

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, TURISMO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, BARES RESTAURANTE E SIMILARES DE LAVRAS E REGIÃO- SINPRESTH, CNPJ n. 21.280.527/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIO ROBERTO PEREIRA CARVALHO

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H, CNPJ n. 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO ARTHUR BRANDAO DE SOUSA;

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) **"Profissional dos Empregados em Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Pousadas, Pensões, Casas de Cômodos e Hospedarias, Bares, Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Choperias, Lanchonetes, Pastelarias, Casas de Salgados, Trailers de Lanches, FastFoods, Cantinas, Rotcerias, Leiteria, Sorveterias, Casas de chá, Cafés, Boteco, Quiosques, com abrangência territorial em Campo Belo, Cana verde, Ibituruna, Ingaí, Itumirim, Itutinga, Nazareno e Nepomuceno**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA - 2025

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:

I) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$ 1.623,93 (hum mil, seiscentos e vinte três reais e noventa e três centavos)** mensais;

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL - 2025

As partes ajustam que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional,

no dia 01/01/2025 data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de 6% (seis 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 dos percentuais aqui ajustados já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de 1º/1/2024 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, 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.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

#### **Descontos Salariais**

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 - SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA

As empresas poderão acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de no mínimo 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida, cujos correspondentes valores serão declarados em documento hábil e serão distribuídos aos empregados, conforme cargo ou função, segundo os critérios estabelecidos entre empresa e empregados.

- a) Por não existir no ordenamento jurídico norma que obrigue o cliente a pagar gorjetas, a despeito do estabelecimento solicitar seu pagamento ou não, elas serão sempre facultativas.
- b) Esta cobrança será informada ao consumidor através da anotação feita em letras maiúsculas e grandes na primeira página dos cardápios e na entrada do estabelecimento ou recepção com os seguintes dizeres: "Esta empresa cobra 10% (dez por cento) de taxa de serviço ou gorjeta sugerida".
- c) conforme consta do caput a taxa de serviço ou gorjeta sugerida será distribuída aos trabalhadores em percentual e critérios definidos diretamente entre empregador e empregados.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

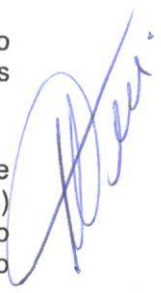
- a) O valor da taxa de serviço/gorjeta sugerida deverá ser destacado e devidamente identificado nas notas de despesas entregues aos clientes com os dizeres "**TAXA DE SERVIÇO**" ou "**GORJETA SUGERIDA**".
- b) É vedado ao estabelecimento exigir o pagamento das gorjetas exclusivamente em dinheiro, quando aceitar qualquer outra forma de pagamento de contas dos clientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O valor da taxa de serviço/gorjeta sugerida será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente, e, quinzenal ou mensalmente, será entregue ao trabalhador documento datado, assinado por ambas as partes, informando o valor total das gorjetas por ele auferidas, o qual servirá para apuração da totalidade de gorjetas a serem pagas, podendo ser feito um adiantamento quinzenal ou pagamento mensal, juntamente com o salário do referido mês.

- a) A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal, individualmente, as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviço/gorjetas sugeridas, após a retenção prevista no parágrafo sexto, devendo o critério ser anotado também na CTPS.

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

**PARÁGRAFO QUARTO** - Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço/gorjeta sugerida, quando do pagamento do 13º salário e férias (ainda que indenizados) e aviso prévio trabalhado, no cálculo da remuneração deverá ser observado o valor do salário fixo do mês acrescido da média variável das gorjetas sugeridas, efetivamente recebidas pelo empregado nos últimos 06 (SEIS) e 12 (doze) meses, prevalecendo o maior.





a) As gorjetas sugeridas não servirão de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a exemplo da Súmula nº 354 do TST.

**PARÁGRAFO QUINTO – DA RETENÇÃO/DA DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS** - Do montante total arrecadado a título de taxa de serviço/gorjeta será retido pela empresa para pagamento dos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas correspondentes conforme a seguir:

I – A empresa sujeita ao regime de tributação federal diferenciada, poderá reter o percentual de até 20% do valor bruto, repassando aos empregados, participantes do rateio, 80% do valor total arrecadado.

II - A empresa sujeita ao regime de tributação federal pelo lucro presumido ou real poderá reter o percentual de até 33% do valor bruto repassando aos empregados participantes do rateio 67% do valor total arrecadado

**PARÁGRAFO SEXTO – DA FISCALIZAÇÃO DOS VALORES ARRECADADOS / RATEIO / RETENÇÃO**

I- A empresa possuindo até 59 empregados, o pagamento da gorjeta sugerida taxa de serviço será efetuada quinzenal ou mensalmente e diretamente pela empresa, após análise dos empregados, devendo o empregador apresentar documento datado e assinado por ambas as partes, informando o valor total diário das gorjetas por ele auferidas, o qual servirá para apuração da totalidade de gorjetas a serem pagas.

II- A empresa possuindo mais de 60 empregados se compromete a constituir comissão de até 03 (três) empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança, rateio e retenção das gorjetas cobradas em nota de serviço, cujos membros serão eleitos em assembleia convocada para este fim, com a participação do sindicato, sendo que a comissão atuará pelo período de vigência desta CCT, cujos custos correrão por conta da empresa, devendo ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após assinatura desta CCT.

a) Cumprirá à Comissão fiscalizar o recebimento e o rateio da taxa de serviço, devendo a empresa, para tanto, apresentar-lhes, antes do rateio, relatório/demonstrativo do total da receita obtida no mês a título de gorjeta.

b) será facultado à Comissão, a qualquer tempo, o acesso aos valores arrecadados a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida no mínimo de 10%.

c) os membros das comissões gozarão de estabilidade no emprego, enquanto componentes da comissão, salvo hipóteses de dispensas motivadas, enquanto perdurarem os respectivos mandatos, os quais vigorarão pelo período da vigência desta CCT, iniciando-se oficialmente a atuação da comissão a partir do dia seguinte à eleição.

d) A distribuição da gorjeta/taxa de serviço será efetuada, quinzenal ou mensalmente, diretamente pela empresa, após análise e fiscalização dos membros da comissão fiscalizadora eleita pelos empregados.

**PARAGRAFO SÉTIMO** - A Empresa poderá optar em cessar a cobrança da gorjeta/taxa de serviço, e adotar a modalidade de ESTIMATIVA DE GORJETA ESPONTÂNEA, referida no caput, porém, obrigatoriamente com a participação do sindicato profissional. Neste caso, a empresa deverá incorporar ao salário do empregado a média dos últimos 06 (seis) ou 12 (doze) meses, prevalecendo o maior. Ressalte-se que, caso a empresa tenha iniciado suas atividades

em período inferior a doze meses, deverá incorporar ao salário do empregado considerando a média de acordo com o seu tempo de existência. (lei 13.419/17 – art. 457 CLT § 9º).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTÂNEA**

Fica vedada a adoção do sistema de "caixinha" para arrecadação e distribuição das gorjetas espontâneas recebidas pelos empregados, bem como sua retenção para posterior rateio, devendo a gorjeta espontânea ser repassada imediatamente pelo empregador ao empregado que a mereceu, mesmo quando incluídas nas contas quitadas por cheques ou cartões de crédito.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com um adicional de 40% (quarenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal, iniciando-se às 22:00 horas, com término à 05:00 horas da manhã.

#### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Caso a empresa opte pelo fornecimento de alimentação aos seus empregados, em conformidade com as exigências legais, recomenda-se que as empresas tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SETIMA – PLATAFORMA DE SAÚDE “BEM MELHOR”**

As entidades sindicais convenientes instituem, por meio desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), a obrigatoriedade da contratação da plataforma de saúde “BEM MELHOR”, com o objetivo de garantir aos trabalhadores representados o acesso facilitado e democrático a cuidados básicos de saúde.

A partir da vigência desta CCT, fica acordado que, para a viabilização dos benefícios contemplados na PLATAFORMA DE SAÚDE BEM MELHOR, caberá às empresas empregadoras o pagamento mensal de R\$ 55,00 (cinquenta e cinco reais) por trabalhador com contrato de trabalho ativo. O valor é integralmente destinado à prestação dos serviços listados abaixo, em favor da classe trabalhadora representada pelo sindicato laboral.

A plataforma será operacionalizada pela empresa Bem Melhor, especializada em assistência à saúde, a qual será responsável pela execução dos serviços previstos nesta cláusula, conforme as seguintes condições:

##### **Consultas Médicas Presenciais em Mais de 20 Especialidades**

Consultas eletivas em clínicas particulares com coparticipação fixa de R\$ 50,00 por atendimento, em mais de 20 especialidades, incluindo: Angiologia, Cardiologia, Clínico Geral, Dermatologia, Endocrinologia, Gastroenterologia, Ginecologia, Mastologia, Medicina da Família, Medicina do Trabalho, Oftalmologia, Ortopedia, Neurologia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Urologia, Nefrologia, Nutrologia, Pneumologia, Psiquiatria e Reumatologia. O agendamento é realizado de forma digital e com suporte humano, via WhatsApp.

##### **Pronto Atendimento com Clínico Geral 24h por Dia, 7 Dias por Semana**

Atendimento médico por vídeo, sem agendamento, disponível 24h por dia, com emissão de receitas, atestados e pedidos médicos. Acesso 100% online e imediato via celular ou computador, diretamente pelo WhatsApp.

##### **Auxílio Exames**

Serviço de reembolso que cobre parte do valor gasto com exames médicos realizados de forma particular. O reembolso é solicitado de forma digital, mediante apresentação de nota fiscal e pedido médico. O valor devolvido segue uma tabela progressiva, podendo chegar a até 100% do valor pago, conforme a faixa da nota fiscal e o limite contratado. Quanto maior o valor do exame, menor o valor do reembolso.

##### **Clube de Descontos**

Acesso a uma plataforma com descontos e cashback em mais de 2.000 estabelecimentos parceiros em todo o Brasil, abrangendo categorias como farmácia, educação, alimentação, lazer, academias e outros. O benefício pode ser acessado via site ou aplicativo, mediante login com CPF.

**Parágrafo Segundo:** A empresa Bem Melhor disponibilizará o e-mail **comercial@sejabemmelhor.com.br** como canal oficial para que os empregadores realizem a inclusão de todos os seus trabalhadores ativos e novos contratados na PLATAFORMA DE



SAÚDE BEM MELHOR, bem como a exclusão daqueles que tiverem o seu contrato de trabalho reincidento.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado poderá incluir seus dependentes na PLATAFORMA DE SAÚDE BEM MELHOR, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão dos dependentes poderá ser realizada através do departamento pessoal da empresa.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador, referente à PLATAFORMA DE SAÚDE BEM MELHOR, será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no sistema online pela empresa Bem Melhor, com vencimento todo dia 5 (cinco) de cada mês.

**Parágrafo Quinto:** As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ou dependentes deverão ser realizadas até o **último dia de cada mês**, exclusivamente por meio do e-mail **comercial@sejabemmelhor.com.br**, com vigência efetiva a partir do dia 01 do mês subsequente.

**Parágrafo Sexto:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

**Parágrafo Sétimo:** A empresa Bem Melhor manterá uma Central de Relacionamento em dias úteis, de segunda à sexta, das 9h às 17h, para atender as empresas e seus beneficiários da PLATAFORMA DE SAÚDE BEM MELHOR.

**Parágrafo Oitavo:** A empresa Bem Melhor disponibilizará aos trabalhadores um aplicativo com acesso a certificados, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados.

**Parágrafo Nono:** A empresa Bem Melhor disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações de seus benefícios, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material.

**Parágrafo Décimo:** O não pagamento do boleto até o vencimento implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, correção monetária pelo IGP-M e multa de 2% sobre os valores não pagos.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** O inadimplemento superior a 3 (três) dias ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador.

**Parágrafo Décimo Segundo:** O valor mensal previsto nesta cláusula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não possui natureza salarial e não se incorpora ao salário para qualquer fim.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva para realizar a inclusão de todos os seus trabalhadores no sistema da empresa Bem Melhor.

**Parágrafo Décimo Quarto:** Na ausência de acordo anual referente a esta CCT, o reajuste do valor será realizado anualmente com base no índice da ANS ou no INPC, conforme divulgado.

**Parágrafo Décimo Quinto:** A gestão do contrato será exercida pelo sindicato laboral.





**Parágrafo Décima Sexto:** O presente benefício não seguirá a data base prevista na presente Convenção Coletiva de Trabalho, tendo como data de início para a contratação do referido, a assinatura do presente instrumento. Desonera-se a empresa que já conceda anteriormente à assinatura, benefício de auxílio à saúde que equipara-se ao benefício prestado pela empresa recomendada acima, desde que comprove o cumprimento da referida obrigação.

### Seguro de Vida

#### CLÁUSULA DECIMA OITAVA - CARTÃO DE SAÚDE, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL SEGURO DE VIDA EM GRUPO


Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados, através de uma empresa credenciada junto ao Sindicato Patronal, nas seguintes condições:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
	R\$	R\$	R\$
MORTE	8.000,00	8.000,00	2.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ACIDENTE ATÉ			
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ACIDENTE ATÉ			
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
PÓSTUMOS			
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
EM CASO DE IPAATÉ			
CARTÃO CESTA BÁSICA	200,00	NÃO TEM	NÃO TEM

**PARÁGRAFO PRIMEIRO - A** cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito a reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO -** Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR -** Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central — 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital), solicite apresentando o CPF do





titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O Empregador deverá informar através do e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br), a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês, para o e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br) as seguintes informações sobre todos os empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO. Caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de R\$ 7,00 (sete reais) por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.

1. Caso a Empresa não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento deverá solicitá-los através do telefone: (31) 3297-5353 (WhatsApp) ou e-mail: [cobranca@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cobranca@centraldosbeneficios.com.br).

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. Caso os afastados por doença já estejam segurados, os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente. Os empregados que têm idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As Empresas que oferecem Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens adicionais contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do Seguro de Vida em Grupo oferecido, o Empregador deverá enviar para o e-mail informar e-mail do sindicato, cópia do contrato, apólice ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador de serviço com autenticação bancária legível, e especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), além de quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Empresas devem enviar para verificação todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação do seguro ou de envio de permanência, a cada data base.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pela instituição empregadora.

**PARÁGRAFO NONO** - O presente benefício, Seguro de Vida em Grupo, aplica-se a todos os empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional, previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - O Empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br). O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DECIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Recomenda-se às empresas anotar na CTPS dos empregados o nome do sindicato profissional favorecido ou as iniciais "SINPRESTH", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "sindicato de classe".

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, a contar da concepção e até 180 (cento e oitenta) dias após o parto. Em caso de rescisão contratual, deverá a empregada gestante comprovar, por atestado médico, o seu estado gravídico.

### **Estabilidade Aposentadoria**





### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGO**

Assegura-se o emprego ao empregado que estiver faltando três anos para adquirir o direito à aposentadoria POR TEMPO DE SERVIÇO OU IDADE, até a data efetiva da aposentadoria.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 30 (trinta) minutos e no máximo de 4 (quatro) horas.

##### **Descanso Semanal**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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. Será assegurado a todo empregado, o descanso dominical, sendo de 01 (um) domingo por mês.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO**

O repouso semanal deve ser concedido, no máximo, após o 7º 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 n. 410 da SBDI-I do TST.

##### **Controle da Jornada**

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

Sob pena de descaracterização do banco de horas, as empresas deverão: 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** - Faculta-se que esses relatórios sejam impressos nos recibos de pagamento de salários. Somente poderão adotar o regime de banco de horas as empresas que possuírem controle de ponto de carga horária, independentemente do número de empregados.



**PARÁGRAFO TERCEIRO** - 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**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam 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 PRIMEIRA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão 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 SEGUNDA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**



As empresas, em qualquer tipo de estabelecimento no qual estejam instaladas, inclusive em Shopping Center ou ambientes similares, se obrigaram 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 TERCEIRA - ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO**

As empresas deverão 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 QUARTA - ESCANINHOS, GAVETAS OU CABIDES**

As empresas deverão disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides 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, dotado de armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

As empresas deverão 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 TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS**

As empresas deverão instalar meios técnicos apropriados (elevador de cargas, carro arrumadeira e similares) para limitar e/ou facilitar o transporte manual de materiais (pratos, bandejas, rouparia e similares).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COZINHAS E FUNCIONÁRIOS DA COZINHA**

As empresas deverão 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. As empresas deverão 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GUARDA-CORPO**

As empresas deverão instalar em todos os locais com risco de queda em altura (terraços,



balcões e similares) guarda-corpo de proteção contra quedas com altura mínima de 90cm e, se vazado, os vãos devem ter, no máximo, 12cm de largura.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO**

As empresas deverão 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 - PREVENÇÃO DE ACIDENTES**

As empresas se obrigam 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 PRIMEIRA - 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**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

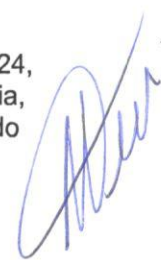
#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão 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 TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindihbares, realizada no dia 06 de dezembro de 2024, devidamente convocada por meio do edital publicado em 03/12/2024, no Jornal Hoje em Dia, folha 2, instituiu, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, a Contribuição Assistencial, visando





custear as despesas provenientes das atividades assistenciais prestadas pela entidade, incluindo as advindas no curso da negociação coletiva;

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A contribuição Assistencial, criada por força de lei, conforme o artigo 611-A, garante acesso aos produtos e serviços oferecidos pelo Sindihbares aos seus representados, incluindo os previstos neste instrumento coletivo, devendo ser recolhida por toda as empresas integrantes da categoria econômica representada pela entidade junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho - nº. 0935 C/C: 554-0, ou o pagamento poderá ser feito através de Depósitos e Ordens de pagamento à Entidade nos moldes da tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até 005	R\$ 431,75
006 a 010	R\$ 660,46
011 a 020	R\$ 958,62
021 a 030	R\$ 1.202,29
031 a 040	R\$ 1.485,49
041 a 050	R\$ 1.756,94
051 a 070	R\$ 2.027,32
071 a 090	R\$ 2.316,94
091 a 100	R\$ 2.830,99
101 a 150	R\$ 3.218,92
151 a 200	R\$ 3.863,35
Acima de 201	R\$ 4.507,78

#### DATAS DE VENCIMENTOS - 2025

1º TRIMESTRE de 2025 — 31/03/2025

2º TRIMESTRE de 2025 — 30/06/2025

3º TRIMESTRE de 2025 — 30/09/2025

4º TRIMESTRE de 2025 — 31/12/2025

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES SINDICAIS

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados, desde que por estes autorizados, as mensalidades sociais e outros valores definidos em assembleia devidos ao sindicato profissional, quando por este notificados.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL - EMPREGADO

Com base nas disposições contidas no art. 8º, inciso IV, da constituição federal, no art.513, alínea "e" da CLT e de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e cumprindo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, 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, sendo 6,0% (seis 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.sinprestth.com.br](http://www.sinprestth.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.

§ 1º - Para o empregado desligado antes do efetivo desconto em folha de pagamento, será descontada a taxa confederativa estabelecida no caput desta Cláusula, por ocasião da Rescisão do Contrato de Trabalho.

§ 2º - O desconto a que se refere no § 1º será recolhido ao Sindicato, conforme o descrito no "Caput" desta Cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 SEGUNDO- 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 por parte do empregador, desta referida convenção coletiva, por meio de recebimento de contra cheque 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 contra cheque 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.

**PARAGRAFO TERCEIRO – DEVOLUÇÃO DE VALORES:** O SINPRESTH/MG está desobrigado de proceder à devolução de valores descontados da remuneração anual dos empregados e repassados pelo(a) empresa/empregador(a) à entidade sindical em período anterior à data da oposição regularmente

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MULTA**



As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações "de fazer" será correspondente a 25% sobre o valor do salário base da categoria, revertendo-se em favor do empregado.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - HOME PAGE DOS SINDICATOS CONVENENTES**

Objetivando o aperfeiçoamento das relações entre Empregador, Contador (Departamento Pessoal) e Empregados, o Sindicato Patronal e Profissional recomendam que façam uma visita em seu Home Page, onde terão acesso a várias informações trabalhistas, jurídicas, sociais, profissionais, dentre outras. **Sindicato Patronal:**  
site: [sindhbares.org.br](http://sindhbares.org.br); **Sindicato Profissional:** [www.sinpresth.com.br](http://www.sinpresth.com.br).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – VIGENCIA DA CONVENÇÃO COLETIVA**

Esta convenção coletiva de Trabalho, terá validade até a assinatura da próxima convenção.

Belo horizonte, 19 de novembro de 2025.

  
MARCIO ROBERTO PEREIRA CARVALHO

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, TURISMO, PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS,  
BARES RESTAURANTE E SIMILARES DE LAVRAS E REGIÃO-  
SINPRESTH

  
MARIO ARTHUR BRANDAO DE SOUSA

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H