

**SINDICATO - SINTHA**

**E**

**ASERPA**

**UNIDOS PARA  
MELHOR ATENDER  
O TRABALHADOR  
E SUA FAMÍLIA**

**TELEFONES: 3.661.53.04 OU 3.661.5005**

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis Restaurantes, cantinas, Buffets, Bares, Estabelecimentos de Hospedagem e Alimentação Preparada, lanchonetes, empresas de vendas de Bebida atacado e no Varejo, lojas de Conveniências, de Empresas de Asseio e Conservação, empresas em lavajato, empresas de Turismo, de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, de Conservação de Elevadores, de Lavanderias e similares, de Refeições Coletivas, de Saunas, de Edifícios, de Condomínios, de Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, associações, ONGs, Asilos, oscips, fundações, Igrejas de todos os credos, clínicas de saúde, de Casas de Diversões, danceterias, casas de cômodo, de Salões de Barbeiro e Cabeleireiros para Homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras e Serviços de Lustradores de Calçados de ARAXÁ E TAPIRA.

Há mais de 63 anos defendendo o trabalhador Araxaense - Reconhecido de Utilidade Pública Lei 1.761/82

### EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Pelo presente edital, ficam convocados os associados deste Sindicato, em gozo de seus direitos, e demais empregados da categoria profissional representada por este sindicato, para uma Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no período de 16 de outubro a 17 de novembro de 2023, nos dias de funcionamento do Sindicato, de segunda a sexta-feira, sendo que no dia 16 de outubro realizar-se á às 17h(dezessete horas), em primeira convocação na sede da Entidade, na Rua Imbiacá, 420, vila São Pedro, Araxá- MG, e em segunda convocação no mesmo local e dia, às 17h30min (dezessete horas e trinta minutos). Nos dias subsequentes, a coleta de votos será através de consulta itinerante nos estabelecimentos comerciais e na sede do Sindicato para discussão e deliberação das seguintes matérias:

a) Melhorias das condições de trabalho e salário para os integrantes da categoria profissional e aprovação do Rol de Reivindicações para data base de 1º (primeiro) de janeiro de 2024;

b) Discussão e aprovação das formalidades legais para a cobrança e desconto da contribuição sindical (art. 8º. 149 da. Constituição Federal), previstas nos arts. 545 a 600 da CLT;

**c) Deliberar sobre a Contribuição Assistencial /Negocial prevista no art.513, "e" da Consolidação das leis do Trabalho-CLT, nos termos que autoriza a decisão do Supremo tribunal Federal-STF, no ARE 1018459, a ser prevista em convenções e acordos coletivos de trabalho, para todos os trabalhadores associados ou não, cabendo o direito de oposição somente. em Assembleia;**

**d) Autorização para renovação da clausula da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata sobre o Plano d Assistência a Família, com adesão de todos os trabalhadores, associados ou não, cabendo o direito de oposição somente em Assembleia;**

e) Autorização à Diretoria para promover negociações coletivas com as representações patronais com as empresas, celebrar convenções, acordos coletivos, termos aditivos e ou ajuizar dissídios coletivos, celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas;

f) Autorização para exercer o direito de greve na forma da Lei 7.783/89. Os trabalhos serão encerrados na Sede do Sindicato no dia 17 de novembro de 2023às 17h (dezessete horas).

Araxá/MG ,10 de outubro de 2023

**CONVENÇÃO HOTEIS, BARES, RESTAURANTES..... 2024**

**PISO SALARIAL DO SINDICATO:** R\$ 1.607,17 (um mil, seiscentos e sete reais e dezessete centavos).

**AUMENTO ANUAL:** 7,61% (sete vírgula sessenta e um por cento) para os trabalhadores que ganham acima do piso a incidir sobre o salário de dezembro/2023.

**ADN - ADICIONAL NOTURNO:** 30% (trinta por cento) sobre o salário base.

**PAF EMPREGADOR:** R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por empregado (pagamento de responsabilidade do empregador).

**PAF EMPREGADO:** R\$ 31,00 (trinta e um reais) deverá ser descontada do empregado.

**QUEBRA DE CAIXA:** 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo.

**INSALUBRIDADE:** Deverá ser paga o valor equivalente de 10% (dez por cento) do salário mínimo para os empregados em Motéis e Lavanderias, para os demais a insalubridade deverá ser calculada sobre o salário mínimo.

**CESTA BÁSICA:** O empregado em empresas de refeições coletivas tem direito a uma cesta básica mensal no valor de R\$ 463,66 (quatrocentos e sessenta e três reais e sessenta e seis centavos).

**VALE REFEIÇÃO:** As empresas deverão fornecer alimentação ou tíquete refeição no valor mínimo de R\$ 12,00 (doze reais) por dia efetivamente trabalhado conforme cláusula vigésima.

**TAXA DE SERVIÇOS (10%)** Fica expressamente convencionada e proibida a cobrança de taxa de serviço, cobrança de 10% (dez por cento) ou cobrança compulsória de gorjeta.

**CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:** As empresas ficam obrigadas a descontar a partir da folha de Fevereiro/2023 o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário mensal dos empregados, destinado a importância descontada ao SINTHA a título de Contribuição Negocial, através de guia própria até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais, exceto para os trabalhadores que contribuem com o PAF.

**O STF decidiu que” É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuição assistencial a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados”**

**O direito de oposição foi garantido em presença na Assembleia itinerante realizada de 17 de outubro de 2023 a 17 de novembro de 2023. Direito de oposição garantido também até 10 dias da homologação da Convenção.**

**Edital convocando assembleia no diário oficial dai 10/10/2023**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069198/2023  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 20/12/2023 ÀS 09:30  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.235840/2023-28  
**DATA DO PROTOCOLO:** 21/12/2023

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO, CNPJ n. 16.911.018/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO ROSA;

E

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO, BARES, LANCHONETES, RESTAURANTES, TURISMO, HOSPITALIDADE E SIMILARES DO PLANALTO DE ARAXÁ, CNPJ n. 03.482.109/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO MORAIS MARQUES;

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 2024 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) **Trabalhadores em hotéis, restaurantes, bares, estabelecimentos de hospedagem e alimentação preparada e bebidas a varejo, de empresas em turismo, de compra, venda locação de imóveis residenciais e comerciais, de conservação de elevadores, lavanderias e similares, de refeições coletivas, de saunas, de edifícios e condomínios, de casas de diversões, de salões de barbeiro e cabeleireiros para homens, institutos de beleza e cabeleireiros de senhoras e serviços de lustradores de calçados**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O piso salarial da categoria será o valor de R\$ 1.493,52 (um mil, quatrocentos e noventa e três reais e cinquenta e dois centavos), acrescido do PIB dos anos de 2021 e 2022, mais o INPC de Janeiro a Dezembro de 2023 mais 1% ( por cento) de ganho real a vigorar a partir de 01º de Janeiro de 2024.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - É permitida a redução do piso no caso de jornada a de trabalho inferior à estabelecida em lei proporcionalmente às horas trabalhadas, exceto jornada de 12x36.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1º de Janeiro de 2024, data base da categoria profissional, os empregadores reajustarão os salários e todos os demais valores e cláusulas de natureza econômica da convenção coletiva de trabalho data-base de 1º de Janeiro de 2023, no percentual equivalente ao INPC apurado no período de 01/01/2023 a 31/12/2023, acrescido do PIB dos anos de 2021 e 2022 e de 1% (um por cento) a título de aumento real, reajuste esse que incidirá sobre os salários de dezembro de 2023.

#### CLÁUSULA QUINTA - VIGÊNCIA/CORREÇÃO FUTURA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses de **01/01/2024 a 31/12/2025** para as cláusulas de natureza social, **as cláusulas de natureza econômicas, juntamente com o salário** vigente no mês de **DEZEMBRO de 2024**, **serão** reajustadas de acordo com o PIB acumulado de 2022 e 2023 mais a variação do INPC do período de 01/01/2024 a 31/12/2024 acrescido de mais 1% (um por cento) de aumento real, vigorando-se a partir de **1º de JANEIRO de 2025**, **reajuste a incidir sobre o salário do mês de DEZEMBRO 2024.**

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA SEXTA - VALE

Faculta-se às empresas antecipar o pagamento do salário a seus empregados, até o 20 (vigésimo) dia do mês, um mínimo de 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração auferida pelo empregado no mês anterior.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – A pedido do empregado as empresas poderão parcelar o adiantamento (vale) nos salários dos meses subsequentes.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO

O salário deverá ser pago até o 5º dia útil do mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No ato do pagamento de salários, o empregador deverá fornecer ao empregado holerite ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos, dos respectivos descontos e a identificação da empresa.

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

### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao substituído, sem as vantagens pessoais desde que a substituição não seja eventual. O salário do substituto eventual será idêntico ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição, se tiver a mesma qualificação, nos termos do PN/TRT 200.

### **CLÁUSULA NONA - DIFERENÇAS DE TRCT**

As diferenças apuradas na folha de pagamento verificadas em prejuízo do empregado serão apuradas e pagas no prazo de máximo de 30 (trinta) dias a contar de sua constatação.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – As ressalvas da TRCTs, verificadas em prejuízo do empregado serão apuradas e pagas no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da sua constatação.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de lei, acordos coletivos, sentenças normativas ou adiantamento.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

## **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

### **13º Salário**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO DO 13º**

Fica garantido o adiantamento do 13º salário aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.

### **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

Todo empregado que exerça a função específica de caixa, deverá tê-la anotada em sua carteira de trabalho, recebendo, a título de quebra de caixa o correspondente a 10% (dez) sobre o salário mínimo regional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As deduções de quebra de caixa, desde que devidamente apuradas na presença do trabalhador, somente poderão ser descontadas na proporcionalidade de valor da quebra de caixa fixado no caput, até que haja extinção de débito do trabalhador.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS E ADICIONAIS.**

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais deverão constar no verso do TRCT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As horas extras quando não compensadas serão pagas com adicional de 50% (**cinquenta por cento**) sobre o valor da hora normal prestada pelo trabalhador.

#### **Adicional Noturno**

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

Será pago o adicional noturno de 30% (trinta por cento), tendo como referencial o salário básico do empregado prestador de serviços no período, desde que laborado no horário de 22:00 às 05:00 horas.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INSALUBRIDADE LAVANDERIAS**

As empresas pagarão mensalmente o adicional de 10% (dez por cento) a título de insalubridade com base no salário mínimo regional para seus empregados que trabalham em lavanderias ou índice maior conforme definido no PPRA.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INSALUBRIDADE CAMAREIRAS DE MOTÉIS.**

As empresas pagarão mensalmente o adicional de 10% (dez por cento) a título de insalubridade com base no salário mínimo regional para seus empregados que trabalham na função de camareira ou função similar em motéis ou índice maior conforme definido em PPRA.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TEMPO DE ESPERA DA CONDUÇÃO FORNECIDA PELO EMPREGADOR APÓS A JORNADA.**

Será acrescido ao salário 20 (vinte) minutos diários, acrescido de 50% (cinquenta) por cento a título de tempo de espera nas empresas que fornecerem transporte próprio aos seus empregados.

#### **Comissões**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TAXA DE SERVIÇOS**

Fica expressamente proibida a cobrança de taxa de serviço, cobrança de 10% (dez por cento) ou cobrança compulsória de gorjeta.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLR PARA EMPREGADOS NAS EMPRESAS DE REFEIÇÕES CORPORATIVAS.**

A partir de 1º de Fevereiro de 2024 e no máximo até 30 de Novembro de 2024, as empresas de refeições corporativas se obrigam a receber o Sindicato da categoria profissional, signatário deste instrumento, a fim de iniciarem as tratativas para negociação da participação de lucros e resultados do corrente exercício, nos termos da lei 10.101 de 19 de Dezembro de 2000.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – A negociação da participação de lucros e resultados no ano de 2026 será entre os dias 1º de Fevereiro de 2025 a 30 de Novembro de 2025.

#### **Auxílio Habitação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESOCUPAÇÃO DE IMÓVEL**

Os empregados que residirem em imóvel do empregador por ocasião da rescisão do contrato de trabalho deverá promover a desocupação dentro do prazo Máximo de 30 (trinta) dias, depois de expirado o prazo do aviso prévio.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - REFEIÇÃO**

As empresas de refeições corporativas independente da quantidade de empregados deverão fornecer para todos refeições nos locais de trabalho ou local apropriado, podendo descontar de seus empregados até o limite de 1% (um por cento) do piso salarial da categoria como participação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – As demais empresas pertencentes da categoria com exceção das citadas no parágrafo segundo e terceiro deverão fornecer alimentação ou tíquetes- refeição no valor de R\$ 12,00 (doze reais) por dia trabalhado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Para as empresas com menos de 32 (trinta e dois) empregados e que produza alimentação dentro do seu estabelecimento, é facultado ao empregador o desconto de até R\$ 5,00 (cinco reais) por refeição fornecida, no entanto, para as empresas que não conseguirem fornecer alimentação em seu estabelecimento, ficam obrigadas a fornecerem tíquete-refeição no valor mínimo de R\$ 12,00 (doze reais) por dia efetivamente trabalhado e poderão efetivar desconto máximo de 1% (um por cento) do piso da categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Para as empresas com mais de 32 (trinta e dois) empregados o fornecimento das refeições ou tíquete deverá ter o valor mínimo de R\$ 12,00 (doze reais) por dia efetivamente trabalhado e poderão efetivar o desconto máximo de 1% (um por cento) do piso da categoria.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária dentro do estabelecimento do empregador obriga-se este a fornecer lanche gratuito de forma a recompor as energias dos trabalhadores, ou ressarcir-lo da despesa correspondente, desde que a jornada seja superior a 02 horas.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os funcionários ao executarem suas atividades diárias estando a uma distância superior a 1 (um) Km do restaurante ou local para tomar sua refeição poderão consumi-la no próprio local de trabalho. As empresas poderão fornecer-alimentação aos trabalhadores através do PAT.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CESTA BÁSICA PARA TRABALHADORES EM EMPRESAS DE REFEIÇÕES CORPORATIVAS.**

As empresas exclusivas de refeições corporativas (serviço prestado por empresas especializadas que têm como principal objetivo fornecer refeições de qualidade para os colaboradores de outras organizações) concederão a seus empregados (as), a partir de 1.º de janeiro de 2024 uma cesta básica ou vale compra no valor mínimo de R\$ 463,66 (quatrocentos e sessenta e três reais e sessenta e seis centavos) desde que o empregado (a) não tenha nenhuma falta (injustificada) e no máximo 2 (duas) faltas justificadas por atestado de afastamento (dias) ou atestado de comparecimento (horas) com permanência superior a 5 horas no estabelecimento médico no mês anterior ao benefício.

**Parágrafo Primeiro** - Sendo concedida a cesta básica sob forma de vale compra, será descontado o percentual de 0,5% (meio por cento), do vale compra, valor equivalente a R\$ 2,32 (dois reais e trinta e dois centavos). Somente farão jus ao recebimento da cesta básica os empregados que tenham trabalhado em período superior a 15 (quinze) dias no mês.

**Parágrafo Segundo** – Os (as) empregados (as) que se encontrarem afastados (as) para recebimento do benefício previdenciário (auxílio maternidade) de 120 (cento e vinte) dias, receberão a cesta básica normalmente.

**Parágrafo Terceiro** - O (a) empregado (a) afastado (a) por motivo de acidente de trabalho terá direito ao recebimento do vale compras ou cesta de alimentos pelo período máximo de 12 (doze) meses.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - LANCHE**

Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária dentro do estabelecimento do empregador obriga-se este a fornecer lanche gratuito de forma a recompor as energias dos trabalhadores, ou ressarcir-lo da despesa correspondente, desde que a jornada seja superior a 02 horas.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale transporte necessário ao deslocamento de seus empregados da residência ao trabalho e vice versa com o desconto previsto na lei 7.418/85

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No ato da rescisão do contrato de trabalho o trabalhador que tiver saldo no cartão do vale transporte terá o prazo de 30 (trinta) dias para devolver o cartão para a empresa.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF

O Programa de Assistência Familiar é destinado a **todos** os integrantes da categoria profissional e seus dependentes legais, consiste em prestar assistência à saúde, e em proporcionar lazer e cultura, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Programa de Assistência Familiar será mantido pelas Empresas, Empregados e Entidades Sindicais, devendo cada parte cumprir o ajustado neste Instrumento da seguinte forma:

I - Ao SINTHA caberá a organização e a administração do Programa.

II - Cada empregado contribuirá, mensalmente, a partir de 01.01.2024, com a importância de R\$ 31,00 (trinta e um real), que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por empregado, importância que será repassada ao SINTHA, juntamente com a importância descrita no inciso II, na mesma data acima indicada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O desconto da importância devida pelo empregado para manutenção do Programa (inciso II, parágrafo primeiro), será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SINTHA fará que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Convenção Coletiva de Trabalho, o SINTHA possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no Instrumento Normativo da Categoria.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O valor custeado pela empresa referente ao PAF PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR não tem natureza salarial e em nenhuma hipótese este valor será incorporado no salário dos trabalhadores.

**PARÁGRAFO QUINTO** – O valor custeado pelo empregado não é uma contribuição sindical e sim a participação no custeio do PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR conforme previsto no caput.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Os valores porventura não recolhidos ou não descontados serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e /ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ser protestado junto ao cartório e ter seu nome incluso nos órgãos de proteção de crédito.

**PARÁGRAFO SÉTIMO**- O empregado poderá se opor ao desconto previsto no inciso II do parágrafo primeiro desta cláusula, sendo que a oposição deverá ser manifestada

pessoalmente e por escrito na sede do SINTHA, até 10 (dez) dias após o registro da presente Convenção coletiva. A contribuição das empresas, prevista no inciso III do parágrafo primeiro desta cláusula, será devida na sua totalidade, mesmo diante da existência de oposição do empregado.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXILIO FUNERAL**

Juntamente com as demais parcelas que forem devidas no TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho) a entidade pagará aos beneficiários do empregado que falecer, um auxílio funeral no valor equivalente a 1 (um) piso da categoria vigente à época do falecimento, desde que o empregado não seja beneficiário do seguro de vida.

#### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SEGURO DE VIDA**

As empresas deverão obrigatoriamente contratar Seguro de Vida em favor de todos os seus empregados, sem qualquer ônus para os trabalhadores, com cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro e fora do trabalho, incluídas indenizações, reparações por acidentes e morte com os valores e condições mínimas abaixo:

**I - Por Morte de Qualquer Natureza - Cobertura de, no mínimo, R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais), sendo beneficiários do seguro, na seguinte ordem, se o empregado falecido for:**

**a) casado(a), ao CÔNJUGE;**

**b) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) em união estável, comprovada por declaração feita por instrumento público ou reconhecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou por órgão oficial, ao(à) COMPANHEIRO (A);**

**c) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem união estável, aos FILHOS em partes iguais;**

**d) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem União Estável e sem filhos, aos PAIS e, na falta destes, aos IRMÃOS, em partes iguais;**

**II) Em caso de invalidez total ou parcial definitiva decorrente de acidente do trabalho, que importe na concessão do benefício da aposentadoria por invalidez, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a cobertura do seguro deverá corresponder ao valor de R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais), que deverá ser pago ao empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a entrega dos documentos comprobatórios;**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O seguro contratado deverá cobrir, em caso de morte, o auxílio funeral familiar até R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), além do fornecimento do auxílio alimentação, no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais), pagos de uma única vez.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas que não contratarem a apólice de seguro ficarão obrigadas a indenizar diretamente o trabalhador ou, seus beneficiários o valor integral da cobertura do seguro acrescido de multa de 10% (dez por cento) do valor integral.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O presente benefício não tem natureza salarial por não constituir contraprestação dos serviços.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Poderá a empresa adotar por outra cobertura já existente, caso a apólice contemple um número maior de benefícios, desde que não implique ônus para o empregado.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ASSISTÊNCIA JURIDICA**

As empresas prestarão assistência jurídica aos seus trabalhadores, que exercerem as funções de vigia e porteiro quando os mesmos, no exercício de suas funções em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, incidir na prática de atos que os levem a responder a ação penal.

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

##### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Fica proibido a contratação à título de experiência de trabalhador que já tenha sido empregado da mesma Empresa, quando contratado na mesma função.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTA DE APRESENTAÇÃO**

A empresa quando da rescisão do contrato de trabalho, fornecerá aos trabalhadores, cartas de referência/apresentação, ressaltando-se os casos de dispensa por justa causa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT**

Os estabelecimentos empregadores darão preferência aos empregados já contratados para o preenchimento de cargos de relevo ou importância, sempre que a conveniência assim o recomendar, a critério do empregador.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço deverão ser homologadas perante o SINDICATO - SINTHA, obrigando-se este a proceder, com antecedência, a marcação de dia e hora para que não ocorra nenhum atraso, dentro do prazo máximo previsto em lei para o pagamento das verbas rescisórias.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta corrente ou conta salário. No caso de o período correspondente ao aviso prévio terminar em dias que antecedam os sábados, domingos e feriados o pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente, considerando-se sua efetuação dentro do prazo legal. O mesmo ocorrerá no caso de não funcionamento do sindicato representativo da categoria profissional no dia destinado ao referido pagamento, por qualquer motivo que seja.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Se no dia e horário previamente designados o empregado não comparecer, o sindicato profissional deverá emitir uma declaração atestando a ausência do empregado. O mesmo deverá ocorrer se o empregado comparecer e recusar o recebimento dos valores constantes do TRCT ou mesmo a assinatura do termo de rescisão. Se o ausente for o empregador deverá, também, ser emitida a referida declaração. Não serão aceitas declarações emitidas sem anuência do sindicato.

**PARAGRAFO QUARTO** - Os prazos para quitação e homologação da TRCT deverão ser efetuados conforme consta no artigo 477 parágrafo 6º CLT. Homologação e quitação fora desses prazos acarretarão ao empregador multa conforme cláusula sexagésima quinta.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PEDIDO DE DEMISSÃO APÓS TÉRMINO DO AUXILIO MATERNIDADE**

No caso do pedido de demissão da mãe após o término do auxílio maternidade, a empresa não poderá descontar o aviso ou obrigar a empregada a cumpri-lo, desde que a solicitante solicite seu desligamento em até 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES**

O empregador, obrigatoriamente, anotará na CTPS, a real função exercida pelo trabalhador sob pena de, não fazendo, pagar-se ao trabalhador o maior salário da classe. Nenhum empregado será obrigado a exercer funções senão a que estiver anotada na sua Carteira profissional.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

As regras previstas nesta cláusula e em seus parágrafos aplicam-se exclusivamente ao aviso prévio do empregador, que observará como prazo mínimo de 30 (trinta) dias, acrescido de mais 3 (três) dias por ano de serviço prestado pelo empregado a empresa, de acordo com a tabela abaixo:

| <b>TEMPO DE SERVIÇO</b><br><b>(anos completos)</b> | <b>AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL</b><br><b>(número de dias)</b> |
|--|---|
| 0 anos   | 30 dias   |
| 1 ano  | 33 dias   |
| 2 anos   | 36 dias   |
| 3 anos   | 39 dias   |
| 4 anos   | 42 dias   |
| 5 anos   | 45 dias   |
| 6 anos   | 48 dias   |
| 7 anos   | 51 dias   |
| 8 anos   | 54 dias   |
| 9 anos   | 57 dias   |
| 10 anos  | 60 dias   |
| 11 anos  | 63 dias   |
| 12 anos  | 66 dias   |
| 13 anos  | 69 dias   |
| 14 anos  | 72 dias   |
| 15 anos  | 75 dias   |
| 16 anos  | 78 dias   |
| 17 anos  | 81 dias   |
| 18 anos  | 84 dias   |
| 19 anos  | 87 dias   |
| 20 anos  | 90 dias   |

**Parágrafo Primeiro** - No caso do aviso prévio trabalhado, independente da quantidade de dias a que fizer jus o trabalhador, de acordo com a tabela acima, este somente poderá cumprir no máximo 30 (trinta) dias sendo os dias restantes indenizados.

**Parágrafo Segundo** - Estando o cumprimento do aviso prévio limitado a 30 (trinta) dias conforme o parágrafo anterior permanece inalterado as regras do artigo 477 e 488 e parágrafo único da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - A data da baixa na carteira de trabalho do empregado demitido corresponderá ao último dia do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de acordo com a tabela prevista no caput, observados os termos do artigo 17 da Instrução Normativa nº 15 SRT de 14/07/2010.

**Parágrafo Quarto** - O tempo do aviso prévio proporcional de acordo com a tabela prevista no caput ainda que indenizado, computa-se integralmente como tempo de serviço nos termos do inciso primeiro do art. 487 da CLT repercutindo em todas as verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quinto** - O aviso prévio será suspenso no seu curso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença de saúde e o contrato a termo ficará suspenso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário.

**Parágrafo Sexto** - No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste se, antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RESCISÃO INDIRETA**

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao trabalhador rescindir o contrato de trabalho sem justa causa.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAME ADMISSÃO NO SINTHA**

*As empresas poderão optar pelos exames médicos de admissão ou rescisão prestados por médico do trabalho do SINTHA, cujo custo do exame será de R\$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado examinado.*

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SUCESSÃO TRABALHISTA**

Na hipótese de sucessão trabalhista, a sucessora de serviços manterá obrigatoriamente o salário, vantagens e benefícios sociais obtidos pelos trabalhadores da empresa substituída, independente do aproveitamento dos empregados empresa sucessora dos serviços.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPENSA NO MÊS ANTERIOR A DATA BASE**

A dispensa do empregado no mês anterior a data base será autorizada desde que a TRCT venha com o reajuste do INPC dos últimos 12 (doze) meses anteriores a data da comunicação da dispensa acrescido de 2% (dois por cento). Nesse caso a multa referente a lei 7238/84 não é devida.

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

#### **Plano de Cargos e Salários**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROMOÇÕES**

Para preenchimento de cargos por parte do empregador será sempre observado a promoção de trabalhadores em cargos subalternos, desde que preencham as condições para os referidos cargos.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica concedida estabilidade à trabalhadora gestante por 30 (trinta) dias iniciando o prazo aludido a partir do termino da estabilidade já concedida na legislação em vigor.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

A empresa concederá estabilidade provisória aos trabalhadores cujo tempo para requerer a aposentadoria seja inferior de 06 (seis) meses, desde que tenha mais de (05) cinco anos ininterruptos na mesma empresa, ressalvando os casos de dispensa por justa causa, a estabilidade terá duração até o deferimento da mesma.

**Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ASSENTOS**

O empregador autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os trabalhadores utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença do público.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS**

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS.**

Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE O USO RESPONSÁVEL DO CELULAR**

Os empregadores e o Sindicato Laboral irão realizar periodicamente campanhas educativas de uso responsável do celular, segundo os critérios estabelecidos na cláusula quadragésima segunda do presente documento.

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

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizado a criação e manutenção do Banco de Horas, onde o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 150 (cento e cinquenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O período para vigência do Banco de Horas será de:

(I) 01/Janeiro/2024 a 31/Dezembro/2024 e;

(II) 01/Janeiro/2025 a 31/Dezembro/2025.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para fins de compensação, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas, compensando-se cada hora trabalhada por 1 (uma) horas de descanso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O saldo credor do Banco de Horas, não compensado no período de vigência do presente acordo, será pago como horas extras do período subsequente e idêntico procedimento será utilizado em caso de rescisão do contrato de trabalho, promovida pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Caso concedido pela empresa, reduções de jornadas ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado,

essas não podem se constituir como crédito para a instituição, a ser descontado em espécie ou crédito em horas após o prazo do caput dessa cláusula.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - INTERVALO REFEIÇÃO/DESCANSO**

Fica ajustado que as empresas que desenvolvem a atividade de restaurante e hotelaria poderão utilizar um intervalo para refeição e descanso superior a 02 (duas) horas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Faculta-se as empresas, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção efetuar o intervalo intrajornada para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos podendo este ser compensado ou pago como hora extra.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

- a) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em consultas médicas e odontológicas desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo de 72 (setenta e duas) horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, limitada referida justificativa a 12 (doze) dias por ano.
- b) Por 02 (dois) dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois dias contarão a partir do dia subsequente.
- c) Por 03 (três) dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

## Turnos Ininterruptos de Revezamento

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - JORNADA DE REVEZAMENTO

É autorizada às empresas uma jornada de revezamento que poderá ser realizada em turnos da seguinte forma:

1°-De 07:00 às 15:00 horas;

2°-De 15:00 às 23:00 horas:

3°-De 23:00 às 07:00 horas.

O empregado trabalhará 06 (seis) dias em cada turno **ou** alternando os turnos da seguinte forma:

Após trabalhar 06 (seis) dias no 1° turno, ficará um dia de folga e iniciará o 2° turno;

Após trabalhar 06 (seis) dias no 2° turno, ficará dois dias de folga e iniciará o 3° turno;

Após trabalhar 06 (seis) dias no 3° turno, ficará três dias de folga e iniciará o 1° turno.

Nos turnos de revezamento, não serão consideradas como extras, as horas excedentes à 6ª hora diária, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período de um mês à jornada mensal de trabalho previsto de 180 (cento e oitenta) horas.

### Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - JORNADA 12 X 36

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Faculta-se as empresas, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção, da denominada "JORNADA ESPECIAL", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sem que haja redução de salário e respeitados os pisos salariais da categoria, uma vez que estará sendo respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para aqueles que trabalharem sob o regime do parágrafo anterior desta cláusula serão entendidas como normais as horas trabalhadas além da oitava, sem incidência do adicional de hora extra, ficando mantido o adicional noturno no período que for aplicado legalmente.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica aqui desde já ajustado que as empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho do empregado até o máximo permitido por lei quando o local de trabalho em que o mesmo estiver lotado não funcionar aos sábados, devendo a jornada semanal ser

redistribuída de Segunda a Sexta-feira, a fim de compensar as horas não trabalhadas aos sábados, hipótese que não ensejará direito a horas extras, a não ser quando a jornada semanal ultrapassar 44(quarenta e quatro) horas e a mensal exceder a 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os feriados trabalhados na jornada 12x36 não serão considerados como hora extra.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS IN ITINERE**

Especificamente para as empresas de refeições coletivas quando localizadas em distância superior a 6 km do perímetro urbano de ARAXÁ, estas pagarão a seus empregados 30 (trinta) horas extras mensais a título de **HORAS IN ITINERE**.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CURSO E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

As reuniões e/ou cursos, quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho. Se realizadas fora do horário normal, desde que não seja para treinamento de seus funcionários, serão pagas como horas extras.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA INTERMITENTE**

As empresas não poderão contratar trabalhadores com jornada intermitente, salvo se houver acordo registrado entre o SINTHA e a empresa.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - JORNADA 6X1**

Faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção a jornada 6x1, onde o empregado trabalha 6 (seis) dias corridos e folga 1 (um).

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As férias não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados, dias santos ou dias de inocorrência de trabalho.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes fornecerão no mínimo gratuitamente 02 (dois) uniformes completos por ano de trabalho, tendo como referência o mês de admissão do trabalhador, durante a vigência do presente instrumento, sendo o mesmo de uso obrigatório.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão os atestados médicos emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional, bem como os demais previstos em Lei, ficando estabelecido o prazo de 72 (setenta e duas) horas para a entrega dos atestados médicos ao empregador, que fica obrigado a emitir comprovante de recebimento com cópia para o empregado.

### **Relações Sindicais**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ACESSO DO SINDICATO NA EMPRESA**

O sindicato deverá ter livre acesso aos estabelecimentos das empresas, bem como aos locais de prestação de serviços para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados desde que haja concordância da empresa.

#### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As empresas por solicitação prévia e escrita da Entidade profissional liberarão os membros da diretoria do sindicato sem prejuízo de seus salários para participarem de reuniões, **assembleias**, ou encontros de trabalhadores, respeitado o limite máximo de até 20 (VINTE) dias por ano.

#### **Acesso a Informações da Empresa**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - FORNECIMENTO GFIP/RAIS**

As empresas deverão apresentar quando solicitadas ao Sintha cópia da RAIS ou da GFIP.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - EXTRATO DO FGTS**

As empresas encaminharão ao SINDICATO - SINTHA, sempre que formal e nominalmente solicitado, o extrato do FGTS expedido pela Caixa Econômica Federal, no prazo de 10(dez) dias da solicitação, desde que atendido o pedido pelo órgão mencionado em prazo de 10 (dez) dias da solicitação, desde que atendido pelo órgão mencionado em prazo hábil.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - PATRONAL**

O empregador sujeito às obrigações decorrentes desta CCT, sindicalizados ou não, recolherão mensalmente, a partir de 01 de Janeiro de 2024 a favor do sindicato patronal do comércio hoteleiro, bares, lanchonetes, restaurantes, turismo, hospitalidade e similares do planalto de Araxá, a importância constante na tabela abaixo, a título de Contribuição Assistencial, com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, conforme aprovado em Assembleia Geral.

No ato de homologação da rescisão de contrato de trabalho será obrigatório a apresentação de comprovante das guias quitadas ou certidão de quitação da Contribuição Assistencial que é devida a entidade sindical patronal.

| <b>Nº DE EMPREGADOS DA EMPRESA</b> | <b>VALOR</b>      |
|------------------------------------|-------------------|
| <b>Sem empregados</b>              | <b>R\$ 155,00</b> |
| <b>De 01 a 10 empregados</b>       | <b>R\$ 240,00</b> |
| <b>De 11 a 20 empregados</b>       | <b>R\$ 310,00</b> |
| <b>De 21 a 30 empregados</b>       | <b>R\$ 350,00</b> |

|                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| <b>De 31 a 50 empregados</b>   | <b>R\$ 515,00</b>   |
| <b>De 51 a 70 empregados</b>   | <b>R\$ 700,00</b>   |
| <b>De 71 a 100 empregados</b>  | <b>R\$ 1.010,00</b> |
| <b>De 101 a 150 empregados</b> | <b>R\$ 1.406,00</b> |
| <b>Acima de 150 empregados</b> | <b>R\$ 1.990,00</b> |

A contribuição assistencial mencionada no parágrafo anterior deverá ser recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente, através de guia própria, a ser fornecida pela entidade patronal, ficando estabelecido que no caso de atrasos no pagamento da obrigação, sobre esta, incidirá multa de 2% (dois por cento) ao mês, mais atualização monetária, e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

### **Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por força do art. 513, “e” da CLT e da Nota Técnica nº 02/2018 do CONALIS – MPT, que garante ao sindicato profissional a prerrogativa de impor contribuições à categoria representada e a previsão constitucional do art. 7º inciso XXVI e art. 8º, inciso IV, da CF/88 que estabelece o reconhecimento constitucional e legal da norma coletiva e da soberania da assembléia em instituir contribuições, especialmente para custeio de luta sindical para negociação coletiva, com base no princípio da liberdade sindical preconizado na OIT e da prevalência das normas coletivas sobre a Lei trazida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no artigo 611-A, Supremo Tribunal Federal - STF, no ARE 1018459. **O STF decidiu que “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.”** e em cumprimento ao determinado pela assembléia dos empregados que autoriza prévia e expressamente a instituir esta contribuição, ficam as empresas empregadoras obrigadas a descontar de TODOS os seus empregados a “CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL” nas seguintes condições:

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As empresas ficam obrigadas a descontar a partir da folha de Fevereiro/2023 o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário mensal dos empregados, destinado a importância descontada ao SINDICATO – SINTHA a título de Contribuição Negocial, através de guia própria até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos, em boleto fornecido através do e-mail secretaria@sintha.com.br ou emitidas no site www.sintha.com.br e enviadas para o SINTHA com cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados e GFIP do mês de desconto, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As guias são expedidas pelo SINTHA, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto as solicite através do email:secretaria@sintha.com.br.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O desconto e o repasse ao SINTHA da importância devida pelo empregado previsto no caput desta cláusula será de inteira responsabilidade das empresas, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINTHA, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,33% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Fica assegurado a todos trabalhadores, representados e sindicalizados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos neste instrumento normativo dotado de força legal e pactuado pelos princípios que norteiam a negociação coletiva e soberania das decisões dos empregados em assembleias, o direito de se opor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente ao SINTHA localizado na Rua Imbiçã 420 Vila São Pedro, até 10 (dez) dias contados a partir do dia seguinte do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 no Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As cartas de oposição devem conter, no mínimo, nome e CPF do empregado, para fins de identificação. Os empregados admitidos antes do registro da presente Convenção Coletiva terão 10 (dias) após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025 no Ministério do Trabalho. Os empregados admitidos após o registro da presente Convenção Coletiva de trabalho terão 10 (dez) dias a contar de sua admissão, para exercer o seu direito de se opor ao referido desconto, e apresente junto com a oposição cópia do Contrato de Trabalho previsto na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria. Para os empregados afastados por motivo de doença pelo INSS ou que estejam com atestado médico durante todo o período de oposição, o prazo será de 10 (dez) dias contados a partir de seu retorno ao trabalho, desde que junto com a oposição seja juntada uma cópia da comprovação do afastamento.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Fica advertida a empresa de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, que demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

**PARÁGRAFO NONO** - Aos empregados admitidos após o mês de FEVEREIRO DE 2024, será descontado o valor referente à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse ao SINTHA se dará no mês seguinte ao desconto.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Os empregados que possuem ou aderirem ao PAF previsto na Cláusula 22º (Vigésima Segunda) estarão isentos do pagamento da Contribuição Negocial.

## **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Todos os trabalhadores que prestam serviços no âmbito das categorias destacadas na cláusula segunda e representadas pela Entidade Sindical Patronal conveniente terão como referência a atividade preponderante da tomadora de serviços, para definição da sua representação sindical.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

As empresas reconhecem a legitimidade do sindicato Profissional, como substituto processual, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão das cláusulas desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e demais normas trabalhistas independentemente da outorga de instrumento de mandato pelos empregados substituídos e/ou da relação nominal dos mesmos.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas deverão autorizar a afixação em quadros de aviso, todos os comunicados panfletos e circulares expedidas pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

As Entidades convenientes manterão uma comissão intersindical permanente de análises de problemas relacionados ao cumprimento de convenções coletivas, acordos coletivos, recolhimento de contribuições, cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como, na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária, devendo reunir-se ordinariamente até o dia 10 de cada mês e extraordinariamente sempre que convocada.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

O empregador que descumprir qualquer das cláusulas da presente convenção coletiva pagará multa equivalente a 100% (cem por cento) do salário mensal do empregado prejudicado, em favor deste, a qual incidirá sobre cada violação de cada cláusula descumprida do Instrumento Coletivo. Tratando-se de infração reiterada, a multa será devida cumulativamente.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – Em caso de condenação judicial relativa a descumprimento, as parcelas da referida condenação serão pagas em dobro.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL**

Por força deste acordo e em atendimento ao disposto no Art. 607 da CLT, as empresas para participarem em licitações promovidas por órgão da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com as obrigações sindicais. Esta certidão será expedida pelas partes convenientes, conjuntamente, sendo específica para cada licitação e com data de vencimento.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO – LICITAÇÃO** – A partir da homologação deste instrumento, as empresas ficam obrigadas a incluírem em sua documentação para licitações públicas ou contratação por setores privados, cópia da CCT, Certidão Negativa de Débito Salarial expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e Certidão Negativa de Ilícitos Trabalhistas expedida pelo TEM, bem como a certidão de Regularidade emitida pelo SINDICATO – SINTHA.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - FISCALIZAÇÃO**

A superintendência Regional do Trabalho e emprego em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar o cumprimento da presente convenção coletiva em todas as cláusulas.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - ULTRATIVIDADE**

A presente cláusula e todos os direitos e obrigações nela contidos permanecerão em vigor até 90 (noventa) dias após expirada a vigência dessa convenção coletiva de trabalho em 31/12/2025, prazo que as entidades convenientes entendem razoável para negociação coletiva

da data-base subsequente. Esse prazo poderá ser prorrogado a critério das entidades ora convenientes.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS**

I - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador prevista no artigo 7º, inciso II da LGPD.

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela seguradora com o fito de dar cumprimento a obrigação legal trabalhista constante na CCT tem-se, nesta hipótese, mas uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato" prevista no artigo 7º, V da lei nº 13.709/18 (LGPD).

III - As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - ACORDO INDIVIDUAL OU COLETIVO**

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

}

CARLOS ROBERTO ROSA  
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES,  
ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A  
VAREJO, E TURISMO

MARIO MORAIS MARQUES  
Presidente

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO, BARES, LANCHONETES, RESTAURANTES,  
TURISMO, HOSPITALIDADE E SIMILARES DO PLANALTO DE ARAXA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA E ASSINATURA**

[Anexo \(PDF\)](#)