

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

-

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE SÃO LOURENÇO E REGIÃO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 71.204.010/0001-97, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO PATRONAL DE HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAJUBA - SINDHBR , CNPJ n. 11.540.167/0001-61, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregado(a)s em Hotéis, Apart-Hotéis, Flats, Pousadas, Motéis, Hospedagens, Hospedarias, Alojamentos, Kitinetes, Pensionatos, CondHotéis, Albergues, Pensões, Aluguéis de Quarto, Casas de Recepção, Casas de Comodo, Colônia de Férias, Bares, Cervejarias, Choperias, Scotch-Bares, Adegas, Botequins, Quiosques, Cafés, Casas de Chá, Casas de Vitaminas, Casas de Sucos, Restaurantes, Churrascarias, Comidas a Quilo, Selfservices, Fast-Foods, Pizzarias, Casas de Massas, Cantinas, Bistrôs, Lanchonetes, Pastelarias, Espagueterias, Casas de Salgados, Creperias, Trailers de Lanches, Casas de Lanches, Galeterias, Petisquierias, Alimentações Preparadas, Serviços Ambulantes de Alimentação, Doceiras, Bombonieres, Rotisserias, Caldos de Cana, Casas de Pão de Queijo, Cyber Cafés, Buffets, Boliches, Danceterias, Casas de Diversão, Snooker-Bares, Casas de Lazer e Entretenimento, Casas de Jogos, Casas Noturnas, Boîtes, Drive-ins, Salões de Danças, Salões de Festas, Campings e Tendinhas**, com abrangência territorial em **Conceição das Pedras/MG, Conceição dos Ouros/MG, Cristina/MG, Delfim Moreira/MG, Itajubá/MG, Maria da Fé/MG, Marmelópolis/MG, Paraisópolis/MG, Pedralva/MG, Piranguçu/MG, Piranguinho/MG, Santa Rita do Sapucaí/MG, São José do Alegre/MG, Sapucaí-Mirim/MG e Wenceslau Braz/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

1 – Para as funções de: **churrasqueiro, recepcionista, camareiro(a), escriturário, caixa, balconista, garçom ou garçonete, ajudante de cozinha, cumim, garagista, manobrista, vigia, auxiliar de manutenção predial, jardineiro e afins**, o piso salarial será de **R\$ 1.590,00 (um mil quinhentos e noventa reais)**.

2 – Para as funções de: **cozinheiro(a) e maitre** o piso salarial será de **R\$ 1.695,00 (um mil seiscentos e noventa e cinco reais)**.

Reajustes / Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - PARA SALÁRIOS ACIMA DO PISO SALARIAL

O reajuste salarial para quem ganha acima do piso salarial na data base, será de 5% (cinco por cento).

CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS

As empresas se obrigam a fornecer aos seus(uas) empregado(a)s, em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO NOS SALÁRIOS

Na eventualidade de ocorrer descontos ilegais e indevidos nos salários do(a)s empregado(a)s, referidos valores deverão ser ressarcidos dentro de 72 (setenta e duas) horas, na forma da lei.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

O(A)s empregado(a)s que exerçam, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, perceberão adicional de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário normativo a título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

Parágrafo único: A “quebra de caixa” não será devida as(os) empregada(o)s que, por liberalidade dos empregadores não descontarem as eventuais diferenças verificadas.

CLÁUSULA OITAVA – GORJETA / COMISSÕES

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que cobram “GORJETA” na conta do consumidor, ou trabalham comissão sobre vendas, distribuirão o adicional a seu(ua)s empregado(a)s, podendo ser retido 20% (vinte por cento) para as empresas inscritas no Simples Nacional ou 33% (trinta e três por cento) para as demais empresas, de forma a permitir o cumprimento do pagamento de obrigações trabalhistas como: férias, FGTS, seguridade Social etc.

Outras Gratificações

CLÁUSULA NONA - CURSOS E 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.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extraordinárias trabalhadas nos dias úteis serão remuneradas com o acréscimo de **75% (setenta e cinco por cento)**, em relação a hora normal.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, conforme determina a CLT, terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25% sobre a hora diurna de trabalho.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – ADICIONAL DE INSALUBRIDADE:

O Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78, relaciona as atividades e operações insalubres.

O Art. 192 da CLT assim dispõe:

“O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.”

O adicional deve ser pago se os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) não forem fornecidos ou, ainda, quando oferecidos não sejam suficientes para proteger totalmente o trabalhador do contato com os agentes insalubres.

A atividade é considerada insalubre se ficar caracterizada a presença de agentes biológicos agressivos ao organismo humano no ambiente de trabalho.

Se a empresa possuir o PPRA e PCMSO, bem como o(a) empregado(a) recebe e utiliza os equipamentos de proteção individuais exigidos, e mesmo assim ficar constatada a insalubridade no ambiente de trabalho, considerando a sazonalidade baixa do setor nesta região, conforme autoriza o artigo 611-a inciso XII, da lei 13.467 de 13/07/2017, fica convencionado que o grau de insalubridade será considerado grau mínimo, 10% (dez por cento), sobre o salário-mínimo.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PLANO ODONTOLÓGICO

Parágrafo Primeiro: Fica garantido a todo(a) empregado(a) representado(a) nessa CCT independentemente de filiação, o direito a um plano odontológico, de qualidade, a ser integralmente pago pelo empregador, mediante contratação direta com as **operadoras conveniadas pelos sindicatos**.

Parágrafo segundo: O empregador que não fornecer o benefício pagará multa em favor do(a) empregado(a) prejudicado em valor igual ao triplo do benefício, por mês, por empregado(a), ora arbitrado de R\$ 26,07 (vinte e seis reais e sete centavos) para fins de cobrança individual ou mediante ação de cumprimento, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

Parágrafo terceiro: O(A)s empregado(a)s deverão tomar ciência das operadoras indicadas no Site das entidades convenientes ou através dos telefones **(035) 98468 0442** (Sindicato dos Trabalhadores) ou **(035) 3622-5628** (Sindicato Patronal).

Parágrafo quarto: Caso os Sindicatos substituam as operadoras indicadas, a multa não poderá ser exigida em eventual período de vacância.

Parágrafo quinto: O(A) empregado(a) que achar conveniente a adesão de seus dependentes no plano odontológico terá o desconto do mesmo valor pago pelo empresário ao trabalhador, em folha de pagamento.

Parágrafo sexto – De forma a dar todo o apoio aos empresários, os sindicatos serão responsáveis pelo gerenciamento do Plano Odontológico junto a operadora. Assim, as empresas abrangidas pela presente cláusula da CCT deverão enviar ao **Sineth**, através do e-mail departamentosindical@hotmail.com, com cópia para o e-mail secretaria@sindhbr.com.br, a relação de empregados, informando qualquer alteração do quadro funcional na medida em que houver contratação ou demissão de empregado(a)s, para inclusão no plano odontológico ou outros assuntos relacionados.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

Fica garantido a todo(a) empregado(a) representado nessa CCT, independente de filiação, o direito a um seguro de vida, de qualidade, a ser integralmente pago pelo empregador, mediante contratação direta com as operadoras indicadas abaixo, observada a seguinte cobertura mínima:

Coberturas: Morte natural e acidental -R\$ 12.000,00

Morte do cônjuge – R\$ 6.000,00

Morte dos filhos – R\$ 3.000,00

Invalidez total ou parcial por acidente - R\$ 12.000,00

Invalidez funcional permanente total por doença - R\$ 12.000,00

Assistência funeral familiar - R\$3.000,00.

Parágrafo primeiro: O empregador que não fornecer o benefício pagará multa em favor do(a) empregado(a) proporcional ao triplo do benefício, por mês, por empregado(a), benefício este, ora arbitrado em R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos) para fins de cobrança individual ou mediante ação de cumprimento, devidamente atualizado com juros de 1% ao mês e correção monetária.

Parágrafo segundo: Os empregadores deverão firmar contrato de adesão com os seguintes agentes conveniados com os sindicatos:

Grechi Corretora de Seguros

Rua Julio Martins do Amaral, 65, Bairro Varginha, Itajubá, 37501-106

Tel 35-3621-4594 / 35-3623-8192

ou

Órion Administradora e Corretora de Seguros

Rua Major Belo Lisboa, 22, 6º Andar, Centro, Itajubá, 37500-016

Tel 35-3622-2958

Parágrafo terceiro: Caso os Sindicatos substituam as operadoras indicadas, a multa não poderá ser

exigida em eventual período de vacância.

Parágrafo Quarto: O(A) empregado(a) que achar conveniente a adesão de seus dependentes no seguro de vida terá o desconto do valor de seus dependentes em folha de pagamento.

Parágrafo quinto: Na ocorrência de um sinistro não estando a empresa em dia com suas obrigações quanto ao seguro de vida, esta arcará com todos os custos de uma ação indenizatória movida pelo(a) empregado(a) ou sucessor(a), não cabendo aos sindicatos nenhuma responsabilidade pelo sinistro.

Contrato de Trabalho ⇨ Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão / Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA CTPS

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado(a), observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na forma do Precedente Normativo nº 105, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Desligamento / Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPENSA DO EMPREGO

O(A) empregado(a) despedido(a) do emprego deverá ser 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(a), 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.

Relações de Trabalho ⇨ Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EMPREGADA-GESTANTE

Assegura-se à empregada gestante a garantia de emprego adicional de 60 (sessenta) dias, além da prevista no artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, salvo se ocorrer pedido de demissão ou demissão por justa causa.

Parágrafo primeiro: A garantia de emprego também se aplica aos contratos de trabalho por prazo determinado, na forma do item III, da Súmula nº 244, do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo segundo: Para amamentar o próprio filho até que este complete 06 (seis) meses de idade, será facultada a empregada mãe, acumular os 30 minutos previstos no art. 396 da CLT, iniciando a jornada diária de 1 (uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho 01 (uma) hora mais cedo do que o horário habitual.

Jornada de Trabalho ⇨ Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração normal do trabalho do(a)s empregado(a)s da categoria profissional é de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Parágrafo primeiro: As empresas poderão ajustar diretamente com os seu(ua)s empregado(a)s acordo individual escrito de compensação ou prorrogação de jornada ou duração semanal.

Parágrafo segundo: Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, com a concordância do(a) empregado(a), se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias de acordo com o artigo 59 da CLT, denominado "**BANCO DE HORAS**".

Parágrafo terceiro: Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso de acordo com o artigo 66 da CLT.

Parágrafo quarto: Para os que trabalham sob a denominada "**Jornada Especial**", fica definido o intervalo de 30 (trinta) minutos para repouso e/ou alimentação, a critério do empregador.

Parágrafo quinto: Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional referido na cláusula " Horas Extraordinárias " desta Convenção Coletiva de Trabalho, ficando estabelecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

Parágrafo sexto: Fica vedada a prorrogação da jornada de trabalho do(a)s empregado(a)s que laboram em regime 12x36 horas, bem como não poderá ser exigida esta jornada em atividade que exija esforço constante e intenso.

Parágrafo sétimo: A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto na jornada especial de 12x36, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, na forma do parágrafo único do artigo 59 A da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO

O intervalo para repouso e alimentação do(a)s empregado(a)s será de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, conforme lei 13.467/julho/2017 e no máximo de 04 (quatro) horas.

Descanso Semanal

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

As empresas poderão organizar, mensalmente, escalas de revezamento ou folga, a serem divulgadas com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, na forma do parágrafo único do artigo 67 da CLT, a fim de que, em um período máximo de 04 (quatro) semanas de trabalho, cada empregado(a) usufrua pelo menos um domingo de folga dentro destas semanas.

Parágrafo Único: Na forma da relação aprovada pelo artigo 7º, do Decreto 27.048/49, que regulamenta a Lei 605/49, as empresas possuem permissão para o trabalho nos domingos e feriados

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR 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(a) empregado(a)-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 - DIA DO TRABALHADOR

Fica instituído o dia 11 de agosto como sendo o dia dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os domingos e feriados trabalhados somente serão pagos em dobro, acrescidos do repouso semanal remunerado, caso não haja folga compensatória, nos termos da Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

Parágrafo Primeiro - O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, consoante orientação do Precedente Normativo nº 100, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Segundo – Para o(a)s empregado(a)s que laboram na Jornada Especial de 12x36 horas é facultado iniciar no sábado ou domingo, desde que tenha uma folga após seu último dia de trabalho.

Parágrafo Terceiro – O empregador, a seu critério, poderá por solicitação do(a) empregado(a), parcelar suas férias em até três vezes ao ano, sendo que um desses períodos deve obrigatoriamente ser maior que 14 (quatorze) dias e os demais períodos devem possuir, no mínimo, 5 (cinco) dias cada um.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORME

As empresas fornecerão ao(a)s empregado(a)s, gratuitamente, equipamentos, ferramentas e utensílios para execução das suas funções enquanto perdurar o contrato de trabalho.

Parágrafo primeiro: O(A)s empregado(a)s devolverão os objetos por ocasião de seu desligamento da

empresa e caso não o façam, poderá ser descontado dos salários ou rescisão.

Parágrafo segundo: O(A)s empregado(a)s que receberem uniformes de suas empresas, da mesma forma deverão devolvê-lo por ocasião do seu desligamento, caso contrário serão descontados dos salários ou rescisão.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A justificativa da ausência do(a) empregado(a) motivada por doença, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei, na forma da nº Súmula nº 282 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Único: Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seu(ua)s empregado(a)s, nos termos da legislação vigente.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

Parágrafo Primeiro: Cada empresa abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme deliberado na 5ª Assembleia Geral Ordinária, realizada no dia treze de dezembro de dois mil e dezoito, no auditório da Associação Comercial, Industrial e Empresarial de Itajubá – ACIEI, 2º piso, centro, Itajubá, MG, com divulgação no Itajubá Notícias do dia 28 de novembro do mesmo ano, deverá recolher para o SindHBR a título de contribuição associativa patronal, o valor calculado conforme abaixo:

Empresas sem empregados = valor de R\$300,00

Empresas com empregados = valor de R\$300,00 + R\$70,00 por cada empregado(a) registrado(a).

Parágrafo Segundo: O recolhimento será feito via Boleto Bancário ou mediante depósito identificado junto ao **BANCO SICOOB (756), agência 4329, conta corrente nº 1396001-6**, sob pena de multa de 2% (dois por cento) do valor devido e atualização monetária.

Parágrafo Terceiro: O boleto deverá ser solicitado junto a secretária do SindHBR pelo e-mail secretaria@sindhbr.com.br.

Parágrafo Quarto: O recolhimento será feito em duas parcelas, 50% cada uma, sendo a primeira no dia 30 de abril e a segunda no dia 30 de julho do ano 2024.

Parágrafo Quinto: O número de empregado(a)s para cálculo do valor acima é aquele registrado no dia 30 do mês anterior ao pagamento.

Parágrafo Sexto: Toda empresa tem direito a oposição, que deverá ser exercida através de correspondência ao SindHBR, até 30 dias após a aprovação desta convenção.

Parágrafo Sétimo O objetivo desta contribuição é custear as despesas inerentes as negociações coletivas, custos cartoriais e de reprodução de documentação exigida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e manutenção da secretaria do SindHBR, que presta um serviço de apoio e informação para todos os sindicalizados.

Parágrafo Oitavo: As empresas associadas ao SindHBR, estão isentos deste pagamento

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL / ASSISTENCIAL

Com base nas disposições contidas no Artigo 8º, inciso IV, da constituição federal, no Artigo 513, Alínea “e” da CLT e de acordo com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e, ainda considerando o disposto no termo de ajustamento de conduta 018/2008, firmado perante o Ministério Público do trabalho no PPI 332/2006, e cumprindo deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, as empresas descontarão de cada Empregado(a) sindicalizado(a) ou não a quantia equivalente a 3% (Três por cento), do salário nominativo de cada empregado(a) no mês de fevereiro de 2025, destinando a importância descontada à Entidade Profissional a título de Contribuição assistencial / Negocial, 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 PIX, cuja importância deverá ser repassada a Entidade Profissional até o 10º dia útil do mês de abril, acompanhada da relação nominal do(a)s empregado(a)s com a respectiva remuneração de cada um(a), sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

Parágrafo Primeiro: O desconto da Contribuição Assistencial / Negocial destina-se a financiar os serviços sindicais, voltados para assistência aos membros da respectiva categoria e negociações coletivas, e abrangerá todos os integrantes da Categoria Profissional, sindicalizado(a)s ou não, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, na forma do decidido pelo Supremo Tribunal Federal no RE – 188860-3, relator Ministro Marco Aurélio, decisão unânime, D.J.U., 17/11/2000, e pelos TRT-PR-RO-02789-2001-Acórdão-02001- 2002 – Publicado em 15/02/2002 e TRT da 9ª Região no Processo TRT-PR-AA-00004/2001-Acórdão – 08376/2002 – publicado em 19/04/2002.

Parágrafo segundo: O repasse do desconto da importância devida pelo(a) empregado(a) previsto no caput, será de inteira responsabilidade das empresas, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse à Entidade Sindical fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

Parágrafo terceiro: RELAÇÃO DE EMPREGADO(A)S – As empresas encaminharão à Entidade Profissional cópia das guias de Contribuição Assistencial, com relação nominal do(a)s empregado(a)s, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

Parágrafo quarto: DIREITO DE OPOSIÇÃO. Fica garantido o direito de oposição a ser exercido pelo(a) empregado(a), desde a assinatura da CCT até o limite de vinte dias do efetivo desconto, pessoalmente, perante a empresa ou o sindicato, ou por escrito (via postal, email, etc).

Parágrafo quinto: Fica estabelecido, para os efeitos de Direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, Art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e”; da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima citado.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

O(A)s empregado(a)s e empregadores poderão firmar anualmente perante o SindHBR e o SINETH, o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, termo este que dá quitação das obrigações trabalhistas de uma para com a outra parte.

Parágrafo Primeiro - O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual reclamatória trabalhista, quando nela

houver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo(a) empregado(a) no Termo de Quitação Anual.

Parágrafo Segundo – Os Sindicatos poderão cobrar uma taxa para assistência neste documento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – ACORDO INDIVIDUAL OU COLETIVO

Para fins de acordo individual ou coletivo, entre empresa, empregado e sindicato, as empresas deverão comprovar o cumprimento das convenções coletivas, observado prazo prescricional, quinquenal, previsto na Constituição Federal de 1988.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os feitos em contrapropostas pela Entidade Sindical Patronal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO

Os Sindicatos se comprometem a disponibilizar aos interessados o inteiro teor da presente convenção.



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**

Presidente

SINDICATO PATRONAL DE HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAJUBA - SINDHBR

Itajubá, 20 de janeiro de 2025

