



## **PAUTA DE REIVINDICAÇÕES**

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

#### **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) econômica estabelecimentos de empresas de hotéis, restaurantes, bares, pensões, cafés, laticínios, 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, churrasceria, creperia, cyber café, danceteria-dancing, discoteca, drive-in, dormitório, doçaria, espagueteria, fornecimento de bebidas a varejo, flats, galeteria, hospedagens, hospedaria, hotel rural, hotel de lazer, hotel fazenda, hotel residence, karaokê, kitnet, lanchonete, motel, pastelaria, pensionato, petisqueira, pizzeria, pousada, quiosques, restaurantes, rotisseria, salão de dança, salões de festas, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, serviços ambulantes de alimentação e bebidas, salsicharia, scotch-bar, self-service, sorveteria, tendinhas e trailers de lanches e profissional, dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares, com abrangência territorial em Belo Horizonte/MG.

#### **Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial**

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

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

I) Piso salarial da categoria profissional será de R\$1.750,00 (Um Mil, Setecentos e Cinquenta Reais) mensais;

II) Para as funções de: garçom/garçonete, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira, de 1º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, será de R\$1.800,00 (Um Mil e Oitocentos reais) mensais.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

#### **CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL**

As partes ajustaram que os salários dos empregados representados pelo Sindicato Profissional, no dia 01/01/2026 data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de 10,0% (Dez por Cento) sobre o salário do mês de dezembro de 2025

#### **CLÁUSULA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - CARACTERIZAÇÃO DE VALES**

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

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

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (Cem 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).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA –TAXA DE SERVIÇO OU GORJETA SUGERIDA**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL NOTURNO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

As empresas obrigam-se ao fornecimento de alimentação aos seus empregados, por meio de cartão alimentação ou refeição, observadas as disposições do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) e as alterações trazidas pela Emenda Constitucional nº 132/2023 e pela Lei Complementar nº 214/2027, que instituem o novo regime tributário de consumo (IBS/CBS) e disciplinam o tratamento fiscal dos benefícios concedidos aos trabalhadores.

§ 1º – O benefício deverá priorizar alimentação saudável, balanceada e nutricionalmente adequada, sendo prestado preferencialmente por cartão magnético recarregável ou outro meio eletrônico que assegure rastreabilidade, ou por refeição fornecida no local de trabalho em conformidade com as normas sanitárias e nutricionais vigentes.

§ 2º – O valor mínimo do benefício é fixado em R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) por dia efetivamente trabalhado, a ser concedido de forma integral e independente de gratificações, adicionais ou comissões.

§ 3º – A empresa que optar pelo fornecimento de refeição no próprio local de trabalho poderá efetuar desconto de até 20% (vinte por cento) do custo da refeição, conforme permitido pela legislação do PAT, devendo garantir a qualidade e adequação nutricional.

§ 4º – É vedada a substituição do benefício por pagamento em dinheiro, crédito em folha ou qualquer forma que descaracterize sua natureza alimentar, sob pena de integração do valor à remuneração para todos os efeitos legais.

§ 5º – As empresas que não aderirem ao PAT deverão manter padrão equivalente de qualidade e segurança alimentar, sob pena de multa convencional, a ser definida em mesa de negociação.

§ 6º – O fornecimento do benefício em desacordo com as disposições da Reforma Tributária (EC 132/2023 e LC 214/2027) poderá acarretar a perda de créditos fiscais e ônus tributário adicional para o empregador, cabendo às empresas observarem rigorosamente as novas regras de dedutibilidade e escrituração.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - LANCHE**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE-TRANSPORTE E CONCESSÃO EM DINHEIRO**

As empresas que não fornecerem transporte próprio deverão garantir aos empregados o benefício do vale-transporte, nos termos da Lei nº 7.418/1985, com as alterações da Lei nº 7.619/1987, assegurando o atendimento integral das necessidades de deslocamento residência–trabalho–residência.

§ 1º – Em conformidade com o inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e o art. 611-A, inciso I, da CLT, fica autorizado, mediante esta Convenção Coletiva, que o vale-transporte seja fornecido em dinheiro, mediante recibo, sem natureza salarial, não integrando a remuneração para qualquer efeito trabalhista, previdenciário ou fundiário, nos termos do art. 2º da Lei nº 7.418/1985.

§ 2º – O valor pago em dinheiro a título de vale-transporte possui natureza indenizatória, não se incorporando ao salário e não repercutindo em férias, 13º salário, FGTS, aviso-prévio, horas extras, adicional noturno ou quaisquer demais verbas.

§ 3º – O vale-transporte, seja por meio de crédito eletrônico ou pagamento em dinheiro, deverá ser fornecido de forma antecipada, até o quinto dia útil de cada mês, garantindo os valores suficientes ao deslocamento do empregado durante todo o período de trabalho.

§ 4º – As empresas poderão descontar dos empregados até 6% (seis por cento) do salário básico, excluídos adicionais e vantagens, conforme art. 4º da Lei nº 7.418/1985, sendo o desconto limitado ao valor efetivamente gasto com o deslocamento diário, vedada a cobrança superior ao custo real.

§ 5º – Durante períodos de afastamento do empregado por férias, licença médica, licença não remunerada, afastamento previdenciário ou qualquer situação que implique ausência ao trabalho, o benefício não será devido, por ausência de deslocamento residência–trabalho–residência.

§ 6º – Quando houver utilização de cartão ou sistema de bilhetagem eletrônica, se constatado saldo remanescente não utilizado, o empregador deverá efetuar, no mês subsequente, somente a complementação necessária ao valor suficiente para o deslocamento mensal do empregado.

§ 7º – Em caso de desligamento, o empregado deverá devolver ao empregador os vales-transporte não utilizados, proporcionais aos dias não trabalhados, podendo o valor correspondente ser compensado na rescisão contratual, nos termos do art. 462 da CLT.

§ 8º – Nos casos de bilhetagem eletrônica, será permitido o desconto do valor cobrado pela operadora para reposição do cartão em caso de extravio, perda, danificação, furto ou roubo, desde que comprovado o custo e cientificado o empregado.

§ 9º – A concessão do vale-transporte em dinheiro, prevista nesta cláusula, não afasta a obrigação patronal de assegurar o valor necessário ao deslocamento do empregado, não podendo este custear qualquer parte que exceda o limite legal de participação.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA- PLANO ODONTOLÓGICO**

Fica instituído o Plano Odontológico destinado aos trabalhadores da categoria profissional abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, sendo o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE responsável pelo credenciamento das operadoras odontológicas autorizadas pela Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, na modalidade de Contrato Coletivo por Adesão.

§ 1º – As empresas obrigam-se a contratar plano odontológico para todos os seus empregados, arcando integralmente com 100% (cem por cento) do valor fixado no §3º desta cláusula. O benefício não será concedido aos empregados que se enquadrarem nas seguintes condições:

1. Empregados com contrato de trabalho por prazo determinado;
2. Empregados com contrato de trabalho suspenso;
3. Empregados em período de experiência.

§ 2º – Os empregados afastados por acidente de trabalho ou doença ocupacional, após o prazo fixado no §3º, farão jus à manutenção do Plano Odontológico por até 1 (um) ano após a data da suspensão do contrato, sem qualquer custo adicional.

§ 3º – O plano odontológico deverá ser contratado exclusivamente junto às operadoras credenciadas pelo Sindicato Laboral, observadas as normas da ANS e da Reforma Tributária (Emenda Constitucional nº 132/2023 e Lei Complementar nº 214/2027), que disciplinam o novo regime tributário de consumo (IBS/CBS) e o tratamento fiscal de benefícios corporativos.

O valor mensal do plano é fixado em R\$ 28,00 (Vinte e Oito Reais) por empregado, pagos integralmente pelo empregador.

§ 4º – As operadoras credenciadas deverão oferecer planos sem carência, com cobertura estadual e atendimento nacional para urgência e emergência.

Convênios celebrados com operadoras não credenciadas à entidade sindical não isentam o empregador do cumprimento desta cláusula, sujeitando-o às multas convencionais e à imediata adequação contratual.

§ 5º – O plano deverá ter como parâmetro mínimo de cobertura, além do rol da ANS, acréscimo de 90 (noventa) procedimentos odontológicos, ampliando o atendimento e garantindo rede credenciada em todas as especialidades odontológicas.

§ 6º – Os empregados poderão incluir dependentes e/ou ascendentes, mediante solicitação à empresa empregadora e autorização expressa de desconto em folha correspondente ao valor integral por dependente.

§ 7º – A empresa empregadora deverá consultar previamente o Sindicato Laboral acerca das operadoras credenciadas antes da contratação, firmando contrato coletivo de adesão abrangendo todos os empregados, nos termos da Resolução Normativa nº 195 da ANS, respeitado o valor fixado no § 3º.

§ 8º – Em caso de rescisão contratual ou exclusão de dependentes, a empresa deverá comunicar à operadora e ao sindicato no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da ocorrência.

§ 9º – As empresas deverão apresentar, até 31/03/2026, às entidades sindicais convenientes, cópia da GFIP referente ao mês de fevereiro de 2026.

As empresas que não possuem empregados deverão apresentar RAIS negativa até a mesma data.

§ 10º – O valor custeado pela empresa referente ao Plano Odontológico não possui natureza salarial, não se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos legais e não gera reflexos em encargos trabalhistas ou previdenciários, nos termos da Reforma Tributária (EC 132/2023 e LC 214/2027) e da Lei nº 8.212/1991.

§ 11º – Certificado de Regularidade Sindical:

As empresas que comprovarem o cumprimento integral desta cláusula farão jus ao CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL – CRS, expedido pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, que atestará a conformidade da empresa com as obrigações convencionais da categoria.

Esse certificado poderá ser utilizado para fins de publicidade institucional, participação em licitações públicas e programas de reconhecimento social e trabalhista promovidos pelas entidades signatárias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CARTÃO DE SAÚDE, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL**

Os empregadores obrigam-se à contratação do Seguro de Vida em Grupo e Auxílio Funeral para todos os seus empregados, por meio de empresa credenciada junto ao Sindicato Patronal, nas condições estabelecidas nesta cláusula e em conformidade com a Reforma Tributária (Emenda Constitucional nº 132/2023 e Lei Complementar nº 214/2027), que disciplinam o tratamento fiscal e tributário dos benefícios concedidos aos trabalhadores.

1. Coberturas e Valores Mínimos			
Cobertura	Titular	Cônjuge	Filhos
Morte	R\$ 8.000,00	R\$ 8.000,00	R\$ 2.000,00
Invalidez Permanente Total por Acidente	Até R\$ 8.000,00	–	–
Invalidez Permanente Parcial por Acidente	Até R\$ 8.000,00	–	–
Invalidez Funcional por Doença	R\$ 8.000,00	–	–
Assistência Funeral Familiar (até)	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00	R\$ 3.000,00
Indenização Especial – Filhos Póstumos	R\$ 8.000,00	–	–
Sorteios Mensais (4)	R\$ 500,00	–	–
Adaptação de Veículo/Residência (em caso de IPA)	R\$ 2.000,00	–	–
Cartão Cesta Básica	R\$ 200,00	–	–

§ 1º – A cobertura de morte extensiva aos filhos é válida somente para maiores de 14 anos até 21 anos (solteiros) ou até 24 anos, desde que comprovadamente estudantes universitários. Menores de 14 anos terão direito apenas ao reembolso das despesas de funeral, conforme normas da SUSEP, não cabendo indenização por morte.

§ 2º – Em caso de suicídio, o segurado deverá ter mínimo de 24 meses de contribuição no seguro para fins de indenização, conforme legislação securitária vigente.

§ 3º – Assistência Funeral Familiar

Extensiva aos filhos de até 21 anos ou até 24 anos comprovadamente estudantes. O serviço deverá ser acionado pela Central de Atendimento – 0800 638-5433 (demais localidades)

ou 3003-5433 (capital), mediante apresentação do CPF do titular e registro de protocolo de atendimento.

Na hipótese de reembolso de despesas funerárias, o valor será deduzido da cobertura principal de morte.

#### § 4º – Comunicação e Cadastro

O empregador deverá enviar, até o dia 25 de cada mês, a lista de inclusão e exclusão de empregados para o e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br), contendo:

- Nome completo;
- CPF;
- Data de nascimento;
- Telefone celular e e-mail;
- Nome da mãe;
- Data de admissão e/ou demissão.
- 

Caso o dia 25 recaia em final de semana ou feriado, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil anterior.

O não envio dentro do prazo poderá impedir a inclusão ou baixa de empregados no benefício.

#### § 5º – Pagamento e Valor Mensal

O empregador deverá efetuar o pagamento mensal de R\$ 9,50 (nove reais e cinquenta centavos) por empregado, por meio de boleto bancário enviado via e-mail pela administradora.

Caso não receba o boleto até cinco dias antes do vencimento, deverá solicitar através do telefone (31) 3297-5353 (WhatsApp) ou e-mail [cobranca@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cobranca@centraldosbeneficios.com.br).

#### § 6º – Afastamentos e Limitações

Os empregados afastados por doença que já estejam segurados permanecerão com cobertura ativa. Os aposentados por invalidez e empregados com mais de 70 anos, 11 meses e 29 dias não poderão ser incluídos em novos seguros, mas os que já estiverem segurados continuarão cobertos.

#### § 7º – Seguros Próprios de Empresas

As empresas que já ofereçam Seguro de Vida em Grupo com coberturas iguais ou superiores às previstas nesta cláusula ficam dispensadas da obrigatoriedade de adesão à parceria sindical, desde que comprovem anualmente:

- Cópia do contrato, apólice ou proposta do seguro;
- Relação nominal dos empregados beneficiados;
- Último boleto pago com autenticação bancária;
- Percentuais de custeio (empregado/empregador).

O envio dos documentos deverá ser feito ao Sindicato Laboral em até 60 (sessenta) dias da contratação ou a cada data-base, para análise e validação.

#### § 8º – Certificado Individual

Cada segurado receberá Certificado Individual de Seguro de Vida e/ou Acidentes Pessoais, emitido pela seguradora em até 60 dias após o envio da listagem pela empresa.

#### § 9º – Abrangência

O benefício aplica-se a todos os empregados, independentemente da modalidade contratual (prazo indeterminado, parcial, intermitente ou aprendiz).

#### § 10º – Prescrição

O direito à indenização prescreve nos prazos previstos no art. 206 do Código Civil, caso o segurado ou beneficiário não proceda à abertura do sinistro no período legal.

#### § 11º – Adesão e Obrigatoriedade

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), sendo o preenchimento e aceite obrigatórios em razão da natureza normativa desta cláusula.

#### § 12º – Regularidade Sindical

As empresas que comprovarem o cumprimento integral desta cláusula terão direito ao CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS), expedido pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, reconhecendo sua conformidade com as obrigações sociais e trabalhistas da categoria.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

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

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

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGO (PRÉ-APOSENTADORIA)**

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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO INTRAJORNADA**

Fica convencionado que o intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 (uma) hora e no máximo de 2 (duas) horas.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Admitir-se-á, mediante prévio acordo, por escrito, entre a empresa e empregado, a redução do intervalo diário a 30 (trinta) minutos.

a - Caso o empregado não consiga sair 30 minutos mais cedo nos dias em que usufruir dos 30 minutos de intervalo, a EMPRESA ficará obrigada a pagar o período suprimido faltante, com o acréscimo de adicional de horas extras previsto na Convenção Coletiva de Trabalho sobre o valor do salário da hora normal de trabalho.

b - O pagamento aludido no parágrafo anterior terá natureza indenizatória, nos termos do artigo 71 da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.

c - Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE CONDIÇÕES MÍNIMAS DE TRABALHO**

A empresa deverá proporcionar aos empregados condições adequadas de trabalho, garantindo um ambiente seguro, salubre e ergonomicamente adequado ao desempenho das atividades. É obrigatória a concessão e manutenção de equipamentos de proteção individual (EPIs) e coletiva (EPCs) sempre que necessário, bem como a realização de treinamentos periódicos sobre segurança do trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONDIÇÕES RELATIVAS AO ALOJAMENTO**

Nos casos em que a empresa fornecer alojamento aos empregados, as condições mínimas deverão ser observadas, garantindo conforto, segurança e higiene.

§ 1º - Os alojamentos deverão contar com ventilação adequada, iluminação suficiente, água potável e instalações sanitárias separadas por gênero, em quantidade compatível com o número de trabalhadores alojados.

§ 2º - A empresa deverá disponibilizar camas individuais, com colchões em bom estado, roupa de cama limpa e espaço adequado para armazenamento de pertences pessoais de cada empregado.

§ 3º - Deverá ser garantida a limpeza regular das instalações, bem como a manutenção periódica dos alojamentos, de forma a preservar as condições de habitabilidade e higiene.

§ 4º - Fica vedada a cobrança de qualquer valor aos empregados pelo uso dos alojamentos, salvo quando previsto em contrato e desde que não ultrapasse o limite de desconto permitido por lei, garantindo-se a transparência na composição dos custos.

§ 5º - O Trabalhador morador de alojamento concedido pela empresa, ao ser dispensado sem justa causa, terá direito a permanecer no alojamento ou em local contratado pela empresa, bem como, à utilização dos refeitórios até o dia imediato ao do pagamento da sua rescisão contratual. O não cumprimento desta Cláusula acarretará multa de 20% (vinte por cento) do piso mínimo da categoria em favor de Trabalhador.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO DE TRANSPORTE NO DESLIGAMENTO**

Determina que o Trabalhador contratado em outra cidade, qualquer que seja a distância do local em que esteja trabalhando, que tenha tido sua passagem de vinda comprovadamente paga pelo Empregador terá, garantida sua passagem de retorno à cidade da contratação, quando da rescisão de seu contrato de trabalho, sempre que esta ocorrer por iniciativa do Empregador e sem justa causa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE RECREAÇÃO PARA OS TRABALHADORES**

As Empresas apoiarão o Sindicato Profissional na divulgação das programações destinadas aos Trabalhadores, facilitando o acesso dos seus Trabalhadores incluídos em cada programação.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As Empresas procurarão incentivar a prática de atividades sociais de seus Trabalhadores nos dias de folga, em especial dos alojados, facilitando o transporte.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONVÍVIO FAMILIAR**

A empresa reconhece a importância do convívio familiar para o bem-estar físico e emocional dos trabalhadores. Dessa forma, compromete-se a viabilizar condições que favoreçam a manutenção dos laços familiares, assegurando o respeito aos períodos de descanso e a flexibilização de jornadas, sempre que possível, para possibilitar visitas à família, sem prejuízo das atividades laborais.

§ 1º - Os empregadores deverão priorizar a concessão de folgas aos finais de semana para empregados que possuam filhos menores ou dependentes sob sua responsabilidade, respeitando a organização da escala de trabalho.

§ 2º - As empresas que exigirem a prestação de serviços em feriados nacionais, estaduais ou municipais deverão adotar um sistema de rodízio, garantindo que nenhum trabalhador fique privado continuamente dessas datas para estar com sua família.

§ 3º - Fica assegurado ao empregado que se tornar pai ou mãe o direito de ajustar sua escala de trabalho, sempre que possível, para participar de eventos escolares ou médicos de seus filhos, mediante prévio aviso e compatibilidade com as necessidades da empresa.

§ 4º - Empresas que disponibilizarem benefícios adicionais, como auxílio-creche, horários flexíveis ou espaços de convivência familiar, poderão incluir tais incentivos em seus programas de qualidade de vida no trabalho, fortalecendo o vínculo entre empregador e empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CUSTEAMENTO DE DESLOCAMENTO PARA CONVÍVIO FAMILIAR**

Nos casos em que o trabalhador for contratado para prestar serviços em localidade distante mais de 400 (quatrocentos) quilômetros de sua residência, assim considerada o endereço fornecido pelo trabalhador quando da sua admissão, a empresa deverá custear, sem descontos no salário do empregado, ao menos uma passagem de ida e volta por semestre, em meio de transporte adequado, para que o trabalhador possa visitar sua família, abonando ainda 2 (dois) dias úteis para garantia da visita familiar. Nos casos em que seja necessário um período igual ou superior a 24 horas para o deslocamento do empregado, em cada trajeto, este tempo de deslocamento será acrescido ao período abonado pela empresa ou indenizadas as horas correspondente.

§ 1º - Além das passagens, a empresa deverá garantir ao empregado um auxílio alimentação durante o deslocamento, no valor mínimo de R\$ 50,00 (cinquenta reais).

§ 2º - Caso a empresa não possa fornecer a passagem diretamente, poderá ressarcir os valores pagos pelo trabalhador mediante apresentação de comprovantes de compra de passagens e despesas com alimentação.

§ 3º - O trabalhador deverá solicitar o benefício com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, apresentando documentos que comprovem sua residência fixa e o local de trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PROGRESSÃO NA CARREIRA**

A empresa assegura a todos os empregados igualdade de oportunidades para progressão na carreira, garantindo critérios objetivos, transparentes e justos para promoções, aumentos salariais e ascensão profissional, baseados na qualificação, desempenho e tempo de serviço.

§ 1º - É vedada qualquer discriminação ou impedimento à progressão do empregado em razão de apresentação de atestados médicos, afastamentos temporários por motivo de saúde ou utilização de direitos trabalhistas e previdenciários garantidos por lei.

§ 2º - A empresa compromete-se a manter planos de carreira estruturados, garantindo que todos os trabalhadores tenham acesso às informações sobre os critérios para progressão profissional e desenvolvimento na função.

§ 3º - Sempre que houver oportunidade de promoção ou crescimento interno, a empresa priorizará a ascensão de seus empregados, desde que atendidos os critérios estabelecidos no plano de carreira, vedando qualquer tipo de discriminação que possa prejudicar o desenvolvimento profissional do trabalhador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROMISSO COM A RESPONSABILIDADE SOCIAL**

A empresa compromete-se a adotar práticas de responsabilidade social que contribuam para a melhoria das condições de trabalho, bem como para o bem-estar dos empregados e suas famílias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Como parte desse compromisso, a empresa envidará esforços para minimizar os impactos do afastamento dos trabalhadores de suas famílias, promovendo programas de apoio psicológico, assistência social e medidas que facilitem o contato regular com seus familiares, incluindo, sempre que possível, flexibilização de jornadas, folgas programadas e apoio em deslocamentos para visitas familiares.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FOLGAS**

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

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

§ 3º - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA ESPECIAL 12x36**

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.



#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – 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 OITAVA - 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.

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

§ 2º - Para os postos de trabalho caixa, deverão ser disponibilizados assentos exclusivos

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE**

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 afiação 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 afiação pelo prazo que for solicitado.

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

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

§ 1º - As empresas descontarão de todos os seus empregados, sindicalizados ou não, alcançados por este instrumento, em razão de expressa decisão tomada em Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional, a título de taxa negocial e fortalecimento, o valor fixo de R\$20,00 (vinte reais), por trabalhador e por parcela, nas seguintes datas:

1- Março de 2026;

2- Setembro de 2026;

3- Março de 2027 e

4- Setembro de 2027.

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

#### **ALÍNEA “A”**

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

#### **ALÍNEA “B”**

Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados nos exatos termos da decisão proferida pelo STF, nesse sentido, que deverão comparecer à sede do sindicato profissional

e se manifestarem por escrito, contrário ao pagamento da referida cota de participação negocial, no prazo de até 15 (quinze) dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **ALÍNEA “C”**

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

#### **ALÍNEA “D”**

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

#### **ALÍNEA “E”**

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

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

Fica instituído o Convênio de Assistência Médica entre as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho e empresa(s) especializada(s) credenciada(s) junto aos Sindicatos Convenientes, assegurando aos empregados acesso à assistência médica básica e preventiva, conforme os parâmetros estabelecidos a seguir.

O valor do benefício é fixado em R\$ 38,00 (trinta e oito reais) mensais por empregado registrado, a ser recolhido por meio de boleto bancário emitido pela operadora de saúde conveniada, garantindo cobertura conforme disposto nesta cláusula.

#### **§ 1º – Cobertura Mínima Obrigatória**

A operadora conveniada deverá garantir aos trabalhadores, mediante coparticipação paga diretamente aos estabelecimentos credenciados, no mínimo, a cobertura de:

1. Exames laboratoriais básicos; Radiologia e imagem; Consultas médicas nas especialidades de Cardiologia, Dermatologia, Clínica Geral, Pediatria, Ortopedia e Ginecologia.
2. A cobertura poderá ser ampliada por deliberação entre os Sindicatos Signatários e a operadora contratada, mediante aditivo específico.

#### **§ 2º – Custos e Forma de Recolhimento**

O convênio será custado integralmente pelos empregadores, com pagamento mensal via boleto bancário, emitido pela operadora de saúde conveniada aos Sindicatos Signatários, com vencimento no dia 10 (dez) de cada mês.

Em caso de não recebimento do boleto até cinco dias antes do vencimento, o empregador deverá solicitar o documento junto à operadora conveniada ou ao Sindicato Laboral.

#### **§ 3º – Atualização de Dados Cadastrais**

As empresas obrigam-se a comunicar à operadora, até o dia 25 de cada mês, as admissões e desligamentos de empregados, assegurando a manutenção e efetividade do benefício para todos os trabalhadores da base.

#### **§ 4º – Coparticipação do Empregado**

Fica instituída coparticipação do empregado no valor fixo de R\$ 14,90 (quatorze reais e noventa centavos) por consulta médica, pago diretamente no ato do agendamento, conforme as regras da operadora.

O valor da coparticipação não tem natureza salarial, não se incorpora à remuneração nem gera reflexos trabalhistas ou previdenciários, conforme a Reforma Tributária (Emenda Constitucional nº 132/2023 e Lei Complementar nº 214/2025).

#### **§ 5º – Regularidade Sindical e Benefício Fiscal**

As empresas que comprovarem o cumprimento integral desta cláusula farão jus ao CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS), expedido pelo Sindicato Laboral, reconhecendo sua conformidade com as obrigações convencionais.

O fornecimento do convênio, devidamente formalizado e comprovado, goza de tratamento fiscal específico conforme previsto na Reforma Tributária (EC 132/2023 e LC 214/2025), podendo gerar dedutibilidade e créditos fiscais vinculados ao IBS/CBS, desde que observadas as normas complementares editadas pela Receita Federal e pelo Comitê Gestor do IBS.

#### **§ 6º – Natureza Jurídica do Benefício**

O valor custeado pelo empregador referente ao convênio médico não possui natureza salarial, não integra o salário, e não gera reflexos em férias, 13º salário, FGTS ou INSS, conforme a legislação vigente e os efeitos da Reforma Tributária (EC 132/2023 e LC 214/2025).

#### § 7º – Fiscalização e Penalidades

O descumprimento das obrigações previstas nesta cláusula ensejará multa convencional, além da suspensão do Certificado de Regularidade Sindical até a regularização da pendência.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS) E BENEFÍCIO FISCAL**

Fica instituído o CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL – CRS, documento oficial expedido pelo SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, destinado a reconhecer e atestar o cumprimento integral das obrigações convencionais e legais pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

#### § 1º – Finalidade e Natureza

O CRS tem natureza declaratória e comprobatória, conferindo presunção de regularidade sindical, trabalhista e social à empresa perante os Sindicatos Signatários, podendo ser utilizado para:

- a) Participação em licitações públicas e privadas;
- b) Reconhecimento institucional e certificações de responsabilidade social;
- c) Aproveitamento fiscal previsto na Reforma Tributária (Emenda Constitucional nº 132/2023 e Lei Complementar nº 214/2025), no que se refere à dedutibilidade de despesas com benefícios corporativos (IBS/CBS);
- d) Comprovação de conformidade sindical junto a órgãos públicos, parceiros e instituições financeiras.

#### § 2º – Condições para Requerimento

Poderão requerer o CRS as empresas que comprovarem:

I – O cumprimento integral das cláusulas convencionais relativas a benefícios sociais e trabalhistas, em especial:

- Convênio de Assistência Médica;
- Plano Odontológico;
- Seguro de Vida e Auxílio Funeral;
- Cartão Alimentação;
- Cumprimento das obrigações de comunicação e pagamento sindical.

II – A apresentação dos seguintes documentos ao Sindicato Laboral:

- a) Cópia do CNPJ e contrato social atualizado;
- b) Relação nominal dos empregados ativos;
- c) Comprovante de pagamento dos benefícios previstos na Convenção Coletiva;
- d) Comprovante de recolhimento das contribuições previstas nas cláusulas econômicas e sindicais;
- e) Declaração de inexistência de débitos junto à entidade sindical ou protocolo de regularização.

#### § 3º – Emissão e Validade

O CRS será emitido em até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da documentação completa e terá validade de 12 (doze) meses, contados da data de emissão.

Poderá ser renovado mediante revalidação anual das obrigações convencionais e apresentação dos documentos atualizados.

#### § 4º – Publicidade e Transparência

As empresas certificadas poderão utilizar o selo “EMPRESA PARCEIRA E REGULAR – DOS SINDICATOS SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE BELO HORIZONTE” E SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILAR DE B H em seus materiais institucionais, websites, contratos e redes sociais, desde que mantida a vigência do certificado.

O Sindicato Laboral e patronal manterá em seu portal eletrônico uma lista pública e atualizada das empresas certificadas.

#### § 5º – Cancelamento e Suspensão

O CRS poderá ser suspenso ou cancelado a qualquer tempo, mediante notificação formal, caso seja constatado:

- a) Descumprimento de cláusulas convencionais;

b) Omissão ou falsidade documental;

c) Falta de comunicação ou atualização de dados perante o sindicato.

A suspensão persistirá até a regularização da pendência.

#### § 6º – Benefício Fiscal e Tributário

As empresas detentoras do CRS poderão usufruir dos incentivos fiscais e contábeis reconhecidos pela Reforma Tributária (EC 132/2023 e LC 214/2025), especialmente no tocante à dedutibilidade de benefícios e programas de bem-estar do trabalhador.

A emissão do CRS poderá servir como instrumento comprobatório da efetiva destinação de recursos à assistência social e saúde ocupacional, conforme regulamentação do Comitê Gestor do IBS.

#### § 7º – Disposições Finais

O modelo do Certificado de Regularidade Sindical (CRS), contendo número de registro, validade e assinatura digital do Sindicato Laboral, fará parte integrante desta Convenção como Anexo I, podendo ser emitido em meio físico ou eletrônico.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

Fica mantida a obrigação dos empregadores procederem aos recolhimentos previstos no art. 8º, inciso IV, da CF/88 e aprovadas em Assembléia Geral Extraordinária em favor do Sindicato Patronal junto à Caixa Econômica Federal, Agência Santo Agostinho – nº. 0935 C/C: 554-0, ou o pagamento poderá ser feito através Depósitos e Ordens de pagamentos à Entidade para a Agência Banco do Brasil – (Agência Centralizadora – 3061 – 9 – Praça ABC – conta 6779-2), conforme a tabela abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até 010	R\$ 404,00
011 a 030	RS 618,00
031 a 050	R\$ 897,00
051 a 070	R\$ 1.125,00
071 a 100	R\$ 1.390,00
101 a 150	R\$ 1.897,00
151 a 200	R\$ 2.168,00
Acima de 201	R\$ 2.649,00

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – MULTA

As partes ajustaram que a multa por descumprimento das obrigações “de fazer” será correspondente a 25% sobre o valor do piso salarial da categoria, previsto neste instrumento coletivo, revertendo-se em favor do empregado prejudicado.

§ 1º - A multa prevista na presente cláusula será integralmente desconsiderada caso o empregador comprove o cumprimento espontâneo da(s) respectiva(s) obrigação(ões) violada(s), no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recebimento de obrigatória notificação enviada pelo Sindicato Laboral. Lado outro, caso o empregador não apresente a referida comprovação no prazo estipulado, permanecerá obrigado a comprovar o cumprimento de todas as obrigações e deverá arcar com a multa estabelecida.

§ 2º - Durante a vigência do presente instrumento coletivo, ficam revogadas as multas referentes à descumprimentos de cláusulas das Convenções Coletivas anteriores à esta, cujo eventuais valores a serem cobrados seriam de direito da Entidade Sindical Laboral, não estando sujeitos à esta cláusula, os valores que são de direito do trabalhador.

---

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIRO E  
SIMILARES DE BELO HORIZONTE  
RAIMUNDO DA LUZ ARCANJO  
Presidente**