

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, CNPJ nº 17.446.832/0001-39, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. RAIMUNDO DA LUZ ARCANJO,

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, CNPJ nº 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. MÁRIO ARTHUR BRANDÃO DE SOUSA, 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 pelo lapso temporal de 02 (dois) anos, consubstanciado pelo período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data base da categoria em 01º de janeiro de cada ano.

### PARÁGRAFO ÚNICO

Todas as obrigações de fazer oriundas das Cláusulas constantes do Instrumento Coletivo deverão ser cumpridas a partir de 01/01/2026, sob pena de aplicação das respectivas multas previstas, sem prejuízo das demais cominações legais.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) econômica estabelecimentos de empresas de hotéis, restaurantes, bares, pensões, cafés, leiterias, adegas, albergues, aluguel de quartos, alojamento, apart-hotéis exceto aqueles organizados sob a forma de condomínios residenciais, comerciais e mistos, boate, botequim, bistrôs, buffet, bomboniere, cafeteria, caldos de cana, cantina, casa de festas e eventos, exceto quando destinados a aluguel desses espaços, casas de lazer e entretenimento, casa de chá, casa de sucos e vitaminas, casas de pão de queijo, casa de shows e eventos, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, casa de cômodo, casa de lanches, casa de massas, casa de vitaminas e sucos, casas de recepção, casas noturnas, choperia, cervejaria, comida a quilo, condhotéis, colônia de férias, churrasceria, creperia, cyber café, danceteria-dancing, discoteca, drive-in, dormitório, d comissaria, espagueteria, fornecimento de bebidas a varejo, flats, galeteria, hospedagens, hospedaria, hotel rural, hotel de lazer, hotel fazenda, hotel residence, karaokê, kitinete, lanchonete, motel, pastelaria, pensionato, petisqueira, pizzaria, pousada, quiosques, restaurantes, rotisseira, salão de dança, salões de festas, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, serviços ambulantes de alimentação e bebidas, salsicharia, scooth-bar, self-service, sorveteria, tendinhas e trailers de lanches e profissional, dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares, com abrangência territorial em Belo Horizonte/MG.

### PARÁGRAFO ÚNICO

O presente instrumento coletivo não se aplica as empresas de fast food, refeições coletivas, industriais e merenda escolar.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2026, será de:

- I) Piso salarial da categoria profissional será de R\$ 1.697,00 (mil seiscentos e noventa e sete reais) mensais;
- II) Para as funções de: garçom/garçonete, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira, de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, será de 1.738,00 (mil setecentos e trinta e oito reais) mensais.

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

As partes ajustam que o salário dos empregados que ganham acima do piso salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, no dia 01/01/2026 data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de 3,90% (três vírgula noventa por cento) sobre o salário do mês de dezembro de 2025, observando-se:

MÊS DE ADMISSÃO	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2025	3,90%	1,0390
Fevereiro/2025	3,57%	1,0357
Março/2025	3,24%	1,0324
Abril/2025	2,91%	1,0291
Maio/2025	2,58%	1,0258
Junho/2025	2,27%	1,0227
Julho/2025	1,93%	1,0193
Agosto/2025	1,61%	1,0161
Setembro/2025	1,28%	1,0128
Outubro/2025	0,96%	1,0096
Novembro/2025	0,64%	1,0064
Dezembro/2025	0,32%	1,0032

I) O empregado recém-admitido e que tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido até o limite do salário reajustado ou corrigido do empregado que exerce da mesma função e que tenha sido admitido até a mencionada data-base anterior.

II) O empregado recém-admitido e que não tenha paradigma na empresa terá o salário corrigido com a apropriação do percentual fixado na tabela acima, que incidirá sobre o salário da admissão.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A correção de que trata esta cláusula incidirá somente sobre a parte fixa dos salários.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Na aplicação dos percentuais aqui ajustados já se acham compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações salariais, concedidos no período de 1º/1/2025 a 31/12/2025, ficando esclarecido que não poderão ser compensados os aumentos decorrentes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função ou de localidade que implique em mudança de domicílio, ou ainda decorrente de equiparação salarial declarada em sentença transitada em julgado.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

As partes ajustaram que as cláusulas relacionadas ao reajuste salarial, previstas nesta convenção coletiva de trabalho, serão reajustadas por meio de Termo Aditivo, a partir de 01/01/2027, data-base da categoria profissional.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - PISOS E REAJUSTE — DATA DE APLICAÇÃO

O pagamento do piso salarial previstos na cláusula terceira e a aplicação dos índices de reajuste salarial previstos no quadro da cláusula quarta desta convenção coletiva retroagem à data-base (1º/1/2026).

#### PARÁGRAFO ÚNICO — DIFERENÇAS SALARIAIS

As eventuais diferenças salariais relativas ao salário do mês de janeiro de 2026, poderão ser pagas juntamente com o salário do mês de fevereiro de 2026.

#### CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

No ato do pagamento dos salários, o empregador deverá fornecer ao empregado envelope ou documento similar, que discrimine os valores dos salários e respectivos descontos, fornecendo obrigatoriamente uma via ao empregado.

#### DESCONTOS SALARIAIS

#### CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS

É vedado ao empregador descontar dos salários do empregado as importâncias correspondentes aos recebimentos dos cheques "sem fundos" dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quando do recebimento do cheque.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

**CLÁUSULA OITAVA - CÁLCULO DA REMUNERAÇÃO**

Quando do pagamento do 13º salário, férias e aviso prévio, o cálculo da remuneração observará o valor do salário fixo do mês, acrescido da média do salário variável dos últimos 06 (seis) meses.

**CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, sem contar vantagens pessoais.

**CLÁUSULA DÉCIMA - CARACTERIZAÇÃO DE VALES**

Em caso de concessão de adiantamentos ou vales, as empresas obrigam-se a fazer constar nos respectivos recibos: a identificação da empresa, data, o valor em algarismos e por extenso, bem como a especificação do motivo da sua concessão.

**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ESTIMATIVA DE GORJETAS**

As Entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade de os valores correspondentes às gorjetas virem a ser apurados com exatidão, deliberaram fixar valores estimativos para essas gorjetas, baseados em percentuais sobre o valor de um salário mínimo vigente, segundo o cargo ocupado pelo empregado e a categoria do estabelecimento empregador, de conformidade com a tabela abaixo:

HOTÉIS	5 Estrelas	4 Estrelas	3 Estrelas	2 Estrelas	1 Estrela	S/ Estrela
Maitre D'Hotel	100%	80%	70%	55%	40%	30%
Garçom	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Barman	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Commi (Aux. Garçom)	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Governanta	90%	75%	65%	45%	35%	28%
Arrumador (a)	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Recepcionista (chefe)	100%	80%	70%	55%	40%	30%
Recepcionista	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Porteiro(chefe)	90%	75%	65%	45%	35%	28%
Porteiro	87%	70%	52%	35%	28%	20%
Ascensorista	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Mensageiro	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Bagagista	62%	50%	37%	25%	23%	18%
Capitão Porteiro	87%	70%	52%	35%	28%	20%

RESTAURANTES	- BOATES - CHURRASCARIAS
Maitre- Restaurante	100%
Garçom	35%
Commi (Aux. Garçom)	25%
Capitão Porteiro	30%
Recepcionista	35%
Copa/Balconista	25%
BARES	
Garçom	30%
Copa/Balconista	10%

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A adoção pela empresa da modalidade de pagamento de gorjetas, inseridas em nota de serviço, isenta a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas. Da mesma forma, a empresa que adotar a modalidade de aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas fica isenta do pagamento de qualquer outra forma de gorjeta.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O regime de pagamento de gorjetas incluídas em nota de serviço é opcional, com o que fica mantido o regime de estimativa de gorjetas.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O empregador não estará obrigado a pagar os valores resultantes da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, mas apenas incluí-los para que, somados ao salário pago diretamente pelo empregador (FGTS, INSS, 13º salário, férias e verbas rescisórias) venham formar a remuneração básica para os recolhimentos legais.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Ficam excluídos da aplicação desta Cláusula os empregadores que exerçam **exclusivamente as atividades próprias de Motel, Lanchonete e de restaurante Self-service**, conforme alvará de localização e funcionamento concedido pela Prefeitura local.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

#### **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA**

Desde que façam a adesão ao **SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA**, na forma da **cláusula décima terceira**, poderá acrescentar nas notas de despesas de clientes, a taxa de no mínimo 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida, cujos correspondentes valores serão declarados em documento hábil e serão distribuídos aos empregados, conforme cargo ou função, segundo os critérios estabelecidos entre empresa e empregados.

a) Por não existir no ordenamento jurídico norma que obrigue o cliente a pagar gorjetas, a despeito do estabelecimento solicitar seu pagamento ou não, elas serão sempre facultativas.

b) Esta cobrança será informada ao consumidor através da anotação feita em letras maiúsculas e grandes na primeira página dos cardápios e na entrada do estabelecimento ou recepção com os seguintes dizeres: "Esta empresa cobra 10% (dez por cento) de taxa de serviço ou gorjeta sugerida", conforme autorização, através do Acordo Coletivo de Trabalho celebrada entre o Sindicato de Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares de Belo Horizonte.

c) conforme consta do caput a taxa de serviço ou gorjeta sugerida será distribuída aos trabalhadores em percentual e critérios definidos diretamente entre empregador e empregados.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

a) O valor da taxa de serviço/gorjeta sugerida deverá ser destacado e devidamente identificado nas notas de despesas entregues aos clientes com os dizeres "**TAXA DE SERVIÇO**" ou "**GORJETA SUGERIDA**".

b) É vedado ao estabelecimento exigir o pagamento das gorjetas exclusivamente em dinheiro, quando aceitar qualquer outra forma de pagamento de contas dos clientes.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O valor da taxa de serviço/gorjeta sugerida será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente, e, quinzenal ou mensalmente, será entregue ao trabalhador documento datado, assinado por ambas as partes, informando o valor total das gorjetas por ele auferidas, o qual servirá para apuração da totalidade de gorjetas a serem pagas, podendo ser feito um adiantamento quinzenal ou pagamento mensal, juntamente com o salário do referido mês.

a) A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal, individualmente, as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviço/gorjetas sugeridas, após a retenção prevista no parágrafo sexto, devendo o critério ser anotado também na CTPS.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

A taxa de serviço e a distribuição prevista nesta cláusula não eximem o pagamento do salário fixo pactuado, devido ao empregado, observados os parâmetros ajustados nesta CCT.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço/gorjeta sugerida, quando do pagamento do 13º salário e férias (ainda que indenizados) e aviso prévio trabalhado, no cálculo da remuneração deverá ser observado o valor do salário fixo do mês acrescido da média variável das gorjetas sugeridas, efetivamente recebidas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

a) As gorjetas sugeridas não servirão de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a exemplo da Súmula nº 354 do TST.

#### **PARÁGRAFO QUINTO — DA RETENÇÃO/DA DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS**

Do montante total arrecadado a título de taxa de serviço/gorjeta será retido pela empresa para pagamento dos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas correspondentes conforme a seguir:

I — A empresa sujeita ao regime de tributação federal diferenciada, poderá reter o percentual de até 20% do valor bruto, repassando aos empregados, participantes do rateio, 80% do valor total arrecadado.

II - A empresa sujeita ao regime de tributação federal pelo lucro presumido ou real poderá reter o percentual de até 33% do valor bruto repassando aos empregados participantes do rateio 67% do valor total arrecadado.

#### **PARÁGRAFO SEXTO — DA FISCALIZAÇÃO DOS VALORES ARRECADADOS/RATEIO/RETENÇÃO**

I- A empresa possuindo até 59 empregados, o pagamento da gorjeta sugerida taxa de serviço será efetuada quinzenal ou mensalmente e diretamente pela empresa, após análise dos empregados, devendo o empregador apresentar documento datado e assinado por ambas as partes, informando o valor total diário das gorjetas por ele auferidas, o qual servirá para apuração da totalidade de gorjetas a serem pagas.

II- A empresa possuindo mais de 60 empregados se compromete a constituir comissão de até 03 (três) empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança, rateio e retenção das gorjetas cobradas em nota de serviço, cujos membros serão eleitos em assembleia convocada para este fim, com a participação do sindicato, sendo que a comissão atuará pelo período de vigência desta CCT, cujos custos correrão por conta da empresa, devendo ocorrer no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, após assinatura desta CCT.

a) Cumprirá à Comissão fiscalizar o recebimento e o rateio da taxa de serviço, devendo a empresa, para tanto, apresentar-lhes, antes do rateio, relatório/demonstrativo do total da receita obtida no mês a título de gorjeta.

b) será facultado à Comissão, a qualquer tempo, o acesso aos valores arrecadados a título de taxa de serviço ou gorjeta sugerida no mínimo de 10%.

c) os membros das comissões gozarão de estabilidade no emprego, enquanto componentes da comissão, salvo hipóteses de dispensas motivadas, enquanto perdurarem os respectivos mandatos, os quais vigorarão pelo período da vigência desta CCT, iniciando-se oficialmente a atuação da comissão a partir do dia seguinte à eleição.

d) A distribuição da gorjeta/taxa de serviço será efetuada, quinzenal ou mensalmente, diretamente pela empresa, após análise e fiscalização dos membros da comissão fiscalizadora eleita pelos empregados.

#### **PARAGRAFO SÉTIMO**

A Empresa poderá optar em cessar a cobrança da gorjeta/taxa de serviço, e adotar a modalidade de ESTIMATIVA DE GORJETA ESPONTÂNEA, referida no caput, porém, obrigatoriamente com a participação do sindicato profissional. Neste caso, a empresa deverá incorporar ao salário do empregado a média dos últimos 12 (doze) meses. Ressalte-se que, caso a empresa tenha iniciado suas atividades em período inferior a doze meses, deverá incorporar ao salário do empregado considerando a média de acordo com o seu tempo de existência. (Lei 13.419/17 —art. 457 CLT § 9º).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TERMO DE ADESÃO**

As empresas representadas pela Entidade Sindical Patronal ora conveniente somente poderão se beneficiar das disposições contidas na cláusula décima segunda desta Convenção Coletiva de Trabalho, desde que solicitem previamente junto à Entidade Sindical Profissional O TERMO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA, observadas as seguintes condições:

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A empresa interessada deverá encaminhar à Entidade Sindical Profissional por e-mail ([sechsbh@sechsbh.com.br](mailto:sechsbh@sechsbh.com.br)), requerimento de expedição do competente TERMO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA, contendo os seguintes documentos:

- I. Declaração contendo o número de empregados no estabelecimento na data da solicitação (formulário padrão);
- II. Relatório Anual de Informações Sociais — RAIS;
- III. GFIP referente ao mês anterior.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Atendidos todos os requisitos o Sindicato dos Empregados realizará a assembleia com os trabalhadores no prazo de 15 (quinze dias) corridos, a partir do envio dos documentos, constantes no parágrafo primeiro da presente cláusula e com a devida concordância dos trabalhadores a empresa receberá da Entidade Sindical Profissional, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o competente TERMO DE ADESÃO AO SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA, que lhes facultará, a partir de 1º/1/2026 até 31/12/2027, a se beneficiar da cláusula referida na cláusula décima.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Caso o Sindicato dos Empregados não realize a assembleia no prazo previsto no parágrafo segundo desta Cláusula, considerar-se-á válida a adesão ao SISTEMA ESPECIAL DE TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA, desde que enviada a concordância da maioria dos trabalhadores ao e-mail: [sechsbh@sechsbh.com.br](mailto:sechsbh@sechsbh.com.br).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTÂNEA**

Fica vedada a adoção do sistema de "caixinha" para arrecadação e distribuição das gorjetas espontâneas recebidas pelos empregados, bem como sua retenção para posterior rateio, devendo a gorjeta espontânea ser repassada imediatamente pelo empregador ao empregado que a mereceu, mesmo quando incluídas nas contas quitadas por cheques ou cartões de crédito.

#### **ADICIONAL DE HORAS-EXTRAS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com um adicional de 70% (setenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal, salvo se ocorrer a correspondente compensação admitida na lei e prevista nesta CCT (banco de horas).

#### **ADICIONAL NOTURNO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno será pago com um adicional de 40% (quarenta por cento) a incidir sobre o valor da hora normal.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO**

A entidade sindical signatária recomenda, sempre que possível, que as empresas forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Caso forneçam, recomenda-se que tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

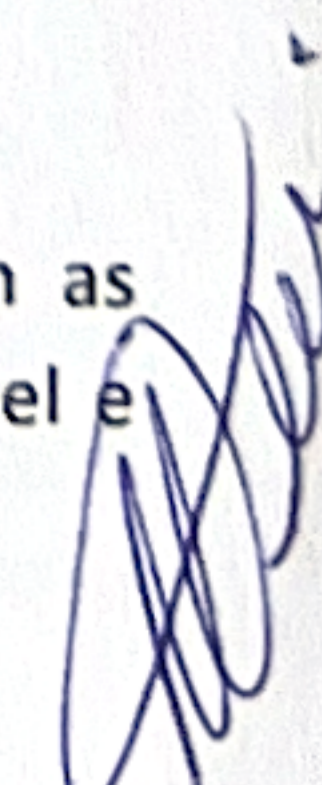

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Caso a empresa opte pelo fornecimento de alimentação aos seus empregados, em conformidade com as exigências legais, recomenda-se que as empresas tomem as providências para que a mesma seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - LANCHE**

As empresas se comprometem a fornecer lanche gratuito aos seus empregados convocados para prestação de serviço além da jornada legal.

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE – TRANSPORTE/COMBUSTÍVEL**

As empresas se obrigam a observar as disposições contidas na Lei 7.418/85, com as alterações que vieram com a Lei 7.619/87, regulamentada pelo Decreto 95247/87, que cuidam do vale-transporte.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As empresas poderão conceder vales-combustível (Cartão Mobilidade-combustível) aos funcionários que utilizarem o veículo próprio para deslocamento casa-trabalho, que dele necessite e assim o declare.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

As empresas garantirão aos empregados que utilizarem automóveis para o seu deslocamento casa/trabalho e trabalho/casa, pagamento no valor correspondente ao que efetivamente o trabalhador pagaria se utilizasse ônibus nesse mesmo deslocamento, concedida através de vale combustível, sendo que o mesmo não será considerado como salário "in natura".

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Fica ajustado que se o funcionário já utiliza ônibus de diferentes prestadoras, como por exemplo ótimo + transfácil, o valor do vale-combustível será pelo menos a soma do benefício cadastrado nos dois cartões.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Pela concessão do vale combustível a empresa efetuará um desconto na remuneração do trabalhador correspondente a 6% (seis por cento) por cento sobre o salário mensal do empregado.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

O vale-combustível não integrará à remuneração dos empregados para qualquer fim.

### **AUXÍLIO SAÚDE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO ODONTOLÓGICO**

Fica instituído o Plano Odontológico para os trabalhadores da categoria profissional abrangida por esta convenção coletiva de trabalho, sendo o **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE** responsável por credenciar a(s) operadora(s) odontológica(s) autorizada(s) pela ANS, na modalidade de **CONTRATO COLETIVO POR ADESÃO**.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As empresas deverão contratar plano odontológico para seus empregados e arcarão com 100% (cem por cento) do valor fixado no parágrafo terceiro. O referido plano odontológico não será concedido aos empregados que se enquadrarem nas seguintes condições:

- I. Empregados com contrato de trabalho por prazo determinado;
- II. Empregados com contrato de trabalho suspenso;
- III. Empregado em período de experiência.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

I. Os empregados com contrato de trabalho suspenso em razão de afastamento por acidente de trabalho após o prazo fixado no parágrafo terceiro, farão jus ao Plano Odontológico até 1 (um) ano após a data da suspensão do contrato.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O plano odontológico deverá ser contratado exclusivamente junto à(s) operadora(s) credenciada(s) pelo **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE**, sob as normas da **AGÊNCIA NACIONAL DE SAÚDE SUPLEMENTAR — ANS** e seu valor será de **R\$23,00 (vinte e três reais)** mensais por empregado, pagos integralmente pelo empregador.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

A(s) operadora(s) do Plano Odontológico credenciada(s) deverá oferecer um plano sem carência, atendimento estadual e para urgência e emergência atendimento nacional. Além disso, eventual convênio da empresa com operadoras não credenciadas à Entidade Laboral não implicará em isenção do cumprimento da presente, ficando, portanto, sujeita às implicações de multas ora avençadas, sem prejuízo da imediata adequação da respectiva contratação.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

O Plano Odontológico deverá ter como parâmetro mínimo de cobertura, além do estabelecido pelo rol da ANS, um acréscimo de mais 90 (noventa) procedimentos odontológicos, para assim ampliar a cobertura de atendimento, como também uma ampla rede credenciada com cobertura para todas as especialidades odontológicas.

#### **PARÁGRAFO SEXTO**

Os empregados poderão incluir seus ascendentes e/ou dependentes no referido plano. Para isso, o empregado deverá solicitar à empresa empregadora o desconto em folha de pagamento, para ser abatido de seu salário mensal no valor integral referente a seu(s) dependente(s) e/ou ascendente(s).

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

A empresa empregadora consultará a entidade sindical obreira acerca das operadoras(s) credenciada(s), com a qual firmará contrato coletivo de adesão que abrangerá todos os seus empregados, conforme resolução normativa da ANS nº 195, no valor acordado no parágrafo terceiro desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho do empregado ou de exclusão de dependentes e/ou ascendentes, a empresa deverá no prazo de 10 (dez) dias comunicar à operadora do plano odontológico e às entidades sindicais ora convenentes.

#### **PARÁGRAFO NONO**

As empresas deverão apresentar, obrigatoriamente, até o dia 31/03/2026 às entidades sindicais ora convenentes, cópia da GFIP referente ao mês de janeiro de 2026. As empresas que não possuírem empregados deverão apresentar, obrigatoriamente, a cópia da RAIS (relação anual de informações sociais) negativa, até no máximo o dia 31/03/2026.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

O valor custeado pela empresa referente ao Plano Odontológico não tem natureza salarial e, em nenhuma hipótese, este valor será incorporado aos salários dos trabalhadores.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

As empresas que já praticam em sua política de benefícios e oferecem convênio médico (credenciada/conveniada ou não aos sindicatos convenentes), aos seus empregados, estão desobrigadas do pagamento do convênio de assistência médica previsto na presente cláusula.

### **SEGURO DE VIDA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO DE SAÚDE, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício Seguro de Vida em Grupo para os seus empregados, através de uma empresa credenciada junto ao Sindicato Patronal, nas seguintes condições:



SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR	CÔNJUGE	FILHOS
MORTE	R\$8.000,00	R\$8.000,00	R\$2.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	R\$8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	R\$8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	R\$8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	R\$3.000,00	R\$3.000,00	R\$3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	R\$8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	R\$500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPAATÉ	R\$2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
CARTÃO CESTA BÁSICA	R\$200,00	NÃO TEM	NÃO TEM

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos e com até 21 anos sendo solteiro, ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. Menores de 14 anos possuem apenas direito a reembolso de funeral, conforme normas da SUSEP, sendo assim não caberá indenização para estes casos.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO - ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR

Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente na condição de estudante universitário. O serviço ofertado é de assistência, portanto, o serviço deve ser acionado através da central — 0800 6385433 (Demais cidades do Estado) ou 3003-5433 (Capital), solicite apresentando o CPF do titular e para sua segurança anote o número do protocolo de atendimento. Caso a opção seja reembolso das despesas, o valor comprovado será descontado da cobertura de morte.

#### PARÁGRAFO QUARTO

O Empregador deverá informar através do e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br, a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês, para o e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br as seguintes informações sobre todos os empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO. Caso o dia padrão para envio seja finais de semana ou feriado, o envio deve ser antecipado para o último dia útil que antecede o dia 25, para inclusão e ou baixa do empregado no benefício. No caso da não informação dentro do prazo, não será possível efetuar alterações no boleto.

#### PARÁGRAFO QUINTO

Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor de R\$ 7,00 (sete reais) por cada empregado, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail. Caso a Empresa não receba os boletos até 5 dias antes do vencimento deverá solicitá-los através do telefone: (31) 3297-5353 (WhatsApp) ou e-mail: cobranca@centraldosbeneficios.com.br.

#### PARÁGRAFO SEXTO

Os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. Caso os afastados por doença já estejam segurados, os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente. Os empregados que têm idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO**

As Empresas que oferecem Seguro de Vida em Grupo aos seus empregados ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que comprovem que as coberturas e vantagens adicionais contratadas não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que estão elencados nesta cláusula, bem como a parte do trabalhador não seja maior do que o valor aqui estabelecido, mediante comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado. Para análise das condições do Seguro de Vida em Grupo oferecido, o Empregador deverá enviar para o e-mail informar e-mail do sindicato, cópia do contrato, apólice ou proposta com o prestador de serviço, relação de empregados que utilizam/utilizarão o benefício e o último boleto pago ao prestador de serviço com autenticação bancária legível, e especificar qual percentual ou custo pago pelas partes (empregado e empregador), além de quaisquer documentos que possam causar ônus aos trabalhadores. Fica estipulado que as Empresas devem enviar para verificação todos os documentos para análise e conclusão do processo em até 60 (sessenta) dias da data da contratação do seguro ou de envio de permanência, a cada data base.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 dias do envio da listagem pela instituição empregadora.

#### **PARÁGRAFO NONO**

O presente benefício, Seguro de Vida em Grupo, aplica-se a todos os empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO**

Caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura no sinistro no prazo prescricional, previsto no artigo 206 do Código Civil, prescreverá seu direito de fazê-lo.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO**

O Empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: cadastro@centraldosbeneficios.com.br. O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

#### **PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**

As empresas que já praticam em sua política de benefícios e oferecem seguro de vida/auxílio funeral (credenciada/conveniada ou não aos sindicatos convenientes), aos seus empregados, estão desobrigadas do pagamento do convênio de assistência médica previsto na presente cláusula.

### **CONTRATO DE TRABALHO — ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

#### **NORMAS PARA DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA**

Quando da rescisão do contrato de trabalho, a empresa deverá fornecer carta de referência ao empregado demissionário ou demitido sem justa causa, desde que por este solicitada.

#### **MÃO-DE-OBRA JOVEM**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO DO MENOR**

Desde que atenda à restrição do horário noturno e nem esteja envolvido com setor que faça comercialização ou consumo de bebida alcoólica, além das salvaguardas e proibições relacionadas à saúde e segurança, admite-se o trabalho de jovens acima dos 16 anos, salvo na condição de aprendiz, cuja idade mínima é de 14 anos. O menor poderá ter sua jornada prorrogada em até duas horas, observada a compensação na mesma semana, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Deve-se, em qualquer caso, observar também, a compatibilidade da jornada de trabalho com os horários escolares do menor. Desse modo, o banco de horas não poderá a ele ser aplicado.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

O empregador anotarà na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Recomenda-se às empresas anotar na CTPS dos empregados o nome do sindicato profissional favorecido ou as iniciais " SECHSBH -BELO HORIZONTE ", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "sindicato de classe".

## **RELAÇÕES DE TRABALHO — CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, a contar da concepção e até 180 (cento e oitenta) dias após o parto. Em caso de rescisão contratual, deverá a empregada gestante comprovar, por atestado médico, o seu estado gravídico.

### **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGO**

Assegura-se o emprego ao empregado que estiver faltando três anos para adquirir o direito à aposentadoria POR TEMPO DE SERVIÇO OU IDADE, até a data efetiva da aposentadoria.

## **JORNADA DE TRABALHO — DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **INTERVALOS PARA DESCANSO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 30 (trinta) minutos e no máximo de 4 (quatro) horas.

### **DESCANSO SEMANAL**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FOLGAS**

As folgas e feriados trabalhados e não compensados no prazo de até 90 (noventa) dias, serão pagas pelo dobro do seu valor, ou seja, a folga mais o dia trabalhado e mais outro dia pela não compensação. Fica garantido aos empregados o descanso dominical, sendo de 01 (um) domingo por mês, não havendo distinção entre homens e mulheres.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO – DO TRABALHO NO FERIADO**

Fica convencionado que o trabalho em feriados nacionais e municipais, está devidamente autorizado, em conformidade com a lei.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO HEBDOMADÁRIO**

O repouso semanal deve ser concedido, no máximo, após o 7º dia de trabalho (descanso hebdomadário). A concessão do repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho importa no seu pagamento em dobro, nos termos da Orientação Jurisprudencial n. 410 da SBDI-I do TST.

### **CONTROLE DA JORNADA**

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

Sob pena de descaracterização do banco de horas, as empresas deverão: a) efetuar o controle mensal de banco de horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada 120 (cento e vinte) dias.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Entregar aos seus empregados relatórios mensais contendo a movimentação e saldo do banco de horas, sem prejuízo do cumprimento rigoroso do prazo para compensação, que não deve ultrapassar 120 (cento e vinte) dias.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Faculta-se que esses relatórios sejam impressos nos recibos de pagamento de salários. Somente poderão adotar o regime de banco de horas as empresas que possuem controle de ponto de carga horária, independentemente do número de empregados.

## **PARÁGRAFO TERCEIRO**

O banco de horas não deve considerar para armazenamento de tempo aquele que não exceder 10 minutos da jornada diária do trabalhador, mas deve ser computado todo o tempo caso extrapole em mais de 10 minutos.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE**

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames escolares, desde que estes ocorram em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, devendo o empregado pré-avisar o empregador, no mínimo, com 72 (setenta e duas) horas da realização do exame e comprovar posteriormente a sua participação no exame, através de documento oficial da escola.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA ESPECIAL**

As empresas poderão adotar jornada especial de 12x36, sendo 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, respeitado o piso salarial da categoria e o intervalo para descanso/alimentação.

## **PARÁGRAFO ÚNICO**

Para os que trabalham sob a denominada "jornada especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem a incidência do adicional referido na cláusula de horas extras, ficando esclarecido 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 dessa jornada especial.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - VESTIÁRIOS**

As empresas se obrigam a observar as Normas Regulamentadoras contidas na Portaria 3214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, notadamente a NR n.º 24, que cuida de vestiários para seus empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas manterão assentos para os seus empregados, independentemente da função, em local onde os mesmos possam utilizá-los durante as pausas permitidas pelo serviço. Estes assentos deverão estar em conformidade com os definidos na NR 17, item 17.3.3.

## **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Esses assentos devem ser calculados na proporção de um (1) assento para cada seis (6) trabalhadores.

## **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Para os postos de trabalho caixa, deverão ser disponibilizados assentos exclusivos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

As empresas, em qualquer tipo de estabelecimento no qual estejam instaladas, inclusive em Shopping Center ou ambientes similares, se obrigarão a manter no estabelecimento comercial bebedouro ou, no caso de impossibilidade de instalação deste, garantir o fornecimento de água potável fresca em condições higiênicas para o consumo dos empregados nos termos da NR 24, da Portaria 3214 — capítulo V, Título II da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ILUMINAÇÃO E VENTILAÇÃO**

As empresas deverão assegurar aos empregados condições de conforto e higiene (iluminação, ventilação etc.) que garantam refeições adequadas por ocasião dos intervalos previstos na jornada de trabalho e, na hipótese de o trabalhador trazer a própria alimentação, garantir condições de conservação e higiene adequadas e os meios para o aquecimento em local próximo ao destinado às refeições.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESCANINHOS, GAVETAS OU CABIDES**

As empresas deverão disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverá ser providenciado local apropriado para vestiário, observada a separação de sexos, dotado de armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INSTALAÇÕES SANITÁRIAS**

As empresas deverão dotar as instalações sanitárias de lavatório provido de material para a limpeza individual (sabonete líquido), enxugo ou secagem das mãos (papel toalha), sendo vedado o uso de toalhas coletivas, bem como disponibilizar recipientes com tampa para guarda dos papéis servidos. Os locais deverão ser submetidos em permanente processo de higienização.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABERTURAS EM PISOS E PAREDES**

As empresas deverão proteger as aberturas nos pisos e nas paredes de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ANTIDERRAPANTES**

As empresas deverão empregar materiais ou processos antiderrapantes nos locais de trabalho (pisos, escadas, corredores ou passagens) onde houver risco de escorregamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS**

As empresas deverão instalar meios técnicos apropriados (elevador de cargas, carro arrumadeira e similares) para limitar e/ou facilitar o transporte manual de materiais (pratos, bandejas, rouparia e similares).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COZINHAS E FUNCIONÁRIOS DA COZINHA**

As empresas deverão instalar nas cozinhas ou locais de preparo e aquecimento de alimentos, proteção coletiva (exaustores, janelas e similares) para eliminação, minimização ou controle do calor dentro dos limites estabelecidos pela NR-15. As empresas deverão disponibilizar aos funcionários da cozinha, encarregados de manipular gêneros, refeições e utensílios, sanitário e vestiário próprios, cujo uso seja vedado aos usuários e que não se comunique com as cozinhas, e que esteja disponível lavatório dotado de água corrente para uso dos funcionários do serviço de alimentação com sabão e toalhas adequadas.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GUARDA-CORPO**

As empresas deverão instalar em todos os locais com risco de queda em altura (terraços, balcões e similares) guarda-corpo de proteção contra quedas com altura mínima de 90cm e, se vazado, os vãos devem ter, no máximo, 12cm de largura.

#### **UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO**

As empresas deverão fornecer gratuitamente uniformes ou vestimentas para o trabalho, sempre que o uso for obrigatório ou determinado por meio de regras estabelecidas pela empresa.

#### **TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO**

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES

As empresas se obrigam a adotar medidas de proteção individual ou coletivas, tendo em vista a proteção da integridade física de seus empregados, bem como a manter programas de treinamento para fins de prevenção de acidentes do trabalho e para o uso de equipamentos de proteção individual exigidos por Lei.

#### ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Reconhece-se a validade dos atestados médicos ou odontológicos, oficiais ou oficializados por credenciamento, independentemente de sua procedência, não podendo ser recusados pelo empregador.

#### RELAÇÕES SINDICAIS

#### SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados associados do sindicato — SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE -, desde que por estes expressamente autorizados, a mensalidade social.

#### ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão ao sindicato profissional manter quadro de avisos nos locais por ela determinados, em locais visíveis e de fácil acesso, para a divulgação de comunicados e matérias de interesse da categoria. Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a lei vigente. O material deverá ser encaminhado à empresa mediante protocolo, para sua afixação pelo prazo que for solicitado.

#### CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindihbares, realizada no dia 16 de dezembro de 2025, devidamente convocada por meio do edital publicado em 13/12/2025, no Diário do Comércio, instituiu, de acordo com o artigo 611-A, da CLT, a Contribuição Assistencial, visando custear as despesas provenientes das atividades assistenciais prestadas pela entidade, incluindo as advindas no curso da negociação coletiva;

#### PARÁGRAFO ÚNICO

A contribuição Assistencial, criada por força de lei, conforme o artigo 611-A, garante acesso aos produtos e serviços oferecidos pelo Sindihbares aos seus representados, incluindo os previstos neste instrumento coletivo, devendo ser recolhida por toda as empresas integrantes da categoria econômica representada pela entidade junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho - nº. 0935 C/C: 554-0, ou o pagamento poderá ser feito através de Depósitos e Ordens de pagamento à Entidade nos moldes da tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
00 a 20	R\$ 384,00
21 a 30	R\$ 587,00
31 a 50	R\$ 852,00
51 a 60	R\$ 1.068,00
61 a 70	R\$ 1.320,00
71 a 80	R\$ 1.561,40
Acima de 80	R\$ 1.802,00

#### DATAS DE VENCIMENTOS - 2026

1º TRIMESTRE de 2026 — 31/03/2026

2º TRIMESTRE de 2026 — 30/06/2026

3º TRIMESTRE de 2026 — 30/09/2026

4º TRIMESTRE de 2026 — 31/12/2026

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

As empresas se obrigam de acordo com as disposições contidas no art. 513, alínea "e" da CLT e de acordo com a deliberação da Assembleia dos Empregados a descontar mês a mês de cada associado beneficiados com a presente Convenção Coletiva de Trabalho, a importância correspondente a 1% (hum por cento) ao mês sobre a remuneração corrigida do empregado limitado a R\$200,00 (duzentos reais), destinando a importância descontada ao SECHSBH-BELO HORIZONTE — SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE — através de guia própria fornecida pela entidade sindical, cuja a importância deverá ser repassada ao SECHSBH -BELO HORIZONTE até o 10º (décimo) dia do mês subsequente e durante a vigência deste instrumento normativo, acompanhada da relação nominal dos empregados com a respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento).

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, alcançados por este instrumento, em razão de expressa decisão tomada em Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, a título de taxa negocial e fortalecimento, o valor fixo de **R\$20,00 (vinte reais)**, por trabalhador e por parcela, nas seguintes datas:

- 1- Março de 2026;
- 2- Setembro de 2026;
- 3- Março de 2027 e
- 4- Setembro de 2027.

Os valores descontados deverão ser recolhidos até o dia 10 (dez) dos meses subsequentes em favor do Sindicato Profissional representativo da categoria, mediante depósito na sua Conta Corrente ou através boleto bancário emitido pela entidade profissional, sob pena de multa de 50% (cinquenta por cento), mais correção monetária, sobre o valor descontado e não-repassado.

#### **ALÍNEA "A"**

As contribuições serão utilizadas para auxiliar os trabalhadores e possibilitar a obtenção de descontos em escolas e faculdades, acesso a clubes recreativos, óticas, dentistas, farmácia, academia, colônia de férias, distribuição de prêmios, assistência jurídica a especialistas em previdência, orientação trabalhistas, garantir aos trabalhadores o exercício de seus direitos etc.

#### **ALÍNEA "B"**

Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados nos exatos termos da decisão proferida pelo STF, nesse sentido, que deverão comparecer à sede do sindicato profissional e se manifestarem por escrito, contrário ao pagamento da referida cota de participação negocial, no prazo de até 15 (quinze) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho. Em caráter negocial, os trabalhadores que estiverem em distância superior a 30km da sede do sindicato, poderão fazer o manifesto pelo e-mail [sechsbh@sechsbh.com.br](mailto:sechsbh@sechsbh.com.br), por um e-mail pessoal, sendo válido apenas 1 trabalhador por e-mail.

#### **ALÍNEA "C"**

O direito de oposição é ato personalíssimo e não é permitida a apresentação por outra pessoa, visto que, ao fazer a oposição, o trabalhador não poderá gozar dos benefícios oferecidos pela entidade sindical.

#### **ALÍNEA "D"**

Uma cópia da carta de oposição deverá ser enviada para o responsável na empresa, para que não proceda ao desconto.

#### **ALÍNEA "E"**

Os empregados que vierem a ser admitidos dentro do prazo de vigência desta CCT sofrerão o desconto de que trata esta cláusula, sendo a importância descontada, recolhida até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao pagamento da primeira remuneração.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA**

Será estabelecido um convênio com empresa especializada para assistência médica, junto ao Sindicato Laboral, com valor mensal de **R\$32,00 (trinta e dois reais)**, por empregado registrado na empresa, que será cobrado mediante boleto bancário emitido diretamente pela contratada de assistência à saúde às empresas abrangidas por esta CCT, garantindo-se o atendimento médico, mediante coparticipação dos empregados de acordo com as regras estabelecidas abaixo.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A operadora de saúde conveniada deverá garantir aos trabalhadores, mediante coparticipação paga aos estabelecimentos credenciados, no mínimo a cobertura de exames laboratoriais, radiologia e consultas médicas nas especialidades:

- 1 – Cardiologia;
- 2 – Dermatologia;
- 3 - Clínica Geral;
- 4 – Pediatria;
- 5 – Ortopedia; e
- 6 – Ginecologia.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O convênio acima será custeado pelos Empregadores, por meio de recolhimento mensal, via boleto bancário emitido pela operadora de saúde conveniada ao Sindicato laboral, às empresas abrangidas por esta convenção coletiva, a vencer todo dia 10 de cada mês.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

As empresas se obrigam mensalmente a manter a operadora do referido serviço de assistência à saúde informada acerca de eventuais desligamentos e contratações, de modo a garantir a efetividade do serviço a todos os funcionários.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Fica instituída coparticipação, que correrá às expensas dos empregados, no valor de R\$ 14,90 (catorze reais e noventa centavos) referente a cada consulta, valor que será pago na marcação da consulta, conforme orientação da operadora de saúde conveniada.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

As empresas que já praticam em sua política de benefícios e oferecem convênio médico (credenciada/conveniada ou não aos sindicatos convenentes), aos seus empregados, estão desobrigadas do pagamento do convênio de assistência médica previsto na presente cláusula.

#### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

O empregador pagará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial da categoria, a qual incidirá sobre a violação de cada norma do Instrumento Coletivo ou de preceito legal, que será destinado ao trabalhador prejudicado.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA- HOME PAGE DOS SINDICATOS CONVENENTES**

Objetivando o aperfeiçoamento das relações entre Empregador, Contador (Departamento Pessoal) e Empregados, o Sindicato Patronal e Profissional recomendam que façam uma visita em seu Home Page, onde terão acesso a várias informações trabalhistas, jurídicas, sociais, profissionais, dentre outras. Sindicato Patronal: site: [sindhbares.org.br](http://sindhbares.org.br); Sindicato Profissional: [www.sechsrbh.com.br](http://www.sechsrbh.com.br).

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – EFEITOS**

E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 2 (duas) vias de igual forma e teor, e começa a produzir seus jurídicos efeitos.

Belo Horizonte, 27 de janeiro de 2026.



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE**

**RAIMUNDO DA LUZ ARCANJO**

**PRESIDENTE**



**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILAR DE BH**

**MÁRIO ARTHUR BRANDÃO DE SOUSA**