

**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 lava jato, 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 conforto, 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 13 de outubro a 14 de novembro de 2025, 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 2026;

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 14 de novembro de 2025 às 17h (dezessete horas).

Araxá/MG, 14 de Novembro de 2025.

## **ACORDO COLETIVO TAUA 2026**

**PISO SALARIAL TRABALHADORES DO TAUA:** R\$ 2.122,98 (dois mil, cento e vinte e dois reais e noventa e oito centavos).

**AUMENTO ANUAL:** 5,5% (cinco virgula cinco por cento) a incidir sobre o salário de DEZEMBRO/2025 para os trabalhadores que ganham acima do piso.

**DIFERENÇA REAJUSTE SALARIAL:** As deferenças salariais sobre os salários de Janeiro/26, Fevereiro/26 e Março/26 serão pagas na folha de Abril/26.

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:** R\$ 32,70 (trinta e dois reais e setenta centavos) deverá ser descontado do empregado.

**HORAS EXTRAS:** 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

**ADICIONAL NOTURNO:** 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário normal quando aos trabalhadores que prestarem serviço entre 22:00h (vinte duas horas) e 5:00h (cinco horas).

**ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:** R\$ 14,48 (quatorze reais e quarenta e oito centavos) por empregado pagos pelo TAUA.

**PLR:** 1 (um) salário base semestral (detalhes na Cláusula Décima Quarta).

**TAXA DE SERVIÇO (GORJETA)** O Tauá garantirá um taxa de gorjeta de no minimo 5% (cinco por cento) sobre o consumo dos hóspedes (detalhes na Cláusula Décima).

**CONVÊNIO MÉDICO:** Plano de coparticipação firmado com a UNIMED de responsabilidade do TAUA.

**QUEBRA DE CAIXA:** 10% (Dez por cento) do salário mínimo vigente.

**INSALUBRIDADE:** Deverá ser pago o valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo para os trabalhadores da lavanderia do hotel.

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001286/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 14/04/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR008537/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.244372/2026-08  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/04/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO 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

GRANDE HOTEL DE ARAXA E TERMAS LTDA., CNPJ n. 11.677.228/0001-37, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LIZETE DOS SANTOS RIBEIRO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso mínimo pago pelo TAUJA será de R\$ 2.122,98 (dois mil, cento e vinte e dois reais e noventa e oito centavos) a partir de 01º de Janeiro de 2026.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE DE SALÁRIO**

A partir de 1º de Janeiro de 2026, o TAUJA reajustará o salário dos trabalhadores que recebem acima do piso salarial em 5,5% (cinco virgula cinco por cento) a incidir sobre o salário base vigente no mês Dezembro de 2025.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As diferenças do reajuste salarial sobre os salários de Janeiro, Fevereiro e Março/26 deverão ser pagas juntamente com a folha de Abril/26.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O presente Acordo Coletivo terá validade de 2 (dois) anos para as cláusulas sociais. As cláusulas econômicas deverão ser negociadas até 31 (trinta e um) de Janeiro de 2027 e o reajuste pactuado será sobre os salários recebidos em Dezembro de 2026.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

## **CLÁUSULA QUINTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIOS/MULTA**

Na ocorrência de atraso de pagamento de salários no prazo estabelecido em lei, à empresa incorrerá em multa determinada na cláusula 53ª (quinquagésima terceira) sem prejuízo das demais multas determinadas pela legislação vigente.

## **CLÁUSULA SEXTA - RECIBO DE PAGAMENTO**

No ato do pagamento de salários, o TAUÁ deverá fornecer ao empregado envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e dos respectivos descontos.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO**

Aos empregados que forem convocados a exercerem atividades em substituição, por período superior a 30 (trinta) dias, garantir-se o direito ao salário do substituído, sendo pago a diferença a título de gratificação por função, sem considerar as vantagens pessoais.

## **CLÁUSULA OITAVA - VALE**

Faculta-se à empresa antecipar o pagamento do salário a seus empregados, até 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 empresa poderá realizar convênios com cartões de compras ou similares para todos os seus empregados com mais de um ano para atender o disposto no caput desta cláusula.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo regional vigente para os trabalhadores que exerçam a função de caixa. Somente poderão ser deduzidos dos vencimentos dos empregados, os valores relativos a cheques devolvidos e/ou cartão de crédito não resgatados, quando não forem observadas pelos empregados responsáveis, as normas determinadas pela empresa para seus recebimentos. Estas normas deverão ser comunicadas por escrito e ter o contra recibo dos empregados.

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETA COM NATUREZA JURÍDICA DE VERBA INDENIZATORIA VIGÊNCIA DA CLÁUSULA**

**CONSIDERANDO** o disposto no artigo 611-A da CLT, inciso IX, o qual incluiu as gorjetas no rol dos objetos passíveis de negociação coletiva com prevalência sobre a lei;

**CONSIDERANDO** que a gorjeta é uma verba sui generis, paga pelo cliente diretamente ao empregado, e prevista apenas em lei (artigo 457 da CLT);

**CONSIDERANDO** que gorjeta, segundo a lei, não é salário, mas integrante da remuneração dos trabalhadores, não gerando impactos em toda parcela de natureza trabalhista, e não integra o rol de direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal;

**CONSIDERANDO** a autonomia dos entes coletivos e o princípio constitucional da prevalência do negociado sobre o legislado, validado pelo Supremo Tribunal Federal através da tese fixada no Tema 1046: "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis";

Fica acordado entre o ente sindical dos trabalhadores e o TAUÁ, regulamentando a GORJETA, esta, será cobrada de seus hóspedes, a gorjeta, própria e imprópria, opcional para o cliente e que terá natureza indenizatória (não remuneratória) e será destinada integralmente a todos os trabalhadores de forma linear (igualitária – com exceção do parágrafo décimo sétimo), sem qualquer retenção em favor da empresa, implicando, por óbvio, que os valores pagos a este título não integrarão a base de cálculo para nenhum reflexo salarial ou remuneratório, não mais se aplicando a Súmula 354 do TST. Os valores serão distribuídos mensalmente aos trabalhadores observando as seguintes condições:

- **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica Acordado que se exigirá obrigatoriamente, da empresa que for fazer a gestão operacional da gorjeta, que:
  - a) garanta a gratuidade do pix;
  - b) garanta o repasse integral da gorjeta, sem que ocorra parcelamento no processo de transferência;
  - c) garanta que a transferência ocorra para a conta indicada na chave pix pelo trabalhador;
  -
- **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Por questões operacionais internas da empresa, a nomenclatura da gorjeta em relação aos hóspedes/clientes, receberá o nome de "taxa de gorjeta";
- 
- **PARÁGRAFO TERCEIRO - DA GESTÃO OPERACIONAL DA GORJETA:** O benefício será pago através de Convênio firmado pelo Tauá com a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A, CNPJ 37.850.240/0001-95 sito na Av. Paulista, nº 2.278, Ed. São Luiz, Bela Vista, São Paulo-SP, 01.310-300, fone 62-9820-4060/62-98192-2766, site [contato@ubank.com.br](mailto:contato@ubank.com.br); email: [administrativo@umiversalpagamentos.com.br](mailto:administrativo@umiversalpagamentos.com.br).
- Portanto, a empresa contratada como gestora do benefício, dará todo o suporte ao RH da empresa Tauá na implantação do contrato, bem como no atendimento às necessidades operacionais que possam surgir mensalmente;
- 
- **PARÁGRAFO QUARTO** - Como forma de custear a manutenção do Convênio, e com a finalidade de diminuir os custos bancários aos trabalhadores beneficiários da operação, empresa se obriga a recarregar, no site da operadora contratada, a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A, o valor total das gorjetas apuradas;
- 
- **PARÁGRAFO QUINTO** - Do valor total de "gorjetas apuradas, a empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A, operadora da gestão fará a retenção de um percentual de 4% (quatro por cento) destinados para custear a fiscalização do convênio;
- 
- **PARÁGRAFO SEXTO** - Após fazer a retenção do percentual de 4% (quatro por cento), a UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A, instituição financeira (gestora do benefício), fará o repasse diretamente aos trabalhadores, do montante dos 96% (noventa e seis por cento) de toda a gorjeta arrecadada e será devidamente distribuída em favor dos trabalhadores de modo linear (igualitária – com exceção do parágrafo décimo sétimo) para todos diretamente no pix indicado por cada trabalhador, cuja chave será necessariamente o CPF, para correto controle da operação;
- 
- **PARÁGRAFO SÉTIMO** - O repasse da gorjeta será feito obrigatoriamente no pix de cada trabalhador, conforme cadastrado pela empresa UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A e assim, ficará a critério do empregador constar ou não no contracheque do trabalhador como verba indenizatória, cumpridos os requisitos da presente negociação;
- 
- **PARÁGRAFO OITAVO** - mensalmente, até o dia 10 do mês subsequente ao mês da apuração, será garantido pela empresa, ao ente sindical representante dos trabalhadores, o direito e acesso ao "mapa fiscal" ou documento equivalente que comprove o total da gorjeta auferida, a ser disponibilizado pela empresa ou pela processadora em plataforma digital com acesso restrito/controlado, face à lei LGPD, mas, podendo tomar nota dos valores relativos a cada trabalhador pelo tempo que for necessário, mas não poderá reproduzir fotocópias, de forma a garantir o sigilo fiscal, comercial e profissional da empresa. O acesso ao mapa fiscal permitirá a conferência com os valores repassados pela "gestora" na conta de cada trabalhador beneficiado;
- 
- **PARÁGRAFO NONO** - Observada a realidade da empresa e expressa a vontade da maioria dos trabalhadores beneficiários da gorjeta, definiu-se que a distribuição da "gorjeta" será feita da seguinte forma:
-

- **PARÁGRAFO DÉCIMO** - A distribuição da gorjeta será feita de maneira linear (igualitária) entre todos os trabalhadores ativos, pelo que os trabalhadores afastados por qualquer motivo (acidentados, doenças ocupacionais ou não, gestantes, em gozo de férias, etc.), não participarão do rateio para recebimento da gorjeta, durante enquanto durar o afastamento;
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** - Fica proibido à empresa utilizar métodos de pontuação distintos do que aqui estabelecido para distribuir a gorjeta, bem como incluir outros critérios.
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO** - A assembleia dos trabalhadores, em negociação com a empresa, definiu que o repasse da gorjeta, será "mensal";
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO** - Excepcionalmente, a gorjeta não incidirá somente sobre o pagamento da tarifa da hospedagem, será somente sobre o consumo extra realizado pelos hóspedes no hotel.
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - É vedado descontar do percentual da gorjeta destinada aos trabalhadores, qualquer retenção pela empresa, seja a que título for, inclusive para cobrir acidentes originários de congelamento de bebidas, quebra de material, queda de bandejas, erro/devolução de prato, "cano" praticado pelo cliente/consumidor. A empresa operadora empresa **UNIVERSAL PAGAMENTOS PLATAFORMA DIGITAL DE SERVIÇOS S.A.**, arcará com eventuais taxas e impostos da operação; se existentes.
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO:** fica registrado que a presente norma coletiva, em especial no que se refere à natureza jurídica das gorjetas, respeitou a vontade dos trabalhadores e da empresa, de modo que lhe foram esclarecidos todos os benefícios, especialmente quando se olha de forma global, nos termos do Tema 1046 do Supremo Tribunal Federal. De todo modo, caso a Justiça do Trabalho venha a anular a parte da cláusula que trata das gorjetas, fica assegurado, na liquidação de eventual processo judicial, coletivo ou individual, o direito da empresa realizar a retenção no percentual de 30% (trinta por cento), de modo que dos valores eventualmente deferidos em processo judicial deverão ser deduzidas as retenções previstas, conforme a modalidade tributária;
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO:** se o trabalhador teve falta ou atestado no mês calendário, em qualquer quantidade, ele perde o direito de receber o benefício.
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO:** devido à existência dos cargos de Agente de Hospedagem , A&B, etc., que são funções onde a pessoa pode trabalhar em setores e tarefas similares de acordo com escala, fica a possibilidade de pagar um valor diferenciado de taxa de gorjeta para estes profissionais, a ser definido pelo Hotel.
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO:** esta cláusula tem vigência diferenciada, a partir de 01/01/2026, em razão de toda a logística para implantar o sistema que operacionalizará a gorjeta; porém, na hipótese de, comprovadamente a gestora operacional não conseguir concluir toda a logística até 30/04/2026, excepcionalmente, se concederá uma tolerância de até mais 15 (quinze) dias contínuos, para início de operação do sistema.
- 
- **PARÁGRAFO DÉCIMO NONO:** O percentual da gorjeta a ser distribuída entre os trabalhadores deverá ser de no mínimo 5% sobre o valor dos extras pagos pelo hóspede.
- 
- **PARÁGRAFO VIGÉSIMO:** Haverá um comitê composto por funcionários da empresa e um membro do Sindicato que irá acompanhar a apuração e distribuição dos valores mensalmente referentes a gorjeta.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORA EXTRA

As horas extras quando não compensadas serão pagas com adicional de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal prestada pelo trabalhador.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO

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

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE**

O TAUA pagará mensalmente o adicional de 10% (dez por cento) a título de insalubridade com base no salário mínimo regional vigente para seus empregados que trabalham na lavanderia ou índice maior conforme definido no PPRA.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLR**



As partes resolvem instituir a PL (Participação nos Lucros ) com novas regras, tendo como parâmetro a REMUNERAÇÃO VARIÁVEL, premiando os empregados que apresentarem resultados que contribuam para o crescimento do TAUÁ, conforme metas estabelecidas, em documento próprio.

1- O pagamento da PL será semestral ref. ao ano de 2026; (1º semestre – 01/01/2026 a 30/06/2026, 2º semestre 01/07/2026 a 31/12/2026) e estará vinculado ao atingimento de no mínimo 80% (oitenta por cento) da meta do EBITDA definida pelo TAUÁ para cada semestre. As datas de quitação da PL referente ao ano de 2026 será de até 15/09/2026 para os 1º semestre e 15/03/2027 para os 2º semestre.

2- Haverá um comitê composto por funcionários da empresa e um membro do Sindicato que irá acompanhar os resultados do hotel (EBITDA).

3- São elegíveis para participar do Programa de Remuneração Variável exclusivamente os empregados devidamente registrados como celetistas na organização.

4- Para fazer jus ao recebimento da PL, o empregado deverá atingir uma nota mínima igual ou superior a 60%

5- Somente farão jus à PL, nos termos deste documento, os empregados efetivos e que pertencerem ao quadro funcional da organização na data de pagamento da PL. Os empregados que venham a ser desligados, voluntária ou involuntariamente, antes da data limite para o pagamento da PL, não terão direito a recebê-lo.

6- O empregado que, no fechamento do semestre (30 de Junho e 31 de Dezembro) estiver em período de experiência, não terá direito ao pagamento. Porém, caso o empregado tenha trabalhado um ou mais dias, além do período de experiência, dentro do semestre em questão, e permanecido na organização até a data limite para pagamento da PL, fará jus aos valores proporcionais a todo o período trabalhado, incluindo o período de experiência.

7- Para a licença maternidade será considerado o período integral para apuração dos resultados e efetivo pagamento.

8- Para os casos de empregados admitidos ao longo do semestre, será considerado o período proporcional aos meses trabalhados para apuração dos resultados e efetivo pagamento.

9- Não terão direito ao pagamento os funcionários que tiverem ausência justificadas ou faltas no semestre.

10- Não terão direito ao pagamento da PL, os empregados que tiverem 02 (duas) ou mais advertências, por qualquer motivo, ao longo de cada semestre.

11- Não terão direito ao pagamento da PL, os empregados que tiverem 01 (uma) suspensão disciplinar, ao longo de cada semestre.

12- A PL será paga proporcionalmente à nota final alcançada, limitado em 100% do teto salarial distribuído. O teto para cada PL semestral será de 1 salário-base.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REFEIÇÃO

As refeições quando fornecidas aos Empregados, almoço, jantar, ou lanche terão desconto máximo no valor de 1% (hum por cento) mensais do piso da categoria e não constitui qualquer complemento salarial e não integram o salário para qualquer efeito legal.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

**PAT - PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO DO TRABALHADOR** - A empresa poderá fornecer alimentação aos trabalhadores através do PAT.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE – AUXÍLIO

faculta-se ao TAUÁ incluir nos contracheques dos seus empregados, de forma destacada como “Benefício de Transporte”, o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência-trabalho-residência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – Este benefício, instituído pela Lei 7.418/85, com alteração pela Lei 7.619/87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247/87, não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configura como rendimento tributável do trabalhador.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Caso o TAUÁ opte pela concessão do vale-transporte na forma prevista no *caput* dessa cláusula, a comprovação do fornecimento do benefício dar-se-á pela apresentação da folha analítica e do respectivo comprovante bancário, com a descrição nominal dos beneficiários e dos valores correspondentes ao período devido, substituindo-se, assim, o recibo de entrega do referido benefício assinado pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Nas faltas justificadas, serão devidos os vales-transportes, desde que não ultrapassem a 02 (duas) no mês.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O TAUÁ descontará o equivalente a 6% (seis por cento) do salário básico ou vencimento, excluídos quaisquer adicionais ou vantagens.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF

O Programa de Assistência Familiar destinado a todos os integrantes da categoria profissional e seus dependentes legais, consiste em prestar assistência à saúde, e em proporcionar lazer e cultura, curso de formação de mão de obra, palestras para aprimoramento profissional na área de hotelaria com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes. O Programa de Assistência Familiar será mantido pela Empresa, Empregados e Entidade Sindical, 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 01.01.2026, com a importância de R\$ 32,70 (trinta e dois reais e setenta centavos) que será descontada em folha de pagamento e repassada pelo TAUÁ ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III – O TAUÁ manterá o convênio odontológico com o SINTHA na qual obrigatoriamente, contribuirá mensalmente com a importância de R\$ 14,48 (quatorze reais e quarenta e oito centavos) por empregado a partir de 01/01/2026 que será repassada ao SINTHA, juntamente com a importância descrita no inciso II, na mesma data acima indicada.

IV - 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.

V - Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Acordo Coletivo 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. VII - Fica instituída uma multa mensal equivalente a 10% (dez por cento) do valor do benefício previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, pro rata die, limitada ao valor do principal, e por trabalhador, revertida à Entidade Profissional, aplicável às empresa que descumprir a presente Cláusula.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO FUNERAL



Juntamente com as demais parcelas que forem devidas no TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho) a empresa pagará aos beneficiários do empregado que falecer, um auxílio funeral no valor equivalente a 2 (Dois) pisos da categoria vigente à época do falecimento, mais **R\$ 4.227,54 (quatro mil, duzentos e vinte e sete reais e cinquenta e quatro centavos)** e um vale alimentação no valor de **R\$ 1.449,44 (um mil, quatrocentos e quarenta e nove reais e quarenta e quatro centavos)**, desde que o empregado não seja beneficiário do seguro de vida.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

A empresa prestará assistência jurídica aos seus empregados, 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, incidirem na prática de atos que os levem a responder a ação penal.

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ANOTAÇÕES

O empregador, obrigatoriamente, anotará na CTPS, a real função exercida pelo empregado 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.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DIFERENÇAS TRCT

As diferenças apuradas de salário ou de adiantamento, ou ressalvas no TRCT (termo de rescisão contrato de trabalho), verificadas em prejuízo do empregado serão apuradas e pagas no prazo de 05 (cinco) dias a contar da sua constatação.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PEDIDO DE DEMISSÃO APÓS O TÉRMINO DO AUXÍLIO 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 comunicação seja feita dentro de 30 (trinta) dias após o retorno ao trabalho.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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> <b>(anos completos)</b>	<b>AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL</b> <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

I - 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.

II - 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.

III - 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.

IV - 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.

V- 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.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO INTERMITENTE**

Os empregados que estiverem sob o regime de trabalho intermitente não terão direito ao plano de saúde fornecido pelo TAUJA e demais benefícios previstos no instrumento coletivo geral firmado entre as partes que são próprias dos empregados mensalistas, com exceção do PAF previsto na cláusula décima sétima. Os intermitentes terão direito ao vale transporte, alimentação e uniforme.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os trabalhadores intermitentes poderão aderir ao PAF conforme cláusula décima sétima.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT**

O TAUJA dara 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.

As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço serão homologados perante o sindicato que representa a categoria profissional, 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 a homologação e pagamento das verbas rescisórias.

**PARAGRAFO PRIMEIRO - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.** Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta corrente ou conta salário.

**PARAGRAFO SEGUNDO - DA TERMINAÇÃO DO AVISO PRÉVIO EM DIAS QUE ANTECEDAM OS SÁBADOS, DOMINGOS E FERIADOS.** 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.

**PARAGRAFO TERCEIRO - DA EMISSÃO DE DECLARAÇÃO DE AUSÊNCIA.** 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.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - RESCISÃO INDIRETA**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DISPENSA AVISO PRÉVIO**

Em caso de pedido de demissão ou dispensa imotivada, quando a empresa exigir o cumprimento do aviso, fica o empregado dispensado do cumprimento desde que apresente carta ou declaração comprovando promessa de novo contrato de trabalho.

# **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

Fica a empresa obrigada a fornecer os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para os empregados, nos termos da lei.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica concedida à empregada gestante por 30 (trinta) dias iniciando o prazo aludido a partir do término da estabilidade já concedida na Constituição Federal, em seu art. 10. (ADCT) - atos das disposições constitucionais transitórias.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

A empresa concederá estabilidade provisória aos empregados cujo tempo para requerer a aposentadoria seja inferior de 06 (seis) meses, desde que tenha mais de (03) três anos ininterruptos na mesma empresa, ressalvando os casos de dispensa por justa causa, a estabilidade terá duração até o deferimento da mesma.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

Fica autorizada a criação e manutenção do Banco de Horas, onde o excesso de horas em um dia seja compensados 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 diárias.

**O período considerado para vigência do Banco de Horas será de 01/JANEIRO/2026 a 31/DEZEMBRO/2027.**

Para fins de compensação, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas, compensando-se cada hora trabalhada por 1 (uma) horas de descanso. As horas trabalhadas nos feriados deverão ser compensadas em até 150 (cento e cinquenta) dias.

Os descansos semanais e feriados quando trabalhados e não compensados serão pagos em dobro sobre o valor da hora normal.

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.

Tendo em vista a atividade da empresa, poderá haver, excepcionalmente, a extrapolação da jornada de trabalho em mais de duas horas, sem que isso ocasione invalidação do Banco de Horas; conforme aplicação analógica do artigo 61 da CLT.

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 150 (cento e cinquenta) dias;

b) 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 150 (cento e cinquenta) dias.

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. 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.

Caso concedido pela empresa, reduções de jornadas ou folgas compensatórias além do número de horas extra efetivamente prestada pelo empregado, essas não podem se constituir como crédito para a instituição, a serem descontadas em espécie ou crédito em horas após o prazo do caput dessa cláusula.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO INTRA - JORNADA**

Fica acordado que o intervalo intra-jornada poderá ser de no mínimo 30 minutos e no máximo 2 horas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DA JORNADA / CONTROLE DE FREQUÊNCIA**

A empresa poderá adotar Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, nos termos da Portaria 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O sistema alternativo poderá ser na forma eletrônica, conforme previsto nos artigos 2º e 3º da Portaria supra mencionado, ou qualquer outra meio eletrônico, mecânico ou manual, que possam mensurar direta ou indiretamente a jornada de trabalho do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A empresa poderá adotar 30 (trinta) minutos de intervalo intra-jornada para os empregados, pelo que se presume esse intervalo pré-assinalado nos controles de ponto como cumprido, não necessitando seu registro.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Presumem-se verdadeiras as jornadas de trabalho lançadas nos meios de controle adotados. O empregado tem até 10 (dez) dias após o fechamento do ponto do mês anterior para contestar (por escrito e com protocolo na empresa) a idoneidade de seu conteúdo, sob pena de presumi-lo verdadeiro.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As funções de Gestores, Coordenadores e Supervisores, por serem cargos destacados de chefia (remuneração e poderes), nos termos da Lei, estão livres do controle de jornada e registro de ponto.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PIS**

Ficam autorizadas as saídas temporárias dos empregados do local de trabalho, no máximo de 4 (quatro) horas para que recebam o PIS, devendo comprovar o recebimento perante o empregador através do recibo de pagamento efetuado pelo Banco, até o momento em que as Empresas promovam convênio com os Bancos para recebimento em folha.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FALTAS JUSTIFICADAS**

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

- a) Serão abonados 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 de emissão do atestado médico ou declaração de acompanhante, limitada a 12 (doze) dias por ano.
- b) Por 2 (dois) dias úteis a contar da data do falecimento do conjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente no dia do evento os 2 (dois) dias contarão a partir do dia subsequente.
- c) Por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente nesse dia, os 3 (três) dias contarão a partir do dia subsequente.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - JORNADA DE REVEZAMENTO**

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

1º -De 07:00 às 15:00 horas

2º -De 15:00 às 23:00 horas

3º -De 23:00 às 07:00 horas

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

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

II - Após trabalhar 06 (seis) dias no 2º turno, ficarão dois dias de folga e iniciará o 3º turno;

III - Após trabalhar 06 (seis) dias no 3º turno, ficarão três dias de folga e iniciará o 1º 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.

O intervalo para repouso e alimentação dos empregados que trabalham em turno de revezamento, será de 30 (trinta) minutos diários já computados na jornada de trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA ESPECIAL**

Faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores vinculados a este ACT, a 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. 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.

Resta ajustado entre as partes convenientes que o intervalo diário intrajornada para descanso e refeição, para aqueles que trabalham neste regime de "jornada especial" fica diluído integralmente durante a jornada de trabalho, hipótese que não haverá a incidência do acréscimo previsto no parágrafo 4º (quarto) do artigo 71 da C.L.T., nem aplicação do parágrafo 1º (primeiro) do artigo 73 da C.L.T.

Fica aqui desde já ajustado que a empresa poderá 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS 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 e não poderão entrar no Banco de Horas.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS**

De acordo com o parágrafo 3º do artigo 134 da CLT, incluído pela Lei nº 13467 de 2017, o gozo de férias não poderá ter início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ASSENTOS**

A empresa autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão dirigentes no caso de presença do público.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

Se a empresa exigir o uso de uniformes fornecerá no mínimo gratuitamente 02 (dois) uniformes completos por ano de trabalho, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento, sendo o mesmo de uso obrigatório. Quando da rescisão contratual o empregado deverá devolver o uniforme no ato do pagamento de seus direitos, sob pena de pagar o valor determinado pelo empregador referente a compra do uniforme.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Em caso de ausência por motivo de doença, o empregado deverá apresentar o atestado médico em até 72 (setenta e duas) horas do retorno, sob pena de não serem abonados os dias de ausência. Deverá, ainda, observar-se a ordem de prioridade dos atestados, devendo primeiro ser atendido por médico indicado pela empresa. Apenas em caso de ausência deste, é que serão aceitos atestados advindos de outros médicos, inclusive do Sistema Público de Saúde.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**



## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO DO SINDICATO NA EMPRESA

O sindicato deverá ter livre acesso aos estabelecimentos da empresa, 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

A empresa por solicitação prévia e escrita da Entidade profissional liberará 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.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 assembleia 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 assembleia dos empregados que autoriza prévia e expressamente a instituir esta contribuição, fica o TAUJA GRANDE HOTEL E TERMAS DE ARAXA obrigado a descontar de TODOS os seus empregados a “CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL” nas seguintes condições:

**PARAGRAFO PRIMEIRO-** O TAUJA GRANDE HOTEL E TERMAS DE ARAXA fica obrigado a descontar a partir da folha de Fevereiro/2026 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 da empresa, 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 do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026/2027 no Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO - Os empregados que possuem ou aderirem ao PAF previsto na Cláusula 17º (décima sétima) estarão isentos do pagamento da Contribuição Negocial.**

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE**

Por força deste acordo e em atendimento ao disposto no Art. 607 da CLT, a empresa para participar 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 arcodantes, conjuntamente, sendo específica para cada licitação e com data de vencimento.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO**

A empresa deverá autorizar a afixação em quadros de aviso, todos os comunicados panfletos e circular expedida pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

A empresa reconhece a legitimidade do sindicato Profissional, como substituto processual, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão das cláusulas deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, e demais normas trabalhistas independentemente da outorga de instrumento de mandato pelos empregados substituídos e/ou da relação nominal dos mesmos.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO**

A violação ou descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo sujeitará o infrator às penalidades previsto em lei, além de multa equivalente a 100% (cem por cento) do piso salarial da classe para cada cláusula violada, revertida a mesma em favor do empregado ou para o SINTHA, se for o caso.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - RENOVÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

As cláusulas constantes deste Acordo Coletivo de Trabalho permanecerão vigentes, mesmo depois de expirado seu prazo de duração, até a substituição com expressa revogação por futura norma coletiva desde que haja anuência expressa de ambas as partes.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL**

Todos os trabalhadores que prestam serviços no complexo turístico do Barreiro na área arrendada pelo TAUÁ ainda que terceirizados terão como referência a atividade preponderante da tomadora de serviços (TAUÁ) para definição da sua representação sindical.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO**

O SINTHA e o TAUÁ GRANDE HOTEL manterão uma comissão intersindical permanente de análises de problemas relacionados ao cumprimento do presente acordo coletivo, 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.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ULTRATIVIDADE**

A presente cláusula e todos os direitos e obrigações nela contidos permanecerão em vigor por 90 (noventa) dias após expirada a vigência do presente Acordo Coletivo em 31/12/2027, prazo em que a empresa e o sindicato entendem razoável para a negociação coletiva da data base subsequente. Esse prazo poderá ser prorrogado a critério dos acordantes.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

A todos os empregados será assegurado o repouso semanal remunerado, através de escala de revezamento previamente organizada, garantindo que o repouso ocorra até o sétimo dia, sendo que aos homens esse repouso recairá aos domingos uma vez por mês e para as mulheres o repouso semanal remunerado recairá aos domingos a cada quinze dias.

1. Quando, excepcionalmente, esse repouso semanal remunerado não vier a ser concedido pelo empregador até o sétimo dia, essas horas trabalhadas em repouso serão pagas com o adicional de 100%. Poderão as partes, nessa mesma situação, optar por compensar as horas trabalhadas em repouso na semana seguinte, caso em que será concedida 01 (uma) hora de folga para cada 01 (uma) hora trabalhada.

2. Na hipótese do empregador precisar do trabalho da mulher em um dos domingos no mês, em que deveria ser a folga da trabalhadora, o trabalho realizado nesse dia será compensando em data a ser combinada pelas partes.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ABERTURA DOMINGOS E FERIADOS**

Fica o TAUÁ autorizado a funcionar aos domingos e feriados, durante todo o ano de 2026 e 2027, respeitando as normas municipais e a legislação trabalhista vigente, mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

**Parágrafo Primeiro** - Escala de Revezamento: A empresa garantirá que o trabalhador não trabalhe mais de 3 (três) domingos seguidos, assegurando uma folga coincidente com o domingo a cada período de 3 (três) semanas, conforme art. 67 da CLT.

**Parágrafo Segundo** - Pagamento ou Folga: As horas trabalhadas aos domingos serão pagas com adicional de 100% (cem por cento) ou compensadas com folga compensatória na semana subsequente, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal.

}

**CARLOS ROBERTO ROSA**

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

**LIZETE DOS SANTOS RIBEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**GRANDE HOTEL DE ARAXA E TERMAS LTDA.**

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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



