

**SINDICATO - SINTHA**

**E**

**ASERPA**

**UNIDOS PARA  
MELHOR ATENDER  
O TRABALHADOR  
E SUA FAMÍLIA**

**TELEFONES: 3.661.53.04 OU 3.661.5005**

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis Restaurantes, cantinas, Buffets, Bares, Estabelecimentos de Hospedagem e Alimentação Preparada, lanchonetes, empresas de vendas de Bebida atacado e no Varejo, lojas de Conveniências, de Empresas de Asseio e Conservação, empresas em lava jato, empresas de Turismo, de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, de Conservação de Elevadores, de Lavanderias e similares, de Refeições Coletivas, de Saunas, de Edifícios, de Condomínios, de Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, associações, ONGs, Asilos, oscips, fundações, Igrejas de todos os credos, clínicas de saúde, de Casas de Diversões, danceterias, casas de conforto, de Salões de Barbeiro e Cabeleireiros para Homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras e Serviços de Lustradores de Calçados de ARAXÁ E TAPIRA.

Há mais de 63 anos defendendo o trabalhador Araxaense - Reconhecido de Utilidade Pública Lei 1.761/82

### EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Pelo presente edital, ficam convocados os associados deste Sindicato, em gozo de seus direitos, e demais empregados da categoria profissional representada por este sindicato, para uma Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no período de 13 de outubro a 14 de novembro de 2025, nos dias de funcionamento do Sindicato, de segunda a sexta-feira, sendo que no dia 16 de outubro realizar-se á às 17h(dezessete horas), em primeira convocação na sede da Entidade, na Rua Imbiacá, 420, vila São Pedro, Araxá- MG, e em segunda convocação no mesmo local e dia, às 17h30min (dezessete horas e trinta minutos). Nos dias subsequentes, a coleta de votos será através de consulta itinerante nos estabelecimentos comerciais e na sede do Sindicato para discussão e deliberação das seguintes matérias:

a) Melhorias das condições de trabalho e salário para os integrantes da categoria profissional e aprovação do Rol de Reivindicações para data base de 1º (primeiro) de janeiro de 2026;

b) Discussão e aprovação das formalidades legais para a cobrança e desconto da contribuição sindical (art. 8º. 149 da. Constituição Federal), previstas nos arts. 545 a 600 da CLT;

c) Deliberar sobre a Contribuição Assistencial /Negocial prevista no art.513, "e" da Consolidação das leis do Trabalho-CLT, nos termos que autoriza a decisão do Supremo tribunal Federal-STF, no ARE 1018459, a ser prevista em convenções e acordos coletivos de trabalho, para todos os trabalhadores associados ou não, cabendo o direito de oposição somente. em Assembleia;

d) Autorização para renovação da clausula da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata sobre o Plano d Assistência a Família, com adesão de todos os trabalhadores, associados ou não, cabendo o direito de oposição somente em Assembleia;

e) Autorização à Diretoria para promover negociações coletivas com as representações patronais com as empresas, celebrar convenções, acordos coletivos, termos aditivos e ou ajuizar dissídios coletivos, celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas;

f) Autorização para exercer o direito de greve na forma da Lei 7.783/89. Os trabalhos serão encerrados na Sede do Sindicato no dia 14 de novembro de 2025 às 17h (dezessete horas).

Araxá/MG, 14 de Novembro de 2025.

## PISOS ENTIDADES 2026

**PISO SALARIAL DO SINDICATO:** R\$ 1.774,16 (Um mil, setecentos e setenta e quatro reais e dezesseis centavos).

**AUMENTO ANUAL:** 7,21% (sete virgula vinte e um por cento) a incidir sobre o salário de DEZEMBRO/2025.

**ADN - ADICIONAL NOTURNO:** 30% Sobre o salário base.

**HORAS EXTRAS:** 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e 100% (cem por cento) nos feriados.

**PAF – EMPREGADO:** R\$ 38,00 (trinta e oito reais) deverá ser descontada do empregado.

**QUEBRA DE CAIXA:** 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo.

**INSALUBRIDADE:** Deve ser calculada sobre o salário mínimo.

**AUXILIO ALIMENTAÇÃO:** As entidades fornecerão refeição ou tíquete de no **mínimo R\$ 15,00 (quinze reais)** por dia efetivamente trabalhado para as jornadas acima de 6 (seis) horas, exceto as que já fornecem refeição (almoço/janta).

**CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:** As entidades ficam obrigadas a descontar o valor equivalente a 1,5% (um virgula cinco por cento) da remuneração dos empregados em cota única sendo o valor destinado a importância descontada ao SINDICATO – SINTHA a título de Contribuição Negocial, através de guia própria a ser recolhida em Março de 2025, sobre a folha de Fevereiro de 2025, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais., **exceto para os trabalhadores que contribuem com o PAF.**

### PISO SALARIAL PARA ESCOLAS SEM FINS LUCRATIVOS:

**PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL:** R\$ 2.465,83 (dois mil, quatrocentos e sessenta e cinco reais e oitenta e três centavos).

**PROFESSOR DE CRECHES E ESCOLAS CONVENIADAS COM AS PREFEITURAS DE ARAXÁ E TAPIRA:** R\$ 3.145,13 (três mil, cento e quarenta e cinco reais e treze centavos).

**COORDENADOR ADM./PEDAGÓGICO:** R\$ 3.407,05 (três mil, quatrocentos e sete reais e cinco centavos).

**O STF decidiu através do tema 935” É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuição assistencial a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados”**

**O direito de oposição foi garantido em presença na Assembleia itinerante realizada de 13 de Outubro de 2025 a 14 de Novembro de 2025.**

**Direito de oposição garantido também até 15 dias do inicio da data base.**

**Edital convocando assembleia no diário oficial dia 13/10/2025.**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG001413/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 23/04/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR019356/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 47979.250588/2026-02  
**DATA DO PROTOCOLO:** 22/04/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO, CNPJ n. 16.911.018/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO ROSA;

E

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO, BARES, LANCHONETES, RESTAUR, CNPJ n. 03.482.109/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIO MORAIS MARQUES;

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 2026 a 31 de dezembro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS ASSOCIAÇÕES, ONGS, ENTIDADES SEM FINS LUCRATIVOS, ASSOCIAÇÕES, ENTIDADES DO TERCEIRO SETOR**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL PARA ESCOLAS SEM FINS LUCRATIVOS**

Excepcionalmente para os Empregados que trabalham com a Educação Infantil nas Creches e Centros Infantis parceiras da Prefeitura de Araxá e da Prefeitura de Tapira – **recomenda-se** as Instituições Empregadoras o cumprimento dos seguintes pisos:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>SALÁRIO</b>
Educador Infantil.....	R\$ 3.174,86
Cozinheira .....	R\$ 2.090,00
Auxiliar de Cozinha.....	R\$ 1.870,00
Serviços Gerais.....	R\$ 1.870,00
Assistente/Auxiliar Administrativo.....	R\$ 2.090,00
Auxiliar/Assistente de Creche/Sala.....	R\$ 2.090,00
Auxiliar/Assistente de apoio à inclusão.....	R\$ 2.090,00
Coordenador Pedagógico.....	R\$ 4.070,00
Coordenador/Diretor Administrativo.....	R\$ 4.510,00
Porteiro/Zelador.....	R\$ 1.980,00

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em virtude da Lei 14.113, de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB e o Decreto 10.656, de 22 de março de 2021, que dispõe sobre a regulamentação e dá outras providências, fica recomendado aos empregados dos demais Municípios de Minas Gerais que trabalham com a Educação Infantil na condição de Professor/Educador Infantil (creches de associações comunitárias e ou instituições sem fins lucrativos, conveniadas ou não com o poder Público), o piso de R\$ 3.174,86 (três mil, cento e setenta e quatro reais e oitenta e seis centavos).

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Aos demais profissionais devem ser aplicada a tabela conforme Cláusula de Reajuste Salarial da presente convenção coletiva de trabalho.

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE PISO SALARIAL**

A partir de 01º de janeiro de 2026 o piso da categoria será de R\$ 1.767,21 (um mil, setecentos e sessenta e sete reais e vinte e um centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - É permitida a redução do piso no caso de jornada de trabalho inferior à estabelecida em lei proporcionalmente às horas trabalhadas, exceto jornada de 12x36 e estagiários.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Em 1º de Janeiro de 2026, data base da categoria profissional, os empregadores reajustarão os salários e todos os demais valores e cláusulas de natureza econômica da convenção coletiva de trabalho em 6,79% (seis vírgula setenta e nove por cento) reajuste esse que incidirá sobre os salários de dezembro de 2025.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As diferenças do reajuste salário dos meses de Janeiro/26, Fevereiro/26 e Março/26 deverão ser pagas na Folha de Abril/26.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUINTA - VIGÊNCIA/CORREÇÃO SALARIAL FUTURA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 24 (vinte e quatro) meses de 01/01/2026 a 31/12/2027 para as cláusulas de natureza social. As cláusulas de natureza econômicas serão negociadas entre as partes em Dezembro/26.

**PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE AUMENTO SALARIAL**

As diferenças do reajuste salarial dos meses de Janeiro/26 e Fevereiro/26 deverão ser pagas em Março/26.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Fica ressalvado o direito das entidades sem fins lucrativos, associações, fundações sem fins lucrativos, ongs, entidades beneficentes, entidades religiosas de compensarem eventuais aumentos concedidos no período.

#### CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBO DE PAGAMENTO

No ato do pagamento de salários, o empregador deverá fornecer ao empregado envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos, dos respectivos descontos e a identificação da empresa.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Faculta-se as entidades o envio de comprovante de pagamento por e-mail, dispensando a forma impressa desde que autorizado pelo empregado.

#### CLÁUSULA OITAVA - VALE

Faculta-se às entidades antecipar o pagamento do salário a seus empregados, até 20 (vigésimo) dia do mês, um mínimo de 40% (quarenta por cento) do valor da remuneração auferida pelo empregado no mês anterior.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – A pedido do empregado as entidades poderão parcelar o adiantamento (vale) nos salários dos meses subsequentes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Fica garantido o adiantamento do 13º salário aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.



#### DESCONTOS SALARIAIS

#### CLÁUSULA NONA - DEDUÇÕES

Somente poderão ser deduzidas dos vencimentos dos empregados, os valores relativos a cheques devolvidos e/ou cartão de crédito não resgatados, quando não forem observadas pelos empregados responsáveis, as normas determinadas pela empresa para seus recebimentos. Estas normas deverão ser comunicadas por escrito e ter o contra recibo dos empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de lei, acordos coletivos, sentenças normativas ou adiantamento.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO DE SUBSTITUTO

Assegura-se ao empregado substituto o direito ao recebimento de salários iguais ao substituído, sem as vantagens pessoais desde que a substituição não seja eventual. O salário do substituto eventual será idêntico ao do empregado substituído, enquanto perdurar a substituição, se tiver a mesma qualificação, nos termos do PN/TRT 200.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DIFERENÇAS

As diferenças apuradas na folha de pagamento verificadas em prejuízo do empregado serão apuradas e pagas no prazo de máximo de 30 (trinta) dias a contar de sua constatação.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – As ressalvas no TRCT (termo de rescisão contrato de trabalho), verificadas em prejuízo do empregado serão apuradas e pagas no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da sua constatação.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MORA SALARIAL

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário devido por dia de atraso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**: A 1ª (primeira) parcela do décimo terceiro salário será pago até o dia 30 de novembro e a 2ª parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano, aplicando-se uma mora salarial de 1/12 (um doze avos) do salário por mês de atraso.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No ato do pagamento de salários, o empregador deverá fornecer ao empregado holerite ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos, dos respectivos descontos e a identificação da entidade.

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

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo vigente para os trabalhadores que exerçam a função exclusiva de caixa.

#### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS EXTRAS E ADICIONAIS

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais deverão constar no verso do TRCT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As horas extras quando não compensadas serão pagas com adicional de 50% (**cinquenta por cento**) sobre o valor da hora normal prestada pelo trabalhador.

#### ADICIONAL NOTURNO

##### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

Será pago o adicional noturno de 30% (trinta por cento), tendo como referencial o salário base do empregado, desde que laborado no horário de 22:00 às 05:00 horas.

#### ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

##### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INSALUBRIDADE

Todo trabalhador que exerce atividade de limpeza, coleta de lixo, serviços de higienização, inclusive de banheiros, principalmente banheiros públicos (Hospitais, Casas de Repouso, Igrejas) enseja o pagamento do adicional de insalubridade em grau máximo.

#### AUXÍLIO HABITAÇÃO

##### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESOCUPAÇÃO DE IMÓVEL

Os empregados que residirem em imóvel do empregador por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, deverão promover a desocupação dentro do prazo Máximo de 30 (trinta) dias, depois de expirado o prazo do aviso prévio.

#### AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

##### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REFEIÇÃO

A partir de 1º de Janeiro de 2026, as entidades deverão conceder aos seus empregados que trabalharem em jornadas acima de 6 (seis) horas diárias, tíquete refeição no valor de R\$ 14,00 (quatorze reais) por dia trabalhado no mês, mediante crédito em Cartão Refeição/Alimentação, benefício que não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei 6.321 de 14/04/1976 e de seus decretos regulamentadores. O empregador poderá descontar até 1% (um por cento) do piso da categoria por mês.

§1º - Os empregadores que fornecerem refeição aos seus empregados ficam desobrigados do cumprimento do "caput" desta clausula, podendo descontar dos salários dos mesmos o valor de até 1% (um por cento) do piso da categoria.

§2º - Lembramos aos senhores empregadores que as situações vigentes significam direito adquirido.

§3º - A refeição deverá ter no mínimo arroz, feijão, proteína e salada.

§4º - Fica vedado qualquer fornecimento de lanche, pizza, salgados ou similares, a título de refeição.

§5º - Somente será possível o pagamento mediante os créditos em Cartão Alimentação/ Refeição que atenda a condição de uso em supermercados/ mercearias e em restaurantes, à escolha do empregado, sendo vedado o pagamento por cartão emitido e aceito por um único estabelecimento comercial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária dentro do estabelecimento do empregador obriga-se este a fornecer lanche gratuito de forma a recompor as energias dos trabalhadores, ou ressarcir-lo da despesa correspondente, desde que a jornada seja superior a 02 horas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os funcionários ao executarem suas atividades diárias estando a uma distância superior a 1 (um) Km do restaurante ou local para tomar sua refeição poderão consumi-la no próprio local de trabalho. As empresas poderão fornecer-alimentação aos trabalhadores através do PAT

##### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - LANCHE

Quando o empregado trabalhar em jornada extraordinária dentro do estabelecimento do empregador obriga-se este a fornecer lanche gratuito de forma a recompor as energias dos trabalhadores, ou ressarcir-lo da despesa correspondente, desde que a jornada seja superior a 02 horas.

#### AUXÍLIO TRANSPORTE

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As entidades fornecerão vale transporte necessário ao deslocamento de seus empregados de casa para o trabalho e vice versa sendo facultativo o desconto previsto na Lei 7.418/85.

#### AUXÍLIO SAÚDE

##### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF

O Programa de Assistência Familiar destinado a todos os integrantes da categoria profissional e seus dependentes legais, consiste em prestar assistência à saúde, e em proporcionar lazer e cultura, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O Programa de Assistência Familiar será mantido pelas **ENTIDADES FILANTRÓPICAS, INSTITUIÇÕES RELIGIOSAS E BENEFICENTES, ONGS, ASSOCIAÇÕES, FUNDAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS**, Empregados e Entidades Sindicais, devendo cada parte cada parte cumprir o ajustado neste instrumento da seguinte forma:

I - Ao SINTHA caberá a organização e a administração do Programa.

II - Cada empregado contribuirá, mensalmente, a partir de 01.01.2026, com a importância de R\$ 37,37 (Trinta e sete reais e trinta e sete centavos), que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas entidades ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O desconto da importância devida pelo empregado para manutenção do Programa (inciso II, parágrafo primeiro), será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SINTHA fará que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O empregado poderá se opor ao desconto previsto no inciso II do parágrafo primeiro desta cláusula, sendo que a oposição deverá ser manifestada pessoalmente e por escrito na sede do SINTHA, até 10 (dez) dias após o registro da presente Convenção.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

Juntamente com as demais parcelas que forem devidas no TRCT (termo de rescisão de contrato de trabalho) a empresa pagará aos beneficiários do empregado que falecer, um auxílio funeral no valor equivalente a 1 (um) piso da categoria vigente à época do falecimento, desde que o empregado não seja beneficiário do seguro de vida.

## AUXÍLIO MATERNIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica concedida à empregada gestante por 30 (trinta) dias iniciando o prazo aludido a partir do término da estabilidade já concedida na Constituição Federal, em seu art. 10. (ADCT) - atos das disposições constitucionais transitórias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A estabilidade de que trata o caput desta cláusula poderá ser substituída por indenização correspondente aos salários ainda não implementados no período da garantia e ser reflexos trabalhistas, 13º salário, férias e adicional, FGTS e multa rescisória.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA

As entidades contratarão Seguro de Vida em favor de todos os seus empregados, sem qualquer ônus para os trabalhadores, com cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro e fora do trabalho, incluídas indenizações, reparações por acidentes e morte com os valores e condições mínimas abaixo:

I - Por Morte de Qualquer Natureza - Cobertura de, no mínimo, R\$ 18.000,00 (dezoito mil reais), sendo beneficiários do seguro, na seguinte ordem, se o empregado falecido for:

a) casado(a), ao CÔNJUGE;

b) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) em união estável, comprovada por declaração feita por instrumento público ou reconhecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou por órgão oficial, ao(à) COMPANHEIRO(A);

c) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem união estável, aos FILHOS em partes iguais;

d) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem União Estável e sem filhos, aos PAIS e, na falta destes, aos IRMÃOS, em partes iguais.

II) Em caso de invalidez total ou parcial definitiva decorrente de acidente do trabalho, que importe na concessão do benefício da aposentadoria por invalidez, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a cobertura do seguro deverá corresponder ao valor de R\$ 18.000,00 (dezesesseis mil reais), que deverá ser pago ao empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a entrega dos documentos comprobatórios.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O seguro contratado deverá cobrir, em caso de morte, o auxílio funeral familiar até R\$ 3.850,00 (três mil e oitocentos e cinquenta reais), além do fornecimento do auxílio alimentação, no valor de R\$ 1.000,00 (um mil reais), pagos de uma única vez.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As entidades que não contratarem a apólice de seguro ficarão obrigadas a indenizar diretamente o trabalhador ou aos seus beneficiários o valor da integral da cobertura do seguro acrescida de multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor total do seguro.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O presente benefício não tem natureza salarial por não constituir contraprestação dos serviços.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Poderá a entidade adotar por outra cobertura já existente, caso a apólice contemple um número maior de benefícios, desde que não implique ônus para o Empregado.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA

As entidades prestarão assistência jurídica aos seus empregados, que exercerem as funções de vigia e porteiro quando os mesmos, no exercício de suas funções em defesa dos legítimos interesses e direitos da empresa, incidir na prática de atos que os levem a responder a ação penal.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Fica proibido a contratação à título de experiência de empregado que já tenha sido empregado da mesma Empresa, quando contratado na mesma função.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

A empresa quando da rescisão do contrato de trabalho, fornecerá aos empregados, cartas de referencia/apresentação quando solicitadas por escrito pelo empregado, ressalvando-se os casos de dispensa por justa causa.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÃO DO TRCT

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Os estabelecimentos empregadores darão preferência aos empregados já contratados para o preenchimento de cargos de relevo ou importância, sempre que a conveniência assim o recomendar, a critério do empregador.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço serão homologados perante o sindicato que representa a categoria profissional, obrigando-se este a proceder, com antecedência, a marcação de dia e hora para que não ocorra nenhum atraso, dentro do prazo máximo previsto em lei para o pagamento das verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta corrente ou conta salário. No caso de o período correspondente ao aviso prévio terminar em dias que antecedam os sábados, domingos e feriados o pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente, considerando-se sua efetuação dentro do prazo legal. O mesmo ocorrerá no caso de não funcionamento do sindicato representativo da categoria profissional no dia destinado ao referido pagamento, por qualquer motivo que seja.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Se no dia e horário previamente designados o empregado não comparecer, o sindicato profissional deverá emitir uma declaração atestando a ausência do empregado. O mesmo deverá ocorrer se o empregado comparecer e recusar o recebimento dos valores constantes do TRCT ou mesmo a assinatura do termo de rescisão. Se o ausente for o empregador deverá, também, ser emitida a referida declaração. Não serão aceitas declarações emitidas sem anuência do sindicato.

**PARAGRAFO QUINTO** - Os prazos para quitação e homologação da TRCT deve ser o efetuado conforme consta no artigo 477 paragrafo 6º CLT. Homologação e quitação fora desses prazos acarretará ao empregador multa conforme artigo 477 paragrafo 8º CLT. Homologação e quitação fora desse prazo acarretará multa conforme Cláusula Sexagésima.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PEDIDO DE DEMISSÃO APÓS O TÉRMINO DO AUXILIO MATERNIDADE.

No caso do pedido de demissão da mãe após o término do auxílio maternidade, a empresa não poderá descontar o aviso ou obrigar a empregada a cumpri-lo, desde que a solicitante solicite seu desligamento em até 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO DO EMPREGADOR



As regras previstas nesta cláusula e em seus parágrafos aplicam-se exclusivamente ao aviso prévio do empregador, que observará como prazo mínimo de 30 (trinta) dias, acrescido de mais 3 (três) dias por ano de serviço prestado pelo empregado a empresa, de acordo com a tabela abaixo:

TEMPO DE SERVIÇO (anos completos)	AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (número de dias)
0 anos	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias
9 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias
14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso do aviso prévio trabalhado, independente da quantidade de dias a que fizer jus o trabalhador, de acordo com a tabela acima, este somente poderá cumprir no máximo 30 (trinta) dias sendo os dias restantes indenizados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Estando o cumprimento do aviso prévio limitado a 30 (trinta) dias conforme o parágrafo anterior permanece inalterado as regras do artigo 477 e 488 e parágrafo único da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - A data da baixa na carteira de trabalho do empregado demitido corresponderá ao último dia do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de acordo com a tabela prevista no caput, observados os termos do artigo 17 da Instrução Normativa nº 15 SRT de 14/07/2010.

**PARÁGRAFO QUARTO** - O tempo do aviso prévio proporcional de acordo com a tabela prevista no caput ainda que indenizado, computa-se integralmente como tempo de serviço nos termos do inciso primeiro do art. 487 da CLT repercutindo em todas as verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O aviso prévio será suspenso no seu curso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença de saúde e o contrato a termo ficará suspenso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Em caso de dispensa imotivada, quando a entidade exigir o cumprimento do aviso, fica o empregado dispensado do cumprimento desde que apresente carta ou declaração comprovando promessa de novo contrato de trabalho.

## SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO INDIRETA

No caso de descumprimento pelo empregador de qualquer cláusula prevista nesta Convenção, fica facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho sem justa causa.

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

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ANOTAÇÕES

O empregador, obrigatoriamente, anotará na CTPS, a real função exercida pelo empregado sob pena de, não fazendo, pagar-se ao trabalhador o maior salário da classe. Nenhum empregado será obrigado a exercer funções senão a que estiver anotada na sua Carteira Profissional.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EXAME ADMISSIONAL NO SINTHA

*As entidades poderão optar pelos exames médicos de admissão ou rescisão prestados por médico do trabalho do SINTHA, cujo custo do exame será de R\$50,00 (cinquenta reais) por trabalhador examinado.*

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Fica permitido o contrato por prazo determinado para as entidades que participam dos programas do Ministério da saúde PRONON E PRONAS e outros projetos com verba específica, durante o contrato de trabalho enquanto os projetos estiverem sendo executados.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** – É assegurado às partes da rescisão do presente contrato antes do término do prazo de 2 (dois) anos, garantindo-se assim o direito recíproco de rescisão, nos termos do art. 481 da CLT.

**PARAGRAFO SEGUNDO** – Vencido o período de 2 (dois) anos e continuando o empregado a prestar serviços a empregadora por tempo indeterminado, ficam prorrogadas todas as cláusulas aqui estabelecidas enquanto não se rescindir o contrato de trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO INTERMITENTE

As entidades só poderão utilizar o contrato intermitente se houver um acordo homologado pelo SINTHA.



## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PROMOÇÕES

Para preenchimento de cargos por parte do empregador será sempre observado a promoção de trabalhadores em cargos subalternos, desde que preencham as condições para os referidos cargos.

### FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Ficam as empresas obrigadas a fornecerem os instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das respectivas funções, sem ônus para os empregados, nos termos da lei.

### ESTABILIDADE APOSENTADORIA

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE APOSENTADORIA

A empresa concederá estabilidade provisória aos empregados cujo tempo para requerer a aposentadoria seja inferior de 06 (seis) meses, desde que tenha mais de (05) cinco anos ininterruptos na mesma empresa, ressalvando os casos de dispensa por justa causa, a estabilidade terá duração até o deferimento da mesma.

### OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DO EMPREGO

Ficam as entidades desobrigadas do pagamento do aviso prévio no caso de transferência de prestação de serviços a outra empresa através de rompimento de contrato por licitação, ou determinação do tomador dos serviços, para garantia de seqüência do emprego ao funcionário interessado no seu remanejamento, através de sua manifestação por escrito.

Fica, ainda, a entidade obrigada, quando da rescisão do contrato de trabalho, a apresentar a CTPS do empregado devidamente assinada pela empresa sucessora dos serviços ou declaração por ela assinada assumindo a sua contratação protocolizada nas entidades convenentes.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ASSENTOS

O empregador autorizará a utilização de assentos apropriados nos momentos de pausa no atendimento ao público. Os empregados utilizarão os assentos com decoro e serão diligentes no caso de presença do público.

### OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UTILIZAÇÃO DE APARELHO CELULAR E ACESSÓRIOS

Não é permitido o uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, durante o horário de trabalho para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso que não seja ligação de voz.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – O uso de telefone celular, smartphone, tablet e dispositivos similares, para o acesso à internet, redes sociais, aplicativos de mensagens, jogos eletrônicos, músicas, ou qualquer outro uso, será permitido apenas no intervalo para descanso intrajornada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – No caso de o empregado precisar atender ou realizar uma ligação particular de caráter emergencial durante o horário de trabalho, deverá interromper a atividade que estiver desenvolvendo e se posicionar de forma segura, em área que será delimitada pelo empregador, para utilização do dispositivo.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – O uso inadequado de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim considerado o que não observar as cláusulas anteriores, constituirá atitude passível de advertência.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE O USO RESPONSÁVEL DO CELULAR

Os empregadores e o Sindicato Laboral irão realizar periodicamente campanhas educativas de uso responsável do celular, segundo os critérios estabelecidos na cláusula quadragésima segunda do presente documento.

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FIXAÇÃO DE AVISOS QUANTO AO USO DO CELULAR E OUTROS

Os empregadores devem afixar, em local visível, aviso de proibição de uso de telefone celular, smartphone, tablet ou dispositivo similar, assim como informar os horários permitidos e as áreas consideradas seguras.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

#### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

Fica autorizado a criação e manutenção do Banco de Horas, onde o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 150 (cento e cinquenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O período para vigência do Banco de Horas será de:

(I) 01/Janeiro/2026 a 31/Dezembro/2026 e;

(II) 01/Janeiro/2027 a 31/Dezembro/2027.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para fins de compensação, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas, compensando-se cada hora trabalhada por 1 (uma) horas de descanso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O saldo credor do Banco de Horas, não compensado no período de vigência do presente acordo, será pago como horas extras do período subsequente e idêntico procedimento será utilizado em caso de rescisão do contrato de trabalho, promovida pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Caso concedido pela empresa, reduções de jornadas ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não podem se constituir como crédito para a instituição, a ser descontado em espécie ou crédito em horas após o prazo do caput dessa cláusula.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA DESCANSO

Faculta-se as entidades, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção efetuar o intervalo intrajornada para repouso e alimentação de 30 (trinta) minutos podendo este ser compensado ou pago como hora extra.

## FALTAS

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS JUSTIFICADAS

Fica autorizado a criação e manutenção do Banco de Horas, onde o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 150 (cento e cinquenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O período para vigência do Banco de Horas será de:

(I) 01/Janeiro/2026 a 31/Dezembro/2026 e;

(II) 01/Janeiro/2027 a 31/Dezembro/2027.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para fins de compensação, serão consideradas apenas as horas efetivamente trabalhadas, compensando-se cada hora trabalhada por 1 (uma) horas de descanso.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O saldo credor do Banco de Horas, não compensado no período de vigência do presente acordo, será pago como horas extras do período subsequente e idêntico procedimento será utilizado em caso de rescisão do contrato de trabalho, promovida pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Caso concedido pela empresa, reduções de jornadas ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não podem se constituir como crédito para a instituição, a ser descontado em espécie ou crédito em horas após o prazo do caput dessa cláusula.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE REVEZAMENTO

É autorizada a instituição implantação de jornada de revezamento que poderá ser realizada em turnos da seguinte forma:

De 07:00 às 15:00 horas

De 15:00 às 23:00 horas

De 23:00 às 07:00 horas

O empregado trabalhará 06 (seis) dias em cada turno, alternando os turnos da seguinte forma:

Após trabalhar 06 (seis) dias no 1º turno, ficará um dia de folga e iniciará o 2º turno;

Após trabalhar 06 (seis) dias no 2º turno, ficará dois dias de folga e iniciará o 3º turno;

Após trabalhar 06 (seis) dias no 3º turno, ficará três dias de folga e iniciará o 1º turno.

Nos turnos de revezamento, não serão consideradas como extras, as horas excedentes à 6ª hora diária, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período de um mês à jornada mensal de trabalho previsto de 180( cento e oitenta) horas.

O intervalo para repouso e alimentação dos empregados que trabalham em turno de revezamento, será de 30( trinta) minutos diários já computados na jornada de trabalho.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Faculta-se a instituição, em parte ou em todos os setores das empresas vinculadas a esta Convenção, da denominada "JORNADA ESPECIAL", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, sem que haja redução de salário e respeitados os pisos salariais da categoria, uma vez que estará sendo respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para aqueles que trabalharem sob o regime do parágrafo anterior desta cláusula serão entendidas como normais as horas trabalhadas além da oitava, sem incidência do adicional de hora extra, ficando mantido o adicional noturno no período que for aplicado legalmente

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Fica aqui desde já ajustado que as empresas poderão prorrogar a jornada de trabalho do empregado até o máximo permitido por lei quando o local de trabalho em que o mesmo estiver lotado não funcionar aos sábados, devendo a jornada semanal ser redistribuída de Segunda a Sexta-feira, a fim de compensar as horas não trabalhadas aos sábados, hipótese que não ensejará direito a horas extras, a não ser quando a jornada semanal ultrapassar 44(quarenta e quatro) horas e a mensal exceder a 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Os feriados trabalhados na jornada 12x36 não serão considerados como hora extra.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

As reuniões e/ou cursos, quando do comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada de trabalho. Se realizadas fora do horário normal, desde que não seja para treinamento de seus funcionários, serão pagas como horas extras e não poderão entrar no Banco de Horas.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS**

As férias não poderão iniciar-se em sábados, domingos, feriados, dias santos ou dias de incorrência de trabalho.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES**

As empresas que exigirem o uso de uniformes fornecerão no mínimo gratuitamente 02 (dois) uniformes completos por ano de trabalho, tendo como referência o mês de admissão do empregado, durante a vigência do presente instrumento, sendo o mesmo de uso obrigatório.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão os atestados médicos emitidos pelo serviço médico e odontológico do Sindicato Profissional, bem como os demais previstos em Lei, ficando estabelecido o prazo de 72 (setenta e duas) horas para a entrega dos atestados médicos ao empregador, que fica obrigado a emitir comprovante de recebimento com cópia para o empregado.

### **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

O sindicato deverá ter livre acesso aos estabelecimentos das empresas, bem como aos locais de prestação de serviços para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados desde que haja concordância da empresa.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS**

As entidades por solicitação prévia e escrita da Entidade profissional liberarão os membros da diretoria do sindicato sem prejuízo de seus salários para participarem de reuniões, assembleias, ou encontros de trabalhadores, respeitado o limite máximo de até 20 (VINTE ) dias por ano.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

Por força do art. 513, "e" da CLT e da Nota Técnica n° 02/2018 do CONALIS – MPT, que garante ao sindicato profissional a prerrogativa de impor contribuições à categoria representada e a previsão constitucional do art. 7º inciso XXVI e art. 8º, inciso IV, da CF/88 que estabelece o reconhecimento constitucional e legal da norma coletiva e da soberania da assembleia em instituir contribuições, especialmente para custeio de luta sindical para negociação coletiva, com base no princípio da liberdade sindical preconizado na OIT e da prevalência das normas coletivas sobre a Lei trazida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no artigo 611-A, e em cumprimento ao determinado pela assembleia dos empregados que autoriza prévia e expressamente a instituir esta contribuição, ficam as empresas empregadoras obrigadas a descontar de TODOS os seus empregados a "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL" nas seguintes condições:

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As entidades ficam obrigadas a descontar o valor equivalente a 8% (oito por cento) dos salários, limitado ao valor de R\$ 141,93 (cento e quarenta e um reais e noventa e três centavos) por empregado, destinado a importância descontada ao SINDICATO – SINTHA a título de Contribuição Negocial, através de guia própria até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais. Para o ano de 2027 será descontado o mesmo percentual a partir da folha de Janeiro/2027.

**PARAGRAFO SEGUNDO** - As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos, em boleto fornecido através do e-mail secretaria@sintha.com.br ou emitidas no site www.sintha.com.br e enviadas para o SINTHA com cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados e GFIP do mês de desconto, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - As guias são expedidas pelo SINTHA, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto as solicite através do email:secretaria@sintha.com.br

**PARÁGRAFO QUARTO** - O desconto e o repasse ao SINTHA da importância devida pelo empregado previsto no caput desta cláusula será de inteira responsabilidade das empresas, sendo que a omissão institucional na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINTHA, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.

**PARÁGRAFO QUINTO** - O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,33% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Fica assegurado a todos trabalhadores, representados e sindicalizados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos neste instrumento normativo dotado de força legal e pactuado pelos princípios que norteiam a negociação coletiva e soberania das decisões dos empregados em assembleia, o direito de se opor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente ao SINTHA localizado na Rua Imbiaça 420 Vila São Pedro, até 10 (dez) dias contados a partir do dia seguinte do protocolo da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no sistema mediador/sei do Ministério do Trabalho.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - As cartas de oposição devem conter, no mínimo, nome e CPF do empregado, para fins de identificação. Os empregados admitidos após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no Ministério do Trabalho, terão 10 (dez) dias a contar de sua admissão, para exercer o seu direito de se opor ao referido desconto, e apresente junto com a oposição cópia do Contrato de Trabalho previsto na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria. Para os empregados afastados por motivo de doença pelo INSS ou que estejam com atestado médico durante todo o período de oposição, o prazo será de 10 (dez) dias contados a partir de seu retorno ao trabalho, desde que junto com a oposição seja juntada uma cópia da comprovação do afastamento.

**PARÁGRAFO OITAVO** - Fica advertida a entidade de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, que demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

**PARÁGRAFO NONO** - Aos empregados admitidos após o mês de FEVEREIRO DE 2026, será descontado o valor referente à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no mês subseqüente ao de sua admissão e seu repasse ao SINTHA se dará no mês seguinte ao desconto.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** – Os empregados que possuem ou aderirem ao PAF previsto na Clausula 21º (Vigésima primeira) estarão isentos do pagamento da **Contribuição Negocial**.  
**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL**

O empregador sujeito às obrigações decorrentes desta CCT, sindicalizados ou não, recolherão mensalmente, a partir de 01 de Março de 2026 a favor do sindicato patronal a importância constante na tabela abaixo, a título de Contribuição Assistencial, com vistas ao aprimoramento de suas atividades estatutárias, conforme aprovado em Assembleia Geral. No ato de homologação da rescisão de contrato de trabalho será obrigatório a apresentação de comprovante das guias quitadas ou certidão de quitação da Contribuição Assistencial que é devida a entidade sindical patronal.

Nº DE EMPREGADOS DA ENTIDADE	VALOR
Sem empregado	R\$ 168,00
De 01 a 10 empregados	R\$ 280,00
De 11 a 20 empregados	R\$ 520,00
De 21 a 30 empregados	R\$ 790,00
De 31 a 50 empregados	R\$ 1.178,00
De 51 a 100 empregados	R\$ 2.208,00
De 101 a 150 empregados	R\$ 2.839,00
Acima de 150 empregados	R\$ 3.858,00

A contribuição assistencial mencionada no parágrafo anterior deverá ser recolhida até o dia 15 (dez) do mês subseqüente, através de guia própria, a ser fornecida pela entidade patronal, ficando estabelecido que no caso de atrasos no pagamento da obrigação, sobre esta, incidirá multa de 2% (dois por cento) ao mês, mais atualização monetária, e juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - As guias deverão ser solicitadas através do e-mail: [sindhorbaraxa@gmail.com](mailto:sindhorbaraxa@gmail.com)

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

As entidades reconhecem a legitimidade do sindicato Profissional, como substituto processual, para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão das cláusulas desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, e demais normas trabalhistas independentemente da outorga de instrumento de mandato pelos empregados substituídos e/ou da relação nominal dos mesmos.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas deverão autorizar a fixação em quadros de aviso, todos os comunicados panfletos e circulares expedidos pelo sindicato profissional e que lhes forem remetidos, vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO

As Entidades convenentes manterão uma comissão intersindical permanente de análises de problemas relacionados ao cumprimento de convenções coletivas, acordos coletivos, recolhimento de contribuições, cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como, na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária, devendo reunir-se ordinariamente até o dia 10 de cada mês e extraordinariamente sempre que convocada.

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

A violação ou descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção sujeitará ao infrator às penalidades previstas em lei, além de multa equivalente a 100% (cem por cento) do piso salarial da classe para cada cláusula violada, revertida a mesma em favor do empregado ou para o Sintha se for o caso.

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FISCALIZAÇÃO

A superintendência Regional do Trabalho e emprego em Minas Gerais é autorizada a fiscalizar o cumprimento da presente convenção coletiva em todas as cláusulas.

#### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

I - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT que é um instrumento coletivo dotado de força legal (art. 611-A CLT) e reconhecimento constitucional (art. 7º, inciso XXVI) terá como base legal trabalhista constante na CCT tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal ou regulatória pelo controlador prevista no art. 7º, inciso II, da LGPD.

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela seguradora com o fito de dar cumprimento a obrigação legal trabalhista constante na CCT tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato", prevista no art.7º, V da lei nº 13.709/18 (LGPD).

III - As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantido assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

}

CARLOS ROBERTO ROSA  
PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO

MARIO MORAIS MARQUES  
PRESIDENTE

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO, BARES, LANCHONETES, RESTAUR

### ANEXOS ANEXO I - ATA AGE SINTHA

[Anexo \(PDF\)](#)

### ANEXO II - ATA AGE SINDHORB

[Anexo \(PDF\)](#)

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

