

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 71.204.010/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente Joaquim Pedro dos Santos Filho, CPF 640.298.677-15 ; e de outro lado o SINDICATO DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DE SAO LOURENCO E REGIAO DO ESTADO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 24.826.950/0001-38, neste ato representado(a) por seu Presidente Danio Benciveni de Souza, CPF 214.652.826-53, 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 janeiro de cada ano.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) ) **Empregados em Hotéis, Motéis, Apart Hotéis, Pousadas, Pensões, Casas de Cômodos e Hospedarias, Bares, Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, buffets , Lanchonetes, Pastelarias, Trailers de Lanches, Fast Foods, Cantinas, Leitaria, Sorveterias, Casas de Chá, Cafés, Boteco, Quiosques**, com abrangência territorial em **Campanha/MG, Carmo de Minas/MG, Consolação/MG, Dom Viçoso/MG, Heliadora/MG, Itamonte/MG, Itanhandu/MG, Jesuânia/MG, Lambari/MG, Monsenhor Paulo/MG, Natércia/MG, Olímpio Noronha/MG, Passa Quatro/MG, Passa Vinte/MG, Pouso Alto/MG, São Lourenço/MG, São Sebastião do Rio Verde/MG, Soledade de Minas/MG e Virgínia/MG.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

As partes ajustam, a partir de 1º de janeiro de 2024, os seguintes pisos salariais:

a) Churrasqueiro, recepcionista, escriturário, caixa, balconista, garçom, ajudante de cozinha, cumim, garagista, manobrista, vigia ..... R\$1.610,00;

b) Cozinheiro, maître.....R\$1.740,30;

c) Todas as demais funções..... R\$1.610,00;

d) Para efeito do pagamento de insalubridade para arrumadeiras, faxineiras e cozinheiros, em que as empresas possuem o PPRA e PCMOs e que recebem os equipamentos de segurança exigido, considerando a sazonalidade baixa do setor nesta região, conforme autoriza o artigo 611-a inciso XII, da lei 13.467 de 13/07/2017 o grau de insalubridade será considerado grau mínimo 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo governamental.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

Aos trabalhadores do ramo de hospedagem e alimentação, conforme atividades e categorias definidas em estatutos de ambos os sindicatos, na abrangência da cláusula (2ª) segunda, que recebem acima dos pisos mínimos definidos na cláusula (3ª) terceira, será concedido um reajuste de 6% (Seis por cento), incidente sobre os salários vigentes em 12/2023, a partir de 1º de janeiro de 2024.

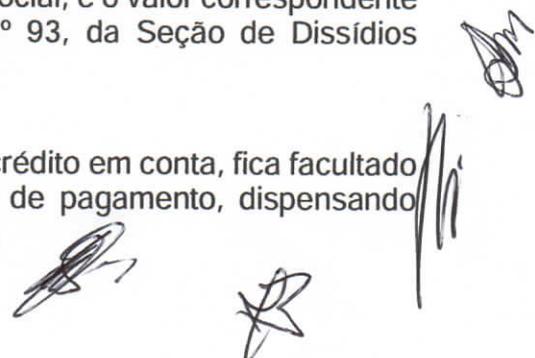
4.1- Como esta convenção terá validade de dois anos, para o ano de 2025, fica convencionado, que será aplicado um reajuste sobre todos os pisos e salários de 2024, baseado no INPC, tomando por base o índice acumulado de Janeiro a Dezembro de 2024.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados, as horas extras e os descontos efetuados, inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS, como disposto no Precedente Normativo nº 93, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

5.1 - Caso o pagamento de salário seja feito através de crédito em conta, fica facultado ao empregador a entrega eletrônica do demonstrativo de pagamento, dispensando também a assinatura do trabalhador no respectivo recibo.



## **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇA SALARIAIS**

As diferenças salariais, referente aos reajustes previstos nesta convenção, desde janeiro de 2024, caso não tenham sido pagas, deverão ser quitadas a partir do registro desta Convenção.

6.1 - São autorizados a compensação de aumento espontâneo concedidos no período de 01.01.2023 até o registro desta convenção, exceto os decorrentes de promoção ou merecimento;

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS**

Todo desconto que se efetue no salário do empregado e que não decorra de obrigação legal ou decisão judicial, deverá ser autorizado formalmente através de documento próprio, conforme os termos da Súmula 342 do TST.

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

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA OITAVA - GORJETA/COMISSÕES**

As empresas do ramo Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que optarem por cobrar "**GORJETA**" na conta do consumidor ou trabalham com "**COMISSÃO**" sobre vendas, distribuirão o adicional a seus empregados na forma da Lei 13.419/2017. As gorjetas entregues diretamente ao funcionário pelo cliente espontaneamente, não serão incluídas ou computadas na apuração realizada pela empresa.

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

## **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS**

As horas extras, serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) em relação à hora normal.

### **Adicional Noturno**

## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**



O trabalho noturno, executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia até o seu término no dia seguinte, terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), sobre a hora diurna.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

As empresas que fornecerem alimentação *in natura* aos seus empregados deverão obedecer às normas estabelecidas no PROGRAMA DE ALIMENTAÇÃO AO TRABALHADOR – PAT, outicket Refeição, benefícios estes que não terão caráter salarial.

### **Auxílio Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLANO ODONTOLÓGICO**

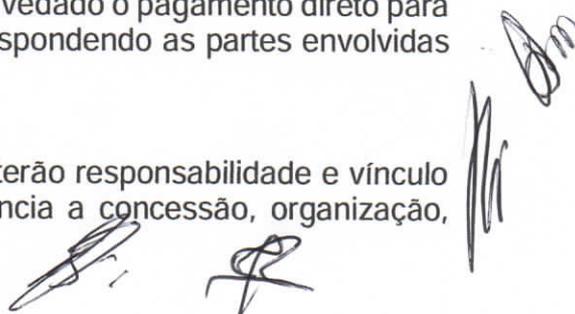
Programa de Assistência Odontológica aos integrantes da categoria profissional nas cidades abrangidas por esta CCT, consiste em prestar assistência odontológica, por operadora idônea, homologada pelos Sindicatos Patronal e Laboral, com abrangência nacional, com boa reputação no índice de monitoramento de garantia de atendimento, atendendo os requisitos de cobertura descritos no rol mínimo estabelecido pela ANS e pela lei 9656.

12.1 O Programa de Assistência Odontológica será mantido pelas Empresas, e Entidades Sindicais, devendo cada parte cumprir o ajustado neste Instrumento da seguinte forma:

I - Aos sindicatos caberá, conjuntamente, credenciar as empresas que prestarão os serviços odontológicos e prestar informações a parte sempre que, formalmente, for solicitado.

II - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente, com a importância correspondente ao valor de, R\$33,80 (trinta e três reais e oitenta centavos), por funcionário, sendo considerado verba não salarial, que será pago diretamente para a empresa operadora, credenciada pelos sindicatos, fica vedado o pagamento direto para os sindicatos sob pena de nulidade do pagamento, respondendo as partes envolvidas no ato, pelas penalidades cabíveis.

III - Os Sindicatos e as Empresas de sua base não terão responsabilidade e vínculo com qualquer que seja, a qualquer título com referência a concessão, organização,



administração e benefícios propostos por este plano, esta responsabilidade serão das empresas credenciadas prestadoras dos serviços.

IV – O Plano deverá conter política de reembolso, com valores baseado na tabela de referência.

V – As empresas que não fornecerem o plano odontológico aos seus empregados, ou fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, além de garantir todo o tratamento ao funcionário, deverão indenizá-los ao dobro do benefício, acima definido, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

VI – Na falta de uma empresa conveniada os sindicatos não serão responsabilizados bem como as empresas não estarão responsabilizadas ao cumprimento das obrigações desta cláusula no período de vacância, e os empregados ficam sem o direito ao benefício proposto nesta cláusula até que uma nova empresa seja credenciada.

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

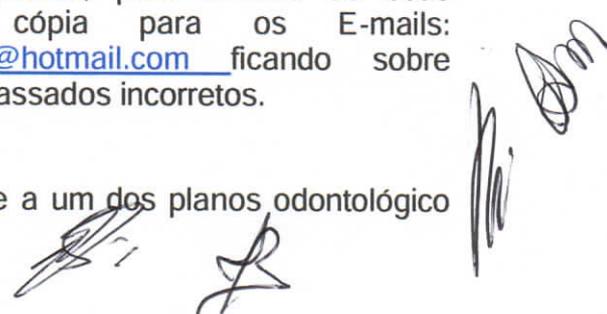
12.3 - A empresa que conceder outro plano, gratuitamente, tais benefícios aos seus empregados comprovados em contrato equivalente ou superior aos contratados pelos sindicatos, poderá solicitar a isenção do pagamento da importância mencionada no inciso II do parágrafo primeiro desta Cláusula, desde que comprove que as empresas credenciadas não preste os serviços nas cidades onde estão estabelecidas.

12.4 - O empregado poderá se opor, como usuário do plano, em casos especiais que serão analisadas pelo Sindicato, sendo que a oposição deverá ser manifestada por escrito e encaminhado ao SINETH, antes de sua inclusão ou com uma antecedência mínima de 60 dias. Neste caso as empresas ficarão isentas do pagamento constante no inciso II.

12.5 - O empregado que se opor poderá se retratar perante a Entidade Profissional e voltar a usufruir dos benefícios oferecidos pelo programa.

12.6 - As empresas fornecerão às prestadoras credenciadas, ficha completa de registro de seus Empregados contendo os dados pessoais dos mesmos, conforme documento apresentado pelo funcionário e também das Empresas, para adesão de seus Empregados ao plano odontológico, com cópia para os E-mails: [shbpatronal@gmail.com](mailto:shbpatronal@gmail.com) e [departamentosindical@hotmail.com](mailto:departamentosindical@hotmail.com) ficando sobre responsabilidade das Empresas os dados que forem passados incorretos.

12.7 - Os Empregados serão incluídos imediatamente a um dos planos odontológico



credenciados.

12.8 - O Empregado que achar conveniente a adesão de seus dependentes no plano odontológico que o titular tem direito conforme CCT será descontado em sua folha de pagamento mensalmente o valor total constante no inciso II.

12.9 - Não poderá em nenhuma hipótese, unilateralmente qualquer um dos Sindicatos credenciar Operadoras ou Prestadoras, sob pena de nulidade e de responsabilidades por perdas e danos às partes prejudicadas.

12.10 - Fica autorizado a adesão ao plano, do Empregador e seus dependentes, nas mesmas condições aqui estipuladas.

12.11 - A empresa atualmente credenciada é a DENTAL MASTER LTDA, Operadora de Planos de Assistência Odontológica, registro ANS nº 42297-5, inscrita no CNPJ 39.527.909/0001-38, com sede na Av. Dom Pedro II, nº 421, Centro, São Lourenço/MG, CEP 37.470-000.

12.12 - Credenciamento de Operadoras, só poderão ser adicionados ou alterados através de Termo Aditivo desta CCT.

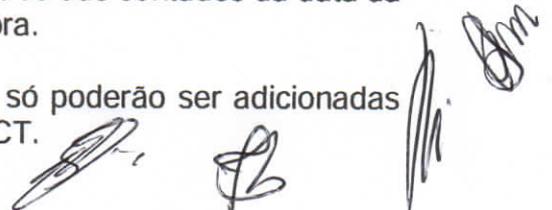
### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SEGURO DE VIDA**

13 - Aos sindicatos caberá, conjuntamente, o credenciamento, das empresas operadoras de Seguro autorizadas, as quais serão informadas no Site dos Sindicatos Patronal e Laboral, e prestar informações a parte sempre que, formalmente, for solicitado.

13.1 - Por esta cláusula fica convencionado que a empresa vinculada à base territorial do SINDHOTEIS E SINETH, e a ZURICK SEGURADORA S.A. CNPJ 17.197.385/0001-21, credenciada pelos sindicatos para assegurar os empregados.

- a. As empresas devem prestar todas as informações necessárias para a emissão da apólice e certificados, no prazo de três dias contados da data da apresentação formal do contrato pela seguradora.
- b. Credenciamentos de Operadoras/Seguradoras, só poderão ser adicionadas ou alteradas através de Termo Aditivo desta CCT.



13.2 - Descrição e Coberturas.

- a. Titular: Morte do Titular -R\$10.000,00
- b. Morte do titular por acidente – R\$10.000,00
- c. Decessos (Reembolso ou Assistência Funeral) - Familiar (Titular, Cônjuge e Filhos) –R\$3.000,00
- d. Invalidez Permanente total ou parcial por acidente do Titular - R\$10.000,00
- e. Invalidez Funcional Permanente por doença do Titular (Antecipação) - R\$10.000,00
- f. Auxílio Alimentação - R\$2.640,00
- g. Reembolso à Empresa das despesas com rescisão trabalhista, em caso de morte do titular –R\$1.000,00
- h. Acessibilidade Física em caso de Invalidez permanente total ou parcial por acidenteR\$5.000,00
- i. Cônjuge Inclusão automática de Cônjuge – Morte R\$5.000,00
- j. Filhos Morte de filhos do Titular - R\$ 2.500,00 (acima 14 anos)

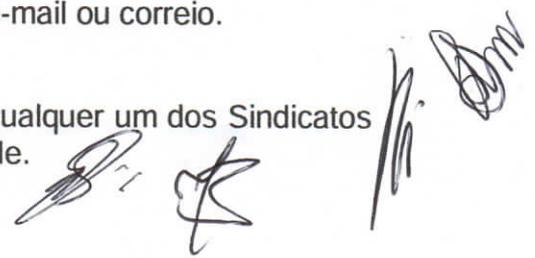
13.3 - Custo unitário por vida mensal: R\$12,00 (Doze reais) o qual poderá ser reajustado em períodos diferentes da data Base desta CCT, através de Term Aditivo, devido aos diversos períodos de adesão e contratação do plano.

13.3.1 - É Vedado a emissão de boletos e recebimento do prêmio do seguro pelos sindicatos, sob pena de devolução do valor igual ao dobro, às empresas, pelo infrator, respondendo ainda as partes envolvidas, pelas penalidades cíveis e criminais cabíveis.

13.4 - As empresas que não fornecerem o seguro aos seus empregados, ou fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, deverão indenizá-los ao dobro do benefício acima definido, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

13.5 - As apólices de seguro deverão ser entregues nas empresas conforme cadastro por elas informados 30 dias após o primeiro pagamento via e-mail ou correio.

13.6 - Não poderá em nenhuma hipótese, unilateralmente qualquer um dos Sindicatos credenciar, Operadoras ou prestadoras, sob pena de nulidade.



13.7 - Na falta de uma empresa conveniada os sindicatos não serão responsabilizados bem como as empresas não estarão responsabilizadas ao cumprimento da obrigação desta clausula no período de vacância, e em havendo sinistro neste lapso temporal os empregados ficam sem o

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÕES NA CTPS**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na forma do Precedente Normativo nº 105, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, e tudo que estiver previsto na nova Lei 13.467/2017, com relação a horários e regime de trabalho, devendo ser aplicado os termos do artigo 29 da CLT.

**Desligamento/Demissão**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na forma do Precedente Normativo nº 105, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, e tudo que estiver previsto na nova Lei 13.467/2017, com relação a horários e regime de trabalho, devendo ser aplicado os termos do artigo 29 da CLT.

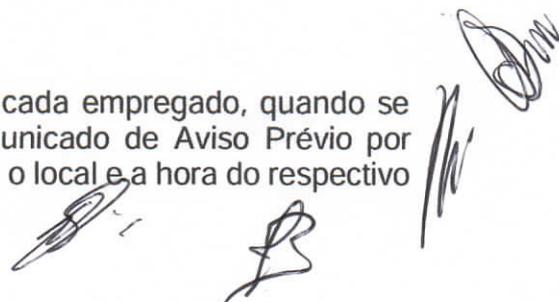
**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA**

O empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa, em observância ao Precedente Normativo nº 47, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

**Aviso Prévio**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

As empresas se comprometem, no ato da dispensa de cada empregado, quando se tratar de demissão sem justa causa, a entregar o comunicado de Aviso Prévio por escrito, indicando se trabalhado ou não, bem como a data; o local e a hora do respectivo



pagamento das verbas rescisórias.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DURAÇÃO DO TRABALHO**

A duração normal do trabalho dos empregados da categoria profissional é de, até, 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

18.1 - As empresas poderão ajustar diretamente com os seus empregados acordo individuais escrito de compensação ou prorrogação de jornada ou duração semanal;

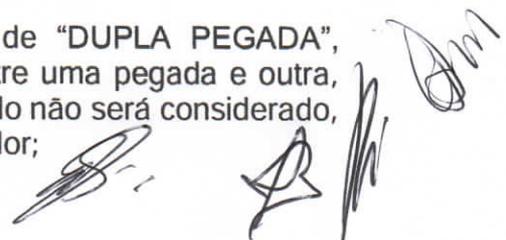
18.2 - Fica autorizado o trabalho em Regime de Tempo Parcial conforme artigo 58-A e seus parágrafos da CLT, conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, devendo esta condição especial ser anotada na Carteira de Trabalho do trabalhador na forma do artigo 29 da CLT;

18.3 - A conversão do Contrato de Trabalho em vigor para o Regime de Tempo Parcial deverá ser feito por Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, que será anexado ao Contrato de Trabalho original e anotado na parte de Anotações Gerais da CTPS do trabalhador, devendo ser observado no pagamento da primeira “férias” e 13º Salário posterior à conversão, a média dos valores apurados nos últimos doze meses para compor o valor do recibo de pagamento inerente a tais verbas;

18.4 - Fica autorizado a adoção do trabalho em regime de doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso (12x36), nos termos do artigo 59-A da CLT conforme redação dada pela Lei 13.467/2017, devendo esta condição especial ser anotada na Carteira de Trabalho do trabalhador na forma do artigo 29 da CLT;

18.5 - A conversão do Contrato de Trabalho em vigor para o regime de doze horas trabalhadas por trinta e seis de descanso (12x36), nos termos do artigo 59-A da CLT, deverá ser feito por Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, que será anexado ao Contrato de Trabalho original e anotado na parte de Anotações Gerais da CTPS do trabalhador, sendo que o intervalo para repouso e alimentação, previsto dentro da jornada de 12x36, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado ao pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido;

18.6 - Fica autorizada a adoção do trabalho no regime de “DUPLA PEGADA”, caracterizado por um intervalo superior a 02 (duas) horas, entre uma pegada e outra, não computado na jornada de trabalho, sendo que este intervalo não será considerado, em nenhuma hipótese, como tempo a disposição do empregador;



18.7 - No regime de "DUPLA PEGADA" o total da carga diária de trabalho não poderá ultrapassar a jornada diária permitida, devendo ser respeitada as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e no caso, de uma pegada ser superior a quatro horas será concedido um intervalo de 15' minutos para descanso, na forma do § 1º, do artigo 71 da CLT;

18.8 - A conversão do Contrato de Trabalho em vigor para o regime de "DUPLA PEGADA" deverá ser feito por Termo Aditivo ao Contrato de Trabalho, que será anexado ao Contrato de Trabalho original e anotado na parte de Anotações Gerais da CTPS do trabalhador;

18.9 - Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso, conforme artigo 66 da CLT.

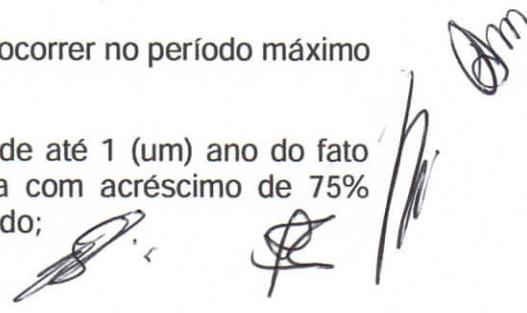
### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a instituição do sistema de Banco de Horas que deverá ser implantado mediante adaptação de cada empresa, e por adesão individual do trabalhador, mediante Termo Aditivo de Contrato de Trabalho, observada a formalidade prevista no artigo 29 da CLT;

19.2 - O Banco de Horas pactuado nos termos da presente Convenção Coletiva terá validade somente no prazo de vigência da presente norma coletiva, que será regido por um sistema de crédito e débito, conforme condições abaixo:

- A)** Considera-se para efeito de aplicação de Banco de Horas, a jornada semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas, prevista no contrato de trabalho do empregado;
- B)** As horas excedentes ao estabelecido na letra A, serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito, sempre tendo em vista o labor dos empregados neste período;
- C)** As partes consideram horas a menor os atrasos na jornada de trabalho, e as saídas antecipadas, além das folgas previamente acertadas entre as partes;
- D)** As compensações de que tratam esse acordo, deverão ocorrer no período máximo de 1 (um) ano a contar do fato gerador;
- E)** Não ocorrendo a compensação das horas no período de até 1 (um) ano do fato gerador, a hora trabalhada deverá ser paga pela empresa com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) sobre o salário base do empregado;



**F)** As horas trabalhadas, os atrasos, serão computados como crédito ou débito de horas, devendo a empresa, a cada mês quando do pagamento dos salários, entregar ao empregado um relatório de horas trabalhadas, no qual será DESCRIMINADO o débito/crédito do empregado inerente ao Banco de Horas;

**G)** Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação, ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a empresa poderá efetuar o correspondente desconto no pagamento das verbas rescisórias, até o limite de 30 horas.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS – DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

20 - Os trabalhos em feriados não compensados deverão ser pagos em dobro conforme artigos 8º e 9º, ambos da Lei 605/49;

20.1 - Poderá constar no Banco de Horas cláusula específica que permita a inclusão das horas laboradas em feriados para efeito de compensação;

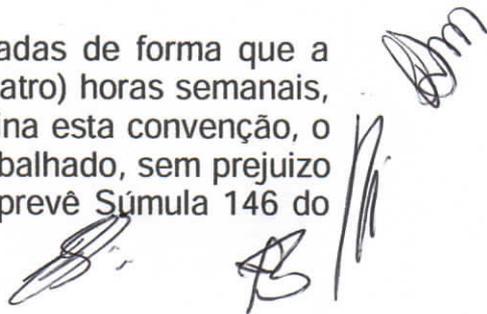
20.2 - O trabalho aos domingos é permitido conforme item 11, do inciso II, do Anexo previsto no artigo 7º, do Decreto 27.048/49 que regulamenta a Lei 605/49;

20.3 - As empresas deverão organizar, mensalmente, escalas de revezamento ou folga, na forma do parágrafo único do Art, 67 da CLT, e divulgá-las com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, observando ainda o seguinte:

a – Para trabalhadores do sexo masculino, a cada 4 (quatro) semanas de trabalho será assegurada pelo menos uma folga no domingo dentro dessas semanas;

b – Para trabalhadores do sexo feminino, a cada 2 (duas) semanas de trabalho será assegurada pelo menos uma folga no domingo dentro dessas semanas, não podendo ser sequenciais.

20.4 - As escalas de revezamento deverão ser organizadas de forma que a jornada normal de trabalho não exceda 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e caso não sejam concedidas as folgas conforme determina esta convenção, o trabalhador(a) fará jus ao pagamento em dobro do dia trabalhado, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal, conforme prevê Súmula 146 do TST.



## Intervalos para Descanso

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Nos termos do artigo 71 da CLT, o intervalo para repouso e alimentação será de uma hora para jornada superior a seis horas diárias, podendo tal intervalo ser reduzido para 30 (trinta) minutos, mediante Acordo Individual entre empregador e empregado para atendimento das conveniências inerentes ao local da prestação de serviço, aplicando-se os termos do § 4º, do artigo 71 da CLT na redação dada pela Lei 13.467/2017.

21.1 - Para redução do intervalo acima referido, as Empresas deverão fornecer alimentação ou um local adequado para que os empregados possam fazer suas refeições.

## Faltas

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR O FILHO AO MÉDICO**

Será abonada a falta da mãe trabalhadora pelo acompanhamento do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, para consulta ou tratamento, mediante declaração médica, limitada em até 2 (dois) dias no mês.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Desde que haja coincidência entre os horários das provas escolares e a jornada de trabalho, serão abonadas sem desconto, as faltas do empregado-estudante nos dias de exame obrigatório em estabelecimento de ensino oficial, desde que a empresa seja avisada com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, devendo a comprovação ser feita 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova, mediante certidão fornecida pelo estabelecimento de ensino, como disposto no Precedente Normativo nº 70, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

## Outras disposições sobre jornada

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REUNIÕES CONVOCADAS PELAS EMPRESAS**



Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórias convocadas pelas empresas terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIA DO TRABALHADOR**

Fica instituído o dia 11 de agosto como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo garantida a remuneração dobrada das horas laboradas neste dia, caso não compensadas através do banco de horas.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

O início das férias individuais, não poderá coincidir dois dias antes do descanso semanal remunerado, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, aplicando-se os termos do Precedente Normativo nº 100, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho combinado com os termos do § 3º, do artigo 134 da CLT; O fracionamento das férias poderá ocorrer com a anuência expressa do empregado, devendo ser observado os termos do § 1º, do artigo 134 da CLT.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADA GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante desde a confirmação da gravidez e até sete meses após o parto, aplicando-se os termos da Seção V, inerentes aos artigos 391 a 400 da CLT aos contratos de trabalho em vigor;

27.1 - A gestante demitida, ao tomar conhecimento da gravidez e sendo a mesma concebida anterior a sua demissão, deverá comunicar à empresa seu interesse na reintegração, sendo esta condição objetiva para o pleito de estabilidade gestante perante o Poder Judiciário Trabalhista.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Uniforme**



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORME**

Ao empregado obrigado ao uso de uniforme, a empresa fornecerá, gratuita, 02 (dois) uniformes adequados às condições de trabalho, ficando o empregado responsável pela lavagem e conservação dos mesmos.

28.1 Sempre que alguma peça do uniforme se desgastar ou se inutilizar por uso normal ou causa não provocada, esta será reposta pela empresa; sendo obrigatório a devolução das peças a serem trocadas.

28.2 Em caso de rescisão contratual as peças serão devolvidas pelo empregado à empresa;

28.3 As empresas fornecerão aos empregados gratuitamente equipamentos, ferramentas e utensílios para execução das suas funções e enquanto perdurar o contrato de trabalho.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DOS ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Para o acatamento do Atestado Médico, serão observados os requisitos da Resolução número 1.658/2002 do Conselho Federal de Medicina, para a justificação da ausência do empregado motivada por doença, para a percepção do salário-enfermidade e da remuneração do repouso semanal, devendo, portanto, o Atestado Médico conter de forma legível: Nome do Funcionário, Período de Afastamento, Data da Emissão, Nome e o CRM do Médico emissor;

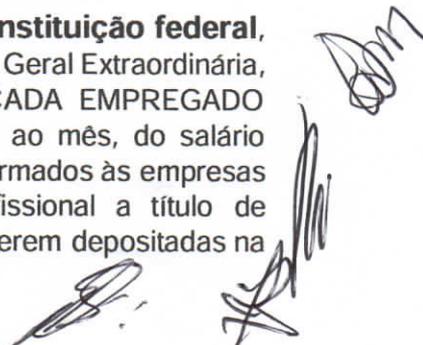
29.1 Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados, nos termos da legislação vigente.

## **Relações Sindicais**

## **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA - LABORAL**

Com base nas disposições contidas no **Artigo 8º, inciso IV**, da **constituição federal**, no **Artigo 513, Alínea "e"** da **CLT**, e cumprindo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as empresas ficam obrigadas a DESCONTAR MENSALMENTE DE CADA EMPREGADO ASSOCIADO ao SINETH, a quantia equivalente a 1% (um por cento) ao mês, do salário nominativo de cada empregado associado ao SINETH, os quais serão informados às empresas pelo mesmo, destinando a importância descontada à Entidade Profissional a título de Contribuição Associativa Mensal, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na



conta,1233-7 OP 03 existente na Caixa Econômica Federal, Agência 0152, através de guia própria fornecida pela Entidade Sindical Profissional ou via DOC, cuja importância deverá ser repassada a Entidade Profissional até o 10º dia útil do mês, acompanhada da relação nominal dos empregados com a 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.

**Parágrafo Primeiro**– Relação de Empregados – As empresas encaminharão à Entidade Profissional cópia da guia de Contribuição paga, com relação nominal dos empregados e respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

**Parágrafo Segundo:** Para que os referidos descontos possam acontecer, deverá o SINETH informar, formalmente a cada empresa a relação dos associados que autorizaram o referido desconto toda vez que houver alteração nesta relação, com 30 dias de antecedência, sob pena, de os descontos não serem repassados.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL PARA ASSOCIADOS**

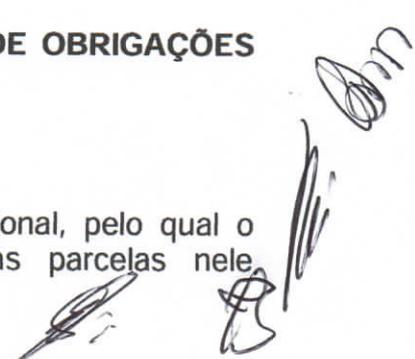
Nos termos do art.513, letra “e”, da CLT a AGE conforme deliberado na Assembléia Geral realizada em 04 de dezembro DE 2017, deliberou-se que a contribuição empresarial Assistencial, poderá ser paga Antecipadamente até 20 de janeiro de cada ano, ou em 12 parcelas mensais, até o dia 10(dez) de cada mês subsequente ao vencido ou anualmente até 20 de dezembro de cada ano. Deverá ser pago através de ordem bancária, com identificação das partes, na Caixa Econômica Federal, agência São Lourenço (Ag. 0152) Conta Corrente n.º 500.106-6, e consistirá no Valor Anual para empresas que tiver; até 5(cinco) funcionários R\$:600,00, de 6(seis) até 9(nove) funcionários R\$840,00, de 10(dez) até 20(vinte) funcionários R\$1.080,00 e acima de 20(vinte) funcionários R\$1.800,00. Para pagamento Cota Única antecipada, 10% de desconto. Estes valores poderão ser corrigidos através de decisão de uma Assembleia Extraordinária específica para este fim, com chamada através de edital.

**30.1.** – A empresa que pagar em dia, com a contribuição associativa será automaticamente isenta da Contribuição Assistencial Patronal. O atraso no pagamento da mensalidade, não poderá ser maior que 15 dias, sob pena de perder o benefício de todo o período no caput desta cláusula.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

O **TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL** é um documento, opcional, pelo qual o empregado e empregador dão quitação anual recíproca pelas parcelas nele.



especificadas, inclusive saldo de banco de horas, sendo que sua eficácia liberatória se dá pela expedição do TERMO pelo sindicato profissional, conforme artigo 507-B da CLT;

30.1 - Para o custeio deste serviço fica instituída a taxa de expedição do TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL, no percentual de 2% do valor inerentes as obrigações quitadas;

30.2 - As solicitações deverão ser comunicadas com 48 (quarenta oito) horas de antecedência via fax aos Sindicato Profissional.

30.3 - Do valor arrecadado pelo custeio do serviço de expedição do TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL, será revertido para o sindicato profissional.

30.4 - As solicitações deverão ser comunicadas com 48 (quarenta oito) horas de antecedência via fax no Sindicato Laboral e Profissional.

### **Disposições Gerais**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADE EM CASO DE DESCUMPRIMENTO**

Em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada e acordada uma única multa de 20% (vinte inteiros por cento), do piso salarial da categoria, a ser revertida em favor da parte prejudicada, não permitido acumulação de penalidades.

#### **Outras Disposições**

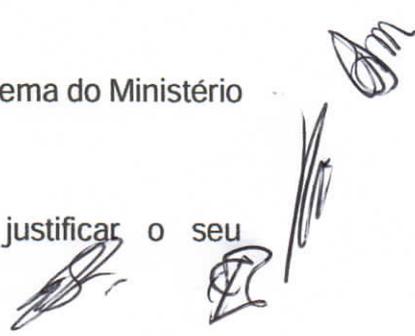
#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Os Sindicatos, Patronal e Profissional, se comprometem a disponibilizar aos interessados o inteiro teor da presente convenção, as quais poderão ser consultadas nos Sites dos Sindicatos Laboral e Patronal e no Portal do Ministério do Trabalho

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DA CONVENÇÃO**

Fica autorizado a ambos os sindicatos Validar esta Convenção no Sistema do Ministério do Trabalho.

35.2 - Ninguém pode alegar desconhecimento da lei, para justificar o seu



descumprimento, em consonância com a inteligência do artigo terceiro do decreto lei nº 4657/42, valendo para esta convenção em todas suas cláusulas, parágrafos e em caso de termos aditivos das mesmas.

São Lourenço, 27 de Dezembro de 2023.

  
JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO -  
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES,  
RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS

  
DANIO BENCIVENI DE SOUZA  
Presidente

SINDICATO DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DE SAO LOURENCO E REGIAO DO  
ESTADO DE MINAS GERAIS