



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026



NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:

DATA DE REGISTRO NO MTE:

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 por seu Presidente, Sr. JOAQUIM PEDRO DOS SANTOS FILHO;

E

SINDICATO PATRONAL DE HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAJUBÁ - SINDHBR, CNPJ n. 11.540.167/0001-61, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RUBENS PINTO PINHEIRO;

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 01 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01 de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA:**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados 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, Petisquérias, Alimentações Preparadas, Serviços Ambulantes de Alimentação, Doceiras, Bombonieres, Rotisseries, 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, Boites, 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 Salários**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL:**

**Parágrafo primeiro** - Para as funções de churrasqueiro, recepcionista, camareira(o), 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\$1.700,00** (um mil e setecentos reais).

**Parágrafo segundo** - Para as funções de cozinheiro e maître, **o piso salarial será de R\$1.815,00** (um mil, oitocentos e quinze reais).

**Parágrafo terceiro** - É permitida a compensação dos reajustes do piso salarial previstos nesta Convenção com as antecipações espontâneas ou compulsoriamente concedidas a qualquer título, exceto aquelas decorrentes de promoção, por merecimento ou antiguidade.

#### **Reajustes / Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA – PARA SALÁRIOS ACIMA DO PISO SALARIAL:**

O reajuste salarial **para quem ganha acima do piso salarial será de 4,5%** (quatro virgula cinco por cento).

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

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados(as), 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 dos empregados, 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**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA:**

Os empregados que exerçam, exclusivamente nas 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 aos empregados 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, 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:**

**Parágrafo primeiro** - 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.”

**Parágrafo segundo** - 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.

**Parágrafo terceiro** - Se a empresa possuir o PGR 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.

**Parágrafo quarto** - Entende-se por banheiro público aquele que tem acesso livre e irrestrito dos usuários à instalação sanitária.

**Parágrafo quinto** - Entende-se por banheiro de grande circulação aquele de utilização efetiva igual ou superior a 70 (setenta) pessoas por dia, independentemente da quantidade de banheiros limpos por cada empregado.

**Parágrafo sexto** - O pagamento do adicional de insalubridade deverá ser feito observando-se a proporcionalidade da jornada efetivamente laborada na condição insalubre, eis que se trata de salário-condição.

**Parágrafo sétimo** - Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada através da emissão de novo PGR ou outro laudo apropriado, o adicional de insalubridade não será mais devido, ou caso seja apurado outro grau de insalubridade por este mesmo documento deverá a empresa pagar o percentual novo apurado.

**Parágrafo oitavo** - Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

#### **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\$29,40 (vinte e nove reais e quarenta 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](mailto:departamentosindical@hotmail.com), com cópia para o e-mail [secretaria@sindhbr.com.br](mailto: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\$12,00 (doze reais) 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, 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 empregado despedido 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, 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:**

**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 dos empregados será de, no mínimo, 30 (trinta) minutos e no máximo de 04 (quatro) horas, na forma do artigo 611-A, inciso III da CLT.

## **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 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.

### **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.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – APLICAÇÃO DO ARTIGO 1º DA PORTARIA NÚMERO 3.665 DE 13 DE NOVEMBRO DE 2023 – COMPENSAÇÃO DOS DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS:**

**Parágrafo primeiro:** Para os empregadores que aplicarem a presente cláusula, a título de compensação do labor aos domingos e feriados, o pagamento será feito através de um cartão de crédito no valor correspondente ao valor que o empregado receberia em seu holerite.

**Parágrafo segundo:** Pactuam as entidades sindicais que a empresa que fornecerá os referidos cartões e respectivos créditos será a **USECRED CARTÕES BENEFÍCIOS**, inscrita no CNPJ sob n. 03.966.371/0001-75.

**Parágrafo terceiro:** Fica a cargo da **USECRED CARTÕES BENEFÍCIOS**, supervisionada pelo **SINETH**, estabelecer em benefícios dos trabalhadores uma rede comercial ampla para que eles possam se utilizar do referido crédito.

**Parágrafo quarto:** Fica a cargo dos trabalhadores arcar com o valor de R\$10,00 (dez reais) mensais a título de administração e manutenção da rede, sendo esse já descontados do crédito, a serem quitados a favor da administradora.

### **Férias e Licenças**

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA: 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 OITAVA – 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 NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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](mailto:secretaria@sindhbr.com.br).

**Parágrafo Quarto:** O recolhimento será feito em duas parcelas, 50% cada uma, sendo a primeira no dia 28 de fevereiro de 2026 e a segunda no dia 30 de abril de 2026.

**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 e-mail ([secretaria@sindhbr.com.br](mailto:secretaria@sindhbr.com.br)) ou correspondência ao SindHBR até 30 (trinta) dias após a aprovação e divulgação da CCT 2026 no site do SindHBR. Na carta deverá ser informado os dados cadastrais da empresa como: CNPJ e endereço completo, o número de empregados registrados, devendo ainda a carta ter assinatura do gestor da empresa ou proprietário, sendo ela reconhecida em cartório (neste caso deverá ser enviada a original para o SindHBR), ou assinatura digital (GovBR), podendo ser enviada por e-mail.

**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 PRIMEIRA - 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 de 2026, 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 SEGUNDA – 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 TERCEIRA – 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.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE:**

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

**Descumprimento do Instrumento Coletivo**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO:**

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

Por estarem justos e acordados, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 02 (duas) vias de igual teor, para os fins e efeitos de direito.

Itajubá, 22 de janeiro de 2026.

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

SINDICATO PATRONAL DE HOTÉIS,  
BARES E RESTAURANTES DE  
ITAJUBÁ

SINETH  
Joaquim Pedro dos Santos Filho  
Presidente

SindHBR  
Rubens Pinto Pinheiro  
Presidente

