

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000873/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/03/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR005000/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.204733/2025-12  
**DATA DO PROTOCOLO:** 12/03/2025

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

SINDEHOTEIS RMBH MG SINDICATO DOS EMPREGADOS EM APART HOTEIS HOTEIS RESTAURANTES BARES BUFFETS CAFETERIAS CANTINAS CASAS DE DIVERSOES CASAS DE S, CNPJ n. 03.883.962/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO MARIA RIBEIRO;

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H, CNPJ n. 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARIO ARTHUR BRANDAO 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 no período de 01º de janeiro de 2024 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) **"Profissional dos Empregados em Adegas, Apart-hotéis, Bares, Boates, Botecos, Butiquins, Buffets, Cafés, Cafeterias, Cantinas, Casa de chá, Casa de cômodos, Casa de diversões, Casa de eventos e/ou festas, Casa de massas, Casa de salgados, Casa de sucos e/ou vitaminas, Casa de shows, Cachaçarias, Cervejarias, Choperias, Churrascarias, Colônia de férias, Danceterias, Discoteca, Docerias, Dormitórios, Drive-in, Fast-foods, flats, Galeterias, Hospedarias, Hotéis, Hotéis fazenda, Hotéis Spa, Lanchonetes, Leiterias, Motéis, Pamonharias, Pastelarias, Pensionatos, Pensões, Petisqueiras, Pizzarias, Pizzaria delivery, Pousadas, Bares, Cafeterias, Lanchonetes, Fast-Foods, Pizzarias, Quiosque lanches, Restaurante e sorveterias nos shoppings, Quiosques lanches, Restaurantes, Restaurante Self-service, Rotisserias, Scoth bar, Sorveterias e Trailers lanches. EXCETO a Categoria dos Trabalhadores nas Empresas de Refeições Rápidas (Fast Food) nos Municípios de Betim, Conselheiro Lafaiete, Contagem, Itabirito, Itaúna, Lagoa Santa, Nova Lima, Pará de Minas, Pedro Leopoldo, Raposos, Ribeirão das Neves, Sabará e Santa Luzia, no Estado de Minas Gerais"** e **"Categoria econômica Estabelecimentos de empresas de hotéis, restaurantes, bares, pensões, cafés, leiterias, adega, 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, churrascaria, creperia, cyber café, danceteria-dancing, discoteca, drive-in, dormitório, doçaria, espagueteria, fast-food, 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, salscharia, scooth-bar, self-service, sorveteria, tendinhas e trailers de lanches"**, com abrangência territorial em **Belo Vale/MG, Betim/MG, Brumadinho/MG, Caeté/MG, Cláudio/MG, Confins/MG, Conselheiro Lafaiete/MG, Contagem/MG, Esmeraldas/MG,**

Florestal/MG, Ibitiré/MG, Igarapé/MG, Itabirito/MG, Itaguara/MG, Itatiaiuçu/MG, Itaúna/MG, Jaboticatubas/MG, Juatuba/MG, Lagoa Santa/MG, Mário Campos/MG, Mateus Leme/MG, Matozinhos/MG, Moeda/MG, Nova Lima/MG, Nova União/MG, Pará de Minas/MG, Pedro Leopoldo/MG, Raposos/MG, Ribeirão das Neves/MG, Rio Acima/MG, Rio Manso/MG, Sabará/MG, Santa Luzia/MG, Santana do Riacho/MG, São Joaquim de Bicas/MG e Sarzedo/MG.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA - 2024

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2024, será de:

a) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$1.496,00 (hum mil, quatrocentos e noventa e seis reais)** mensais;

b) Para as funções de: garçom/garçonete, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira, de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, será de **R\$ 1.550,00 (hum mil e quinhentos e cinquenta reais)** mensais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Todas as obrigações de fazer oriundas das Cláusulas constantes do Instrumento Coletivo deverão ser cumpridas a partir de 01/01/2024, sob pena de aplicação das respectivas multas previstas, sem prejuízo das demais cominações legais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - O salário de ingresso durante o período de 90 (noventa) dias contados da admissão não poderá ser inferior ao salário mínimo legal vigente no país. Findo o prazo aqui fixado, o empregado não poderá receber salário mensal menor que o correspondente ao piso salarial da categoria profissional.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O salário de ingresso previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, só se aplica aos empregados que nunca trabalharam na categoria profissional. Para aqueles que já trabalharam na categoria, e que têm esta condição comprovada através de contrato de trabalho em sua CTPS, o salário de ingresso será, no mínimo, o valor fixado nas letras "a" e "b" desta cláusula, conforme a função.

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL – 2024

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia **01/01/2024** data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de **4,5% (quatro vírgula cinco por cento)** sobre o salário do mês de dezembro de 2023, observando-se:

MES DE ADMISSAO E DE INCIDENCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2023	4,50%	1,0450
Fevereiro/2023	4,12%	1,0412
Março/2023	3,75%	1,0375
Abril/2023	3,37%	1,0337
Mai/2023	3,00%	1,0300
Junho/2023	2,62%	1,0262
Julho/2023	2,25%	1,0225
Agosto/2023	1,87%	1,0187
Setembro/2023	1,50%	1,0150
Outubro/2023	1,12%	1,0112
Novembro/2023	0,75%	1,0075
Dezembro/2023	0,37%	1,0037

l) 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/1/2023 a 31/12/2023, 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 – DIFERENÇAS SALARIAIS** - As diferenças salariais, do período dos meses de janeiro a dezembro de 2024, deverão ser pagas em 12 parcelas, iniciando-se em 01/01/2025, ou seja, a diferença salarial do mês de janeiro de 2024 deverá ser quitada juntamente com o salário do mês de janeiro de 2025, e assim, sucessivamente.

### CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA - 2025

As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional, a partir de 1º de janeiro de 2025, será de:

a) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$ 1.585,76 (hum mil, quinhentos e oitenta e cinco e setenta e seis centavos)** mensais;

b) Para as funções de: garçom/garçonete, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira, de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025, será de **R\$ 1.623,93 (hum mil, seiscentos e vinte e três reais e noventa e três centavos)** mensais.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - CORREÇÃO SALARIAL - 2025

As partes ajustam que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia **01/01/2025** data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de **4,77% (quatro virgula setenta e sete por cento)** sobre o salário do mês de dezembro de 2024, observando-se:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDENCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2024	4,77%	1,0477
Fevereiro/2024	4,37%	1,0437
Março/2024	3,97%	1,0397
Abril/2024	3,58%	1,0358
Mai/2024	3,18%	1,0318
Junho/2024	2,78%	1,0278
Julho/2024	2,38%	1,0238
Agosto/2024	1,99%	1,0199
Setembro/2024	1,59%	1,0159
Outubro/2024	1,19%	1,0119
Novembro/2024	0,79%	1,0079
Dezembro/2024	0,40%	1,0040

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/1/2024 a 31/12/2024, 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.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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/1/2024), assim como para o ano de 2025.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 DÉCIMA - 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 DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

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

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

As Entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade dos 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 e de Lanchonete, conforme alvará de localização e funcionamento concedido pela Prefeitura local.

## 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 HORA-EXTRA**

### **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**

As empresas se obrigam a observar as disposições contidas na Lei 7418/85, com as alterações que vieram com a Lei 7619/87, regulamentada pelo Decreto 95247/87, que cuidam do vale-transporte.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CELEBRAÇÃO DE CONVÊNIO**

O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecida o permitirem, a celebração de convênios de atendimentos médicos e odontológicos com entidades especializadas para atendimento dos empregados e/ou de seus dependentes.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Recomenda-se, igualmente, sempre que possível, que procure celebrar convênios com farmácias próximas ao local de trabalho, para compra exclusiva de medicamentos. Em caso de se adotar o sistema de desconto em folha de pagamento do empregado, este deverá autorizar expressamente tal desconto.

## 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
	R\$	R\$	R\$
MORTE	8.000,00	8.000,00	2.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	3.000,00	3.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
PÓSTUMOS			
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
EM CASO DE IPAATÉ			
CARTÃO CESTA BÁSICA	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@centralsdosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centralsdosbeneficios.com.br), a lista de inclusão e exclusão dos empregados até o dia 25 de cada mês, para o e-mail: [cadastro@centralsdosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centralsdosbeneficios.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.

1. 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](mailto: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](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br). O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da CCT.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO ASSISTIDA**

O empregado/empregador deverão ser assistidos pela entidade sindical da categoria profissional, no caso de contratos de trabalho cuja vigência seja igual ou superior a 12 (doze) meses, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, que firmarão respectivo termo de rescisão do contrato de trabalho - TRCT -, outorgando quitação específica quanto ao valor pago no ato, rescisório e respectivas parcelas trabalhistas constante no mesmo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O prazo máximo do acerto rescisório é o de 10 (dez) dias após o termino do aviso prévio.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O ato da assistência será sem ônus para o trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas apresentarão no ato da homologação sindical os comprovantes dos recolhimentos das Contribuições devidas às Entidades Profissional e Patronal, previstas na Convenção Coletiva de Trabalho – exercício 2024.

**JUSTIFICATIVA:** O sindicato profissional, por ter o dever constitucional da defesa dos direitos e interesses da categoria representada, tem o imperioso dever de verificar as rescisões contratuais e efetuadas por qualquer motivo. Assim a alteração no art. 477 da CLT por meio da Lei 13.467/2017 e também, inconstitucional. Pra se dar maior segurança jurídica as rupturas.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 "SINDEHOTÉIS", 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - FOLGAS**

As folgas e feriados trabalhados e não compensados no prazo de até 90 (noventa) dias, serão pagas pelo triplo 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 homem e mulher.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E DESCANSO**

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 PRIMEIRA - 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 90 (noventa) 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 possuírem 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - FORNECIMENTO DE ÁGUA POTÁVEL**

As empresas, em qualquer tipo de estabelecimento no qual estejam instaladas, inclusive em Shopping Center ou ambientes similares, se obrigaram 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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, roupa e similares).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARA DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos membros da diretoria do sindicato profissional, sem qualquer prejuízo de ordem salarial, fica garantida a ausência ao serviço para tratar de assunto sindical, até no máximo de 05 (cinco) dias por ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **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 e não 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 SINDEHOTÉIS-RMBH/MG – Sindicato dos Empregados em Hotéis, Restaurantes, Bares e similares de Contagem, Betim e Região Metropolitana de Belo Horizonte – através de **depósito em Conta Corrente nº 500.537-0 /Agência 0893/Operação 003, existente na Caixa Econômica Federal** situada na Av. João César de Oliveira nº 1205- Bairro Eldorado- Contagem/MG, através de guia própria fornecida pela entidade sindical ou via DOC, cuja a importância deverá ser repassada ao SINDEHOTÉIS-RMBH/MG 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:** 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.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO: DIREITO DE OPOSIÇÃO**

O direito de oposição poderá ser exercido pessoalmente pelo empregado, perante o sindicato profissional (SindeHotéis), ou através de carta individual registrada com AR, enviada à entidade sindical profissional no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data de registro da CCT no MTE (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO).

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

A Assembleia Geral Extraordinária do Sindihbares, realizada no dia 06 de dezembro de 2024, devidamente convocada por meio do edital publicado em 03/12/2024, no Jornal Hoje em Dia, folha 2, 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 PRIMEIRO** - 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\$
Até 005	R\$ 407,00
006 a 010	R\$ 623,00
011 a 020	R\$ 904,00
021 a 030	R\$ 1.134,00
031 a 040	R\$ 1.400,00
041 a 050	R\$ 1.656,00
051 a 070	R\$ 1.911,32
071 a 090	R\$ 2.293,00
091 a 100	R\$ 3.000,00
101 a 150	R\$ 3.186,00
151 a 200	R\$ 3.824,00
Acima de 201	R\$ 4.462,00

### DATAS DE VENCIMENTOS - 2025

1º TRIMESTRE de 2025 — 31/03/2025

2º TRIMESTRE de 2025 — 30/06/2025

3º TRIMESTRE de 2025 — 30/09/2025

4º TRIMESTRE de 2025 — 31/12/2025

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONFERÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO

O SINDEHOTÉIS-RMBH/MG obriga-se a exigir a comprovação de recolhimento das contribuições prevista nas cláusulas 50 e 51 desta CCT, quando da realização da conferência dos termos de rescisão contratual, ficando constatada a existência de débito, o sindicato, profissional e, patronal, tomará as providências cabíveis para viabilizar seu recebimento.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MENSALIDADE

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento de seus empregados associados do sindicato - SINDEHOTÉIS-RMBH/MG -, desde que por estes expressamente autorizados, a mensalidade social.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA

As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações "de fazer" será correspondente a 25% sobre o valor do salário do empregado prejudicado, revertendo-se em favor deste.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO LEI 9601/98**

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá a empresa acordante firmar Contrato de Trabalho por Prazo Determinado nos termos da Lei 9601/98 de 21/01/98, ou legislação posterior que vier a substituir, sendo necessário a celebração de acordos coletivos isolados entre a empresa que quiser adotar esse procedimento e o sindicato profissional.

}

**ANTONIO MARIA RIBEIRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDEHOTEIS RMBH MG SINDICATO DOS EMPREGADOS EM APART HOTEIS HOTEIS RESTAURANTES BARES**  
**BUFFETS CAFETERIAS CANTINAS CASAS DE DIVERSOES CASAS DE S**

**MARIO ARTHUR BRANDAO DE SOUSA**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE AGE - SINDEHOTEIS**

[Anexo \(PDF\)](#)

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