 (três) últimas mensalidade do plano odontológico.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica obrigada a empresa, a efetivarem a homologação da rescisão de contrato de seus empregados, a partir de 6 (seis) meses de trabalho na empresa, no sindicato laboral, após o pagamento da taxa de homologação no valor de **R\$ 27,00 (vinte sete reais)**, depositados diretamente na conta do sindicato no Banco Sicredi agência 3138 conta 12878-3 ou PIX 21.280.527/0001-97 antecipadamente, ou pago no ato da homologação.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregador deverá comunicar ao empregado o local, o dia e a hora em que o mesmo deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a CTPS devidamente atualizada, no sindicato laboral.

PARÁGRAFO QUARTO

As ressalvas das rescisões de contrato de trabalho deverão ser quitadas dentro de um prazo máximo de 5 dias úteis, sob pena de multa de 50% (cinquenta por cento) do valor, mais correção pela UFIR, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês até efetiva quitação.

PARÁGRFO QUINTO

O empregado que conseguir outro emprego durante o período de cumprimento do aviso prévio, será dispensado do trabalho sem perda da respectiva remuneração dos dias trabalhados.

PARÁGRFO SEXTO

No ato da homologação, a empresa deverá apresentar cópia do Perfil Profissiográfico Previdenciário do trabalhador em condições especiais, de acordo com o "Artigo 64 do Decreto nº. 3.048, de 6 de maio de 1999, da Previdência Social".

PARÁGRAFO SETIMO

As empresas ficam obrigadas a efetuar as rescisões complementares dos contratos de trabalho decorrentes da aplicação dessa convenção coletiva de trabalho, observada a obrigação prevista no caput, no prazo impreritável de 15 (quinze) dias contados do registro desse instrumento normativo no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, sob pena de incidir a multa prevista no § 8º, do art. 477 da CLT.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, a contar da concepção e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto. Em caso de rescisão contratual, deverá a empregada gestante comprovar, por atestado médico, o seu estado gravídico.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIVRO OU FICHA DE REGISTRO

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRAJORNADA

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

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGAS

As folgas e feriados trabalhados e não compensados no prazo de até 90 (noventa) dias, serão pagas pelo triplo do seu valor, ou seja, a folga mais o dia trabalhado e mais outro dia pela não compensação.

PARAGRAFO PRIMEIRO

O descanso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de um mês, com o domingo, respeitadas as normas do artigo 386 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO HEBDOMADÁRIO

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SISTEMA ALTERNATIVO ELETRÔNICO DE CONTROLE DE JORNADA

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

- I) restrições à marcação do ponto;

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Sob pena de descaracterização do banco de horas, a empresa deverá: a) efetuar o controle mensal de banco de horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada 90 (noventa) dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL

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

PARÁGRAFO ÚNICO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – DIA DO TRABALHADOR

Fica instituído a segunda feira de carnaval, como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta convenção, sendo garantida a remuneração dobrada das horas neste dia, ou folga compensatória.

Saúde e Segurança do Trabalhador Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VESTIÁRIOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL

A empresa, se obrigará a manter no estabelecimento comercial bebedouro ou, no caso de impossibilidade de instalação deste, garantir o fornecimento de água potável fresca em condições higiênicas para o consumo dos empregados nos termos da NR 24, da Portaria 3214 – capítulo V, Título II da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCANINHOS, GAVETAS OU CABIDES

A empresa deverá disponibilizar local apropriado para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverá ser providenciado local apropriado para vestiário, observada a separação de sexos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COZINHAS E FUNCIONÁRIOS DA COZINHA

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

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO

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

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Relações Sindicais Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADE

A empresa fica obrigada a repassar o desconto da folha de pagamento de seus empregados associados do sindicato – SINPRESTH -, desde que por estes expressamente autorizados, a mensalidade social.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas se obrigam a descontar, como simples intermediárias, de todos os seus empregados, associados ou não, conforme aprovado em Assembleia Geral Extraordinária, publicado do Jornal Hoje Em Dia, no dia **15 de outubro de 2024**, para o desenvolvimento educacional, imobiliário, assistência e aprimoramento de assessoria técnica e manutenção do sistema assistencial, 12% (doze por cento), sendo 3,0% (três por cento), no mês de março de 2025 e 3,0% (três por cento), no mês de junho de 2025, 3,0% (três por cento), no mês de setembro de 2025, e 3% (três por cento) no mês de dezembro de 2025, que deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto realizado, em impresso próprio, retirado no site www.sinpresth.com.br, pela própria empresa. O não recolhimento dentro do prazo acarretará à empresa, multa de 2,0% (dois por cento) sobre o valor nominal, juros moratórios de 1,0% (um por cento) ao mês e correção com base na variação do IGP-M ou outro índice que venha a substituí-lo, devendo as empresas encaminharem cópia da comprovação do recolhimento ao Sindicato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para o empregado desligado antes do efetivo desconto em folha de pagamento, será descontada a taxa assistencial estabelecida no caput desta Cláusula, por ocasião da Rescisão do Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O desconto a que se refere no **Parágrafo Primeiro** será recolhido ao Sindicato, conforme o descrito no "Caput" desta Cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO - DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica garantido o direito de oposição, por parte do trabalhador aos descontos referidos no "Caput" desta Cláusula, direito este pessoal, não podendo, em hipótese alguma, ser transferido a terceiros, sendo vedada a sua realização através de procuração, devendo, ainda, a Carta de Oposição, ser dirigida diretamente à entidade sindical, **no período máximo de 10 (dez) dias contados do efetivo pagamento do primeiro desconto desta CCT, ou seja, março de 2025**, por parte do empregador, por meio de recebimento de contracheque no qual a cobrança esteja registrada, conforme determinação do Ministério Público Federal e aprovação em Assembleia Geral. No ato da oposição, o empregado deverá fornecer carta de próprio punho em 3 vias, contendo seus dados completos e legíveis, assim como razão social, endereço e número do CNPJ do seu empregador, cópia do contracheque que conste o desconto e guia que comprove o pagamento para o Sindicato. Em caso de empresas com mais de 3 (três) funcionários, apresentar relação com nome e valor descontado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – PLANO ODONTOLÓGICO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, tem a obrigatoriedade de manter Contrato de Adesão com a empresa indicada e supervisionada pela Entidade Sindical Laboral, para benefício de todos os seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica na responsabilidade do Empregador a comprovação junto ao SINPRESTH, da contratação do plano odontológico, com a entrega do contrato firmado com a empresa indicada pelo Sindicato Laboral até 10 dias da data da contratação do funcionário, bem como entrega da carteirinha e/ou comprovante de adesão ao aplicativo no celular. No caso de funcionários já contratados pela empresa, terá o prazo de 10 dias contados da data assinatura dessa CCT, sob pena de aplicação da multa expressa no parágrafo 2º.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica estabelecida a multa de R\$ 300,00 (trezentos reais), por cada funcionário prejudicado, para a empresa que não realizar a Contratação por Adesão ao Plano Odontológico, e o valor cobrado será aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação. O valor da multa reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) a favor da Entidade Sindical Laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A entidade Laboral será responsável pela fiscalização, dúvidas e esclarecimentos pelo Plano Odontológico indicado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CARTÃO DE DESCONTO

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho têm obrigação de manter Contrato de Adesão com empresa de cartão de desconto ASSISTENCIA BEM MELHOR LTDA, CNPJ 32.313.3474/0001-80, telefone (35) 99253-3800, com finalidade médica/saúde do trabalhador, para todos os seus empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica estabelecida a multa de R\$ 300,00 (trezentos reais), por empregado, para a empresa que não realizar a contratação do cartão de desconto, e o percentual será aplicado mês a mês, até que se cumpra a obrigação. O valor da multa reverterá 50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) a favor do Sindicato Laboral.

Disposições Gerais Aplicação do Instrumento Coletivo

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ESPECIFICAÇÃO DA ABRANGÊNCIA DO INSTRUMENTO COLETIVO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos empregados da empresa aqui representada pelo

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, TURISMO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE LAVRAS E REGIAO DE MINAS GERAIS na base territorial de Lavras/MG.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA

As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações "de fazer" será correspondente a 100% sobre o valor do salário do empregado prejudicado, sendo 50% (cinquenta por cento) deste valor destinados ao trabalhador prejudicado e 50% (cinquenta por cento) destinados a entidade sindical profissional. Tratando de infração reiterada, as multas serão devidas cumulativamente.

PARAGRAFO ÚNICO

As custas processuais e honorários advocatícios ficarão a parte que descumprir quaisquer uma das cláusulas dessa Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ENTREGA DE DOCUMENTO

A empresa remeterá à Entidade Sindical Profissional cópia do relatório, com a relação dos empregados pertencentes à categoria profissional até o dia 30 do mês de maio. Faculta-se o envio, do relatório, através do e-mail: sinpresth.lavras@hotmail.com

PARÁGRAFO ÚNICO

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

Lavras/MG, 05 de fevereiro de 2025.


SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES, RESTAURANTES E
SIMILARES DE LAVRAS E REGIAO
MARCIO ROBERTO PEREIRA CARVALHO
Presidente


SINDICATO DO COMÉRCIO DE LAVRAS
CAIO MÁRCIO GOULART
Presidente