

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MG000766/2026  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 06/03/2026  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR010424/2026  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13621.203476/2026-82  
**DATA DO PROTOCOLO:** 06/03/2026

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

SIND DOS EMPREG. NO COM. HOTEL. BARES, REST., TUR. E HOSP. DE CURVELO, DIAMANTINA E MICRORREGIAO DO MED. RIO DAS VELHAS E TRES MARIAS, CNPJ n. 02.087.753/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON AVELINO DE SOUZA;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BELO HORIZONTE, CNPJ n. 17.238.148/0001-61, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARIO ARTHUR BRANDAO DE SOUSA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **empregados em: COMÉRCIO HOTELEIRO; BARES, RESTAURANTES, SORVETERIA, HOTÉIS, MOTÉIS, PENSÕES, Pousada, DORMITÓRIO, PENSIONATO, BAR, BAR SINUCA, LANCHONETE, BUFFET; BEM COMO EMPREGADOS EM CHURRASCARIAS, PIZZARIAS, CHOPERIAS, LANCHONETES, PASTELARIAS, CASAS DE SALGADOS, TRAILERS DE LANCHES, FAST FOODS, CANTINAS, ROTISSERIE, LEITERIA, SORVETERIAS, CASAS DE CHÁ, CAFÉS, BOTEÇO, BOATES, SALÕES DE DANÇAS, QUIOSQUES, e CATEGORIA ECONÔMICA - Estabelecimentos de Empresas de Hotéis, Restaurantes, Bares, Pensões, Cafés, Leiterias, Adega, Albergues, Aluguel de Quartos, Alojamento, Apart-hotéis exceto aqueles organizados sob a forma de Condomínios Residenciais, Comerciais e Mistos, Boate, Botequim, Bistrôs, Buffet, Bomboniere, Cafeteria, Caldos de Cana, Cantina, Casa de Festas e Eventos, exceto quando destinados a aluguel desses espaços, Casas de Lazer e Entretenimento, Casa de Chá, Casa de Sucos e Vitaminas, Casas de Pão de Queijo, Casa de Shows e Eventos, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, Casa de Cômodo, Casa de Lanches, Casa de Massas, Casa de Vitaminas e Sucos, Casas de Recepção, Casas Noturnas, Choperia, Cervejaria, Comida a Quilo, Condhotéis, Colônia de Férias, Churrascaria, Creperia, Cyber Café, Danceteria-dancing, Discoteca, Drive-in, Dormitório, Doçaria, Espagueteria, Fast-food, Fornecimento de Bebidas a Varejo, Flats, Galeteria, Hospedagens, Hospedaria, Hotel Rural, Hotel de Lazer, Hotel Fazenda, Hotel Residence, karaokê, kitinete, Lanchonete, Motel, Pastelaria, Pensionato, Petisqueira, Pizzaria, Pousada, Quiosques, Restaurantes, Rotisseira, Salão de Dança, Salões de Festas, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, Serviços Ambulantes de Alimentação e Bebidas, Salsicharia, Scooth-bar, Self-service, Sorveteria, Tendinhas e Trailers de Lanches, , com abrangência territorial em Araçai/MG, Biquinhas/MG, Conceição do Mato Dentro/MG, Congonhas do Norte/MG, Cordisburgo/MG e Paineiras/MG.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA - 2026**

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:

a) Piso salarial da categoria profissional será de **R\$ 1.697,00 (mil seiscentos e noventa e sete reais)** mensais;

b) 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\$ 1.738,00 (mil setecentos e trinta e oito reais)** mensais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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.

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

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

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL - 2026

As partes ajustaram que os salários dos empregados que ganham acima do piso salarial previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, no dia **01/01/2026** data-base da categoria profissional, serão corrigidos pela aplicação do percentual de **3,9% (três vírgula nove por cento)** sobre o salário do mês de dezembro de 2025, observando-se:

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

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

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

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

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

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### 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.

**PARÁGRAFO ÚNICO - DIFERENÇAS SALARIAIS** - As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026, poderão ser pagas, sem acréscimos legais, da seguinte forma:

a) Relativamente aos salários do(s) mês(es) de **janeiro e fevereiro de 2026**, juntamente com o salário do **mês de março de 2026**.

## DESCONTOS SALARIAIS

## CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os descontos de utilidades continuarão a incidir nas percentagens fixadas por Lei, sendo vedados quaisquer descontos que não sejam comprovadamente de responsabilidade do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - É vedado ao empregador descontar dos salários dos empregados as importâncias correspondentes ao recebimento de cheques "sem fundo" dos fregueses, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quando do recebimento do cheque.

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

### CLÁUSULA 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - ESTIMATIVA DE GORJETAS

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

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

RESTAURANTES - BOATES - CHURRASCARIAS	
Maitre- Restaurante	100%
Garçom	35%
Commi (Aux. Garçom)	25%
Capitão Porteiro	30%

Recepcionista	35%
Copa/Balconista	25%
<b>BARES</b>	
Garçom	30%
Copa/Balconista	10%

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

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

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

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

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CAIXINHA DE GORJETA ESPONTÂNEA

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

## CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TAXAS DE SERVIÇO OU GORJETA COMPULSÓRIA

Às empresas da categoria econômica é facultado acrescentar aos valores das notas de despesas de clientes, 10% (dez por cento) a título de taxa de serviço ou gorjeta compulsória, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados à distribuição entre seus empregados.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Os valores arrecadados através da Taxa de Serviços ou Gorjeta Compulsória nas notas dos clientes serão declarados em documento hábil que servirá de base para os efeitos legais, e serão distribuídos aos empregados.

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

**PARAGRAFO TERCEIRO:** A taxa de serviço fica convencionada que somente os estabelecimentos da categoria econômica, filiados ao Sindicato como sócios e contribuintes efetivos e/ou em dia com a Contribuição Assistencial trimestral, poderão facultativamente acrescentar nas notas e despesas de seus clientes a taxa de serviço de até 10% (dez por cento), desde que esteja anotado no cardápio ou na entrada do estabelecimento, de forma legível e com certificado de autorização emitido pelo respectivo Sindicato Patronal autorizando a cobrança da referida taxa de serviço, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados entre seus empregados.

**PARAGRAFO QUARTO:** Entende-se como forma legível a anotação feita em letras maiúsculas e grandes, na primeira página dos cardápios e na entrada do estabelecimento/recepção do hotel, com os dizeres: Esta empresa cobra **10%** (dez por cento) de taxa de serviço, conforme autorização, através da Convenção Coletiva de Trabalho celebrada entre o Sindicato Profissional (**SECHOBARES/MG**), e o Sindicato Patronal (**SINDIHBARES**).

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

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

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

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

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

As Entidades Sindicais signatárias recomendam, sempre que possível, as empresas forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Caso forneça, recomenda-se que tomem as providências para que ela seja saudável e balanceada, procedendo ou não aos descontos permitidos em Lei.

## CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LANCHE

As empresas se comprometem a fornecer lanche gratuito aos seus empregados, convocados para prestação de serviço além da jornada legal, desde que a prestação ocorra por período não inferior a duas horas.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE – TRANSPORTE

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

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO ODONTOLÓGICO

Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Plano Odontológico, para cumprimento e pagamento integral pelo empregador, no valor mensal de **R\$ 21,00** (vinte e um reais) por empregado, devendo ser cumprida de acordo com as condições a seguir:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes contemplam: rol mínimo da ANS, quais sejam, cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal, bem como, **mais de 27 (vinte e sete) procedimentos adicionais** nas seguintes coberturas: prótese dentária, cirurgia, dentística, emergência, endodontia, odontologia legal, odontopediatria, periodontia, prevenção, radiologia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** I – As entidades signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, de comum acordo, estabeleceu parceria com a Central dos Benefícios através da Win Administradora de Benefícios empresa autorizada pela ANS (Agência Nacional de Saúde), que por meio de operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no Parágrafo Primeiro.

II - O empregador obrigatoriamente deve realizar a contratação pelo Portal do Cliente disponível no endereço: <https://portal.centraldosbeneficios.com.br/adesao/> onde constam todas as informações do presente **Plano Odontológico**, bem como, quaisquer informações e dúvidas que houver poderão ser resolvidas através dos canais da central de atendimento do parceiro constantes no site e pelos telefones: **(31) 3297 – 5353 e 0800 – 9410 -123.**

III - Os empregadores que oferecerem o Plano Odontológico previsto nesta Cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, devidamente registrado na ANS (Agência Nacional de Saúde) e desde que fique comprovado mensalmente, ao Sindicato Profissional, que tal prestador garanta o atendimento e vantagens previstos no Parágrafo Primeiro desta Cláusula e que, tais benefícios não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados e desde que, não haja qualquer prejuízo econômico aos empregados, poderão requerer a suspensão do cumprimento da presente Cláusula com a parceria mencionada.

IV - Para análise da suspensão do cumprimento da presente Cláusula, o empregador deverá enviar o requerimento de suspensão e seus respectivos documentos de comprovação para o e-mail do Sindicato Profissional – [sechobares@uol.com.br](mailto:sechobares@uol.com.br)

V – Com a contratação do presente Plano Odontológico com a Central dos Benefícios, as entidades signatárias deste instrumento coletivo de trabalho, contarão ainda com os seguintes diferenciais:

- Custo diferenciado para toda a categoria;
- Plano Nacional com a maior rede credenciada do país;
- Sem carência e sem Coparticipação;
- Parceria com hospital para realização de diagnóstico precoce do câncer bucal;
- Dentista On-Line - Orientação para melhor direcionamento;
- Descontos Exclusivos entre 5% (cinco por cento) e 75% (setenta e cinco por cento) em Drogarias de rede parceiras.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das coberturas do rol estabelecido nesta Cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, quando da utilização pelo empregado da rede privada, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), assumindo todo o ônus previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) pelo indevido descumprimento.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

O seguro estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

### SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE

Fica instituída a obrigatoriedade de contratação pelos empregadores, de seguro de acidentes pessoais, assistências e benefícios voltadas à saúde e bem-estar do trabalhador, proporcionando segurança e benefícios aos trabalhadores e empregadores, tendo o presente programa foco e apoio para auxílio no cumprimento da NR-1, em conformidade com as diretrizes previstas nesta cláusula, integralmente custeado pelo empregador:

#### PLANO DIAMANTE - R\$ 37,00 (trinta e sete reais), por empregado.

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA REEMBOLSO EMERGÊNCIA RESIDENCIAL	R\$ 200,00	-	Concede ao titular um auxílio financeiro, na forma de reembolso de valores pagos exclusivamente para emergências residenciais.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	SIM	-	Suporte de orientação esportiva e de atividades físicas, por telefone, com instrutores e personal trainers.
ASSISTÊNCIA FITNESS	SIM	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	SIM	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	SIM	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA	SIM	-	Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
KIT ACOLHIMENTO	SIM	-	Envio de caixa física de acolhimento à família do colaborador falecido, com mensagem personalizada e orientações práticas para os primeiros dias.
TELEMEDICINA	SIM	-	Concede ao titular um serviço de atendimento médico on-line, pelo celular ou computador, 24 (vinte e quatro) horas por dia, 7 (sete) dias por semana.
CDB QUALIFICA	SIM	-	Acesso a plataforma de aprendizagem com mais de 300 cursos (soft skills, atendimento, liderança, LGPD, diversidade, bem-estar e finanças), com emissão de certificado e atualização contínua.
CLUBE DE VANTAGENS	SIM	-	Rede nacional de descontos em educação, saúde, serviços, lazer e comércio.
<b>COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00		Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada		Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00		Valores líquidos de Imposto de Renda.
<b>ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA EMPRESARIAL	SIM	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas.

ASSISTÊNCIA ORIENTAÇÃO FINANCEIRA EMPRESARIAL	SIM		Orientação financeira com especialistas para organização de orçamento, dívidas, crédito e educação financeira.
<b>COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

\* Os serviços adicionais descritos nesta cláusula possuem natureza não securitária, não constituem cobertura indenizatória e não são objeto de regulação da SUSEP. Tais serviços são ofertados por prestadores independentes, sem responsabilidade securitária ou financeira da seguradora.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** Em razão de sua capilaridade nacional e da segurança jurídica no cumprimento das obrigações previstas nesta cláusula, é indicada, para fins de referência, a empresa **Central Clube de Seguros** como prestadora apta à operacionalização do programa. O empregador que optar por essa contratação deverá realizar o procedimento por meio do site <https://centraldosbeneficios.com.br/> onde constam as informações completas sobre as coberturas, assistências e canais de atendimento disponíveis.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Os empregadores que já oferecerem o **seguro e as assistências vinculadas à apólice** previstas nesta cláusula aos seus empregados, ou desejarem fazê-lo por meio de outro prestador, serão considerados em cumprimento da presente obrigação, desde que comprovem ao Sindicato Laboral mensalmente que:

I – O **seguro** foi contratado com seguradora devidamente registrada na **SUSEP – Superintendência de Seguros Privados**;

II – As **coberturas securitárias e assistências vinculadas ao seguro** são equivalentes ou superiores às previstas nesta cláusula, sem prejuízo aos empregados;

III - Os empregadores deverão obrigatoriamente enviar ao sindicato os documentos comprobatórios da contratação do programa completo previsto nesta cláusula, abrangendo o seguro, as assistências vinculadas à apólice, e os serviços adicionais referente a NR-1, para o e-mail ([sechobares@uol.com.br](mailto:sechobares@uol.com.br)) a fim de permitir a análise e verificação do integral cumprimento da obrigação.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** I – Após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores terão prazo de 30 (trinta) dias corridos para comprovarem o cumprimento da presente cláusula, sob pena de aplicação das penalidades de descumprimento previstas neste instrumento;

II - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, este configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, assumindo todo o ônus previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho pelo indevido descumprimento.

**PARAGRAFO QUARTO:** Por se tratar de benefício concedido aos empregados através de instrumento Coletivo de Trabalho, o Sindicato Profissional possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no instrumento normativo da Categoria.

**PARAGRAFO QUINTO:** Fica instituída uma multa mensal equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria e por empregado, revertida à Entidade Profissional, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

**PARAGRAFO SEXTO:** No que compete ao Seguro e Proteção a Saúde necessário salientar que sob o referido benefício não há integração salarial, nos moldes do art. 458, §2º, IV, da CLT.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** Considerando o investimento necessário para implantação e manutenção do **SEGURO E PROTEÇÃO À SAÚDE**, excepcionalmente, com suporte no art. 611-A da CLT, uma vez que não há redução ou supressão de direitos a que se refere o art. 611-B da CLT, a vigência desta cláusula será de **2 (dois) anos, com início em 1º de janeiro de 2026 e término em 31 de dezembro de 2027**, assegurado, entretanto, pelo menos, os mesmos índices do reajuste dos salários da categoria, no período.

**PARAGRAFO QUINTO:** Fica instituída uma multa mensal equivalente a 10% - (dez por cento) do piso salarial da categoria e por empregado, revertida à Entidade Profissional, aplicável às empresas que descumprirem a presente Cláusula.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CELEBRAÇÃO DE CONVENIOS

O Sindicato Patronal recomenda aos empregadores, sempre que possível, que procurem celebrar convênios com farmácias próximas ao local de trabalho, para compra exclusiva de medicamentos. Em caso de se adotar o sistema de desconto em folha de pagamento de empregado, este deverá autorizar expressamente tal desconto.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DAS AUSÊNCIAS POR FALECIMENTO

Em caso de falecimento de ascendente e/ou descendentes diretos, pai, mãe, filho, esposo (a) / companheiro (a), **excetuando-se o prazo previsto em lei**, fica à critério da Empresa, a liberação do empregado pelo prazo de 05 (cinco) dias adicionais, a contar da data a ocorrência do fato, que deverá ser devidamente comprovado por Atestado de Óbito, sob pena de ter descontado os dias faltantes;

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Fica estabelecido, que os dias de faltas do Empregado, previsto neste Caput, serão objeto de Compensação de Horas em favor da Empresa, que por sua liberalidade a concederem.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO**



Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício Seguro de Vida em Grupo, aos seus empregados, nas seguintes condições:

SEGURO DE VIDA EM GRUPO			
	TITULAR - R\$	CÔNJUGE - R\$	FILHOS - R\$
MORTE	8.000,00	8.000,00	2.000,00
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ PERMANENTE PARCIAL POR ACIDENTE ATÉ	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
INVALIDEZ FUNCIONAL POR DOENÇA	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ASSISTÊNCIA FUNERAL FAMILIAR ATÉ	3.000,00	NÃO TEM	5.000,00
INDENIZAÇÃO ESPECIAL DE FILHOS PÓSTUMOS	8.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
4 SORTEIOS MENSAIS	500,00	NÃO TEM	NÃO TEM
ADAPTAÇÃO DE VEÍCULO/RESIDÊNCIA EM CASO DE IPA ATÉ	2.000,00	NÃO TEM	NÃO TEM
CARTÃO CESTA BÁSICA	200,00	NÃO TEM	NÃO TEM

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

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Em caso de suicídio, o segurado precisará ter no mínimo 24 (vinte e quatro) meses de contribuição no seguro para recebimento da indenização.

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para garantia das coberturas contratadas por intermédio desta negociação coletiva, o Empregador deverá proceder ao pagamento mensal do valor de **R\$ 7,00 (sete reais)** por cada empregado, através de boleto bancário enviado **mensalmente via e-mail**.

1. Caso a Empresa não receba os boletos até 05 (cinco) dias antes do vencimento deverá solicitá-los através do telefone: (31) 3297 - 5353 (WhatsApp) ou e-mail: [cobranca@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cobranca@centraldosbeneficios.com.br)

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os empregados aposentados por invalidez e ou afastados por doença não podem ser incluídos no seguro. **Caso os afastados por doença já estejam segurados os mesmos não poderão ser excluídos da lista mensal, continuando segurados normalmente.** Os empregados que têm idade superior a 70 (setenta) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias não podem ser incluídos no seguro por força das condições contratadas, no entanto, os que já estiverem no seguro permanecerão segurados, independentemente da idade. No caso dos afastados por doença, após a inclusão, a Empresa ficará responsável pelo pagamento integral das mensalidades dos mesmos, no período em que estiverem afastados por doença.

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

**PARÁGRAFO OITAVO:** Cada segurado receberá um Certificado Individual do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais expedido pela seguradora em até 60 (sessenta) dias do envio da listagem pela Instituição empregadora.

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

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O Empregador deverá preencher o Termo de Adesão encaminhado pela Administradora ou solicitado pelo e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br) O preenchimento e aceite são obrigatórios devido à natureza da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

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

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA

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

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ACERTO RESCISÓRIO / ASSISTÊNCIA SINDICAL – HOMOLOGAÇÃO

Nos termos do Art. 7º, inciso XXVI, da CF/88, bem como o Art. 611-A, da CLT (Lei 13.467/2017), que dispõe que a Convenção Coletiva tem prevalência sobre a lei, além da obrigação de fazer (Código Civil – Art. 247 a 249 / Art. 199 do Código Penal), e ainda os Artigos 1.177 e 1.178 do Novo Código Civil (Lei 10.406/02), relacionados aos Contadores e Técnicos em Contabilidade – Nota Técnica nº 2, da CONALIS do MPT, o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 01 (um) ano de serviço só será VÁLIDO quando feito com a assistência do SECHOBARES/MG, sem quaisquer ônus para as empresas e empregados, de forma que é vedada a cobrança de qualquer contribuição, taxa ou similar para a devida “homologação rescisória”.

**PARAGRAFO PRIMEIRO: DOCUMENTOS** - A assistência às rescisões do contrato de trabalho só será realizada mediante a exibição dos seguintes documentos:

- a) 04 (quatro) cópias do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), sendo que 2 (duas) serão entregues ao Empregado, 1 (uma) ao empregador e 1 (uma) ao SECHOBARES/MG;
- b) Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) física e/ou digital, com as anotações devidamente atualizadas, e/ou Carteira de Trabalho Digital;
- c) Cópia da comunicação da dispensa ou da demissão, acompanhada do aviso prévio, quando for o caso;
- d) Extrato atualizado do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e do comprovante de recolhimento, se for o caso, dos adicionais devidos pela forma da rescisão do contrato de trabalho;
- e) Comunicação da Dispensa – CD e Requerimento do Seguro desemprego - SD;
- f) Atestado Médico Demissional, nos termos da NR-07;
- g) Comprovante de recolhimento das importâncias correspondente ao “**SEGURO E PROTEÇÃO A SAÚDE – PLANO ODONTOLÓGICO e SEGURO DE VIDA EM GRUPO**”.

**PARAGRAFO SEGUNDO: PAGAMENTOS DE RESCISÃO CONTRATUAL** – Os pagamentos a que se refere ao Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, só poderá ser em espécie, cheque administrativo visado, depósito bancário em conformidade com o Art. 477 da CLT.

**PARAGRAFO TERCEIRO: DISPENSA DO AVISO PRÉVIO** - O empregado dispensado sem justa causa que obtiver novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficará desobrigado do seu cumprimento, desde que solicite a dispensa e comprove o alegado com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, dispensada, nesta hipótese, a remuneração do período não trabalhado.

**PARAGRAFO QUARTO: DA QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.** Caso a Entidade Sindical Profissional seja acionada para examinar Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, na forma do Art. 507-B, da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, será cobrada do empregador uma taxa de assistência, a ser revertida aos cofres da entidade sindical, no valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do Piso Normativo da Categoria Profissional.

**PARAGRAFO QUINTO:** Apenas o protocolo de Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas na entidade sindical, sem que haja análise prévia e devida assistência sindical ao trabalhador, não terá nenhuma eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. (Controle difuso.. art. 7º, inciso XXIX, da CF; violação às garantias constitucionais de proteção social contra abusos do poder econômico - arts. 1º, III e IV, 3º, I a III, 5º, XXXV, 7º e 9º, 170 e 193, todos da CF/1988).

**PARAGRAFO SEXTO: SEDE E SUBSEDE DO SINDICATO / RESCISÕES CONTRATUAIS – AGENDAMENTO** - As Homologações das Rescisões do Contrato de Trabalho dos empregados residentes e domiciliados nos municípios que compõem a Base Territorial do Sindicato Laboral, obrigatoriamente serão feitas e assistidas no Sindicato Profissional, agendadas e homologadas na Sede ou Subsede do Sindicato, ou seja: Sede Matriz em Curvelo/MG, sito a Rua: Newton, nº 279 A – Bairro: Centro – CEP: 35790-051 / Fone: (38) 3721 – 5392, Subsede em Diamantina/MG, sito a Rua: João Evaristo, nº 192 – Bairro: Polivalente – CEP: 39100-000 / Fone: (38) 3531 – 1301, ou Subsede em Conceição do Mato Dentro, sito a Rua: Bias Fortes, nº 106 – Sala 06 / Cond. Ana Clara – B: Centro – CEP: 35860-000 – Fone: (38) 9 9985 - 5392.

1. Na impossibilidade de realizar as homologações de forma presencial, na Sede ou Subsede do Sindicato Profissional, a empresa, poderá encaminhar toda a documentação solicitada no Parágrafo Primeiro desta Cláusula, escaneada, pôr e-mail, [dep.homologacao@uol.com.br](mailto:dep.homologacao@uol.com.br) ou pôr outro meio digital/elettrônico, para fins de conferência e homologação;
2. A Empresa deverá comunicar por todo o meio idôneo disponíveis ao empregado, no momento da dispensa ou da comunicação da demissão, o dia e a hora em que ele deverá comparecer ao Sindicato Profissional para o recebimento das verbas rescisórias, da CTPS devidamente atualizada e da documentação referente à rescisão, observados os prazos estabelecidos em lei e salvo quanto ao prazo de homologação e entrega de documentação ao empregado;
3. Fica garantido às empresas o prazo de até 20 (vinte) dias, para realizar a entrega dos documentos ao empregado, bem como a realizar a homologação da rescisão, quando esta ocorrer fora da cidade sede ou na subsede do Sindicato Profissional, sem qualquer penalidade legal ou convencional ao empregador.

## MÃO-DE-OBRA JOVEM

## CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 (dezesesseis) anos, salvo na condição de aprendiz, cuja idade mínima é de 14 (quatorze) anos. O menor poderá ter sua jornada prorrogada em até duas horas, observada a compensação na mesma semana, de modo a ser observado o limite máximo de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Deve-se, em qualquer caso, observar também, a compatibilidade da jornada de trabalho com os horários escolares do menor. Desse modo, o banco de horas não poderá a ele ser aplicado.

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

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

O empregador anotarà na CTPS (física e/ou digital) dos empregados a função efetivamente exercida por estes.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Recomenda-se às empresas anotar na CTPS (física e/ou digital) dos empregados o nome do sindicato profissional favorecido ou as iniciais "SECHOBARES/MG", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "sindicato de classe".

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 até 15 (quinze) dias após o seu último dia de trabalho.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

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

Assegura-se o emprego ao empregado que estiver faltando 03 (três) anos para adquirir o direito à aposentadoria POR TEMPO DE SERVIÇO OU IDADE, até a data efetiva da aposentadoria.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO INTRAJORNADA**

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

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 homem e mulher.

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

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

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras realizadas ou a realizar pelos empregados, limitadas (02) duas horas diárias, acumuladas durante o mês, poderão ser compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias, contados do primeiro dia do mês subsequente ao mês da prestação das horas extras, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É permitido que os empregadores escolham os dias da semana em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados para adequá-la às quarenta e quatro (44) horas semanais.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme prevista na cláusula de horas extras da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Caso concedidas pela empresa, reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para empresa, a ser descontado após o prazo do caput, exceto quando tais reduções de jornada ou folgas compensatórias tiverem sido requeridas por escrito pelo empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A empresa deverá efetuar o controle mensal de Banco de Horas, juntamente com o empregado, através de lançamentos em planilha individual, detalhando as horas suplementares realizadas, as horas compensadas e o saldo remanescente, que será quitado e zerado a cada quatro meses.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para utilização do Banco de Horas é necessária a comprovação do pagamento integral das Contribuições Sindicais (Patronal e Profissional).

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA ESPECIAL

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para os que trabalham sob a denominada "jornada especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem a incidência do adicional referido na cláusula de horas extras, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa jornada especial.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esses assentos devem ser calculados na proporção de 01 (um) assento para cada 06 (seis) empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os postos de trabalho caixa, deverão ser disponibilizados assentos exclusivos.

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - BERTURAS 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - GUARDA-CORPO

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

## UNIFORME

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO

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

## TREINAMENTO PARA PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PREVENÇÃO DE ACIDENTES

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

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

Quando autorizado(a) prévia e expressamente pelo(a) empregado(a) associado-filiado à entidade sindical, as empresas efetuarão o desconto em folha de pagamento de cada empregado da mensalidade associativa devida ao SECHOBARES/MG, no valor correspondente à **R\$ 40,00 (quarenta reais)**, promovendo o recolhimento das importâncias arrecadadas mensalmente aos cofres da entidade sindical profissional.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento do valor da Mensalidade Associativa deverá ser feito até o dia 10 (dez) de cada mês subsequente àquele do desconto realizado, mediante depósito com a utilização de guia própria de recolhimento a ser extraída do Home Page da entidade sindical [www.sechobares.com.br](http://www.sechobares.com.br) ou, em último caso, mediante **DEPÓSITO IDENTIFICADO**, diretamente na conta bancária da entidade sindical, CNPJ (02.087.753/0001-01), **CONTA CORRENTE nº 32.518-0, AGÊNCIA / COOPERATIVA nº 3164, SICOOB UNIÃO DOS VALES - BANCO nº 756**, de titularidade do Sindicato Profissional signatário desta Convenção Coletiva de Trabalho, devendo o(a) empregador(a) obrigatoriamente em tal situação excepcional, enviar cópia do comprovante de depósito para a entidade sindical, no prazo de 15 (quinze) dias após a realização do mesmo, tudo sob pena de o empregador(a) inadimplente pagar à entidade sindical o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula, no importe de 2% (dois por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, além da correção monetária do valor devido, na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Mensalidade Associativa é de inteira responsabilidade do(a) Empregador(a), sendo que a omissão do(a) Empregador(a) na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SECHOBARES/MG farão com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta ao(a) mesmo(a), sem permissão de desconto junto ao empregado ou reembolso posterior pelo trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Somente os empregados filiados/associados, poderão gozar dos convênios e benefícios sociais/comerciais oferecidos pelo Sindicato Profissional, tais como o desconto em facultades e escolas, acesso a clubes recreativos, hotéis a beira mar, desconto em cinemas, academias, drogarias, comércio geral, óticas, laboratórios de análises clínicas, dentistas, colônia de férias, sorteios, dentre outros.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL MENSAL - EMPREGADOS

Em observância nos termos da Tese de Repercussão Geral – Tema 935 do STF (Supremo Tribunal Federal) ARE 1018459 ED/PR, e em cumprimento da deliberação e aprovação da AGE da Categoria Profissional, neste ato representado SECHOBARES/MG, fica o(a) empregador(a) obrigado a descontar mensalmente de cada empregado(a) o valor resultante da incidência do percentual de **1%** (um por cento) sobre o montante da remuneração

mensal de cada empregado, seja ele **associado-filiado ou não associado-filiado** à entidade sindical profissional, inclusive sobre o montante do 13º salário, limitado, cada desconto mensal, ao limite máximo de **R\$ 95,00** (noventa e cinco reais) por empregado.

**PARAGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento do valor da Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, deverá ser feito até o dia 10 (dez) do mês subsequente àquele do desconto realizado, mediante depósito com a utilização de guia própria de recolhimento a ser extraída do Home Page da entidade sindical [www.sechobares.com.br](http://www.sechobares.com.br) ou, em último caso, mediante depósito IDENTIFICADO diretamente na conta bancária da entidade sindical, CNPJ (02.087.753/0001-01), CONTA CORRENTE nº 32.518-0, AGÊNCIA / COOPERATIVA nº 3164, SICOOB UNIÃO DOS VALES - BANCO nº 756, devendo o(a) empregador(a) obrigatoriamente em tal situação excepcional, enviar por E-mail [sechobares@uol.com.br](mailto:sechobares@uol.com.br) cópia do comprovante de depósito, juntamente com a relação nominal dos empregados, a que faz jus o referido depósito, no prazo de 15 (quinze) dias após a realização do mesmo, sob pena de o empregador(a) inadimplente pagar à entidade sindical o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula, no importe de 2% (dois por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, além da correção monetária do valor devido, na forma da lei.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Fica assegurado ao empregado **associado-filiado** à entidade sindical que contribuir mensalmente com o valor-teto (Mensalidade Associativa) a isenção do pagamento da Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, bastando, para tanto, apresentar-se, nesta condição, diretamente na Secretaria da entidade, (Sede), munido da CTPS e do último holerite (recibo de pagamento) para comprovar o recolhimento do valor-teto, ora estabelecido.

a) Caso ocorra a inobservância ao § 2º e, seja efetuado o desconto da Mensalidade Associativa em conjunto com o desconto da Contribuição Assistencial Negocial / Mensal - Empregados, o **filiado/associado** deverá apresentar o contracheque/holerite para fins de comprovação ao SECHOBARES/MG, no prazo máximo de 10 (dez) dias, para fins de ressarcimento, desde que o(a) empregador(a) tenha efetivamente e comprovadamente feito o repasse do valor descontado aos cofres da entidade sindical, restituição que observará sempre o valor histórico depositado na conta bancária da entidade sindical;

b) A não apresentação dentro do prazo acima estipulado, deixará configurado o aceite pelo **filiado/associado** os descontos e, não mais caberá ao SECHOBARES/MG o ressarcimento do valor da Contribuição Assistencial Negocial / Mensal - Empregados.

**PARAGRAFO TERCEIRO:** "DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL MENSAL - EMPREGADOS" - Com base nos termos da Tese de Repercussão Geral – Tema 935 do STF (Supremo Tribunal Federal) **ARE 1018459 ED/PR**, que versa tão somente sobre a Contribuição Assistencial / Negocial de Empregados, estabelecida em Instrumentos de Negociação Coletiva Firmados e, ainda cumprindo deliberação e aprovação da AGE da Categoria Profissional, fica assegurado o direito de oposição dos empregados não associado-filiados à entidade sindical profissional signatária do presente Instrumento Coletivo de Trabalho quanto ao desconto da Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, prevista nesta CCT, e/ou Termo Aditivo a mesma, manifestada por escrito, pessoalmente, de próprio punho, pelo empregado, "direito este a ser exercido, de forma expressa, pessoalmente ou por meio de carta ou declaração enviada ao endereço da sede do Sindicato em Curvelo/MG, no prazo de até 30 (trinta) dias da publicação do instrumento normativo respectivo (CCT ou ACT) no site eletrônico do Sindicato na internet", oposição que deverá ser manifestada da seguinte forma:

a) Quanto aos empregados **não associado-filiados** que prestam serviços dentro da área de município em que a entidade sindical tem Sede (Curvelo/MG), a oposição será manifestada por escrito, pessoalmente, de próprio punho, em duas vias, contendo dados de identificação do(a) empregado(a) e empregador(a), de "forma expressa, pessoalmente ou por meio de carta ou declaração enviada ao endereço da sede do Sindicato em Curvelo/MG, no prazo de até 30 (trinta) dias da publicação do instrumento normativo respectivo (CCT ou ACT) no site eletrônico do Sindicato na internet"; dentre os horários de **09h00min., às 16h30min.**, de Segunda a Sexta Feira;

b) Quanto aos empregados **não associado-filiados** que prestam serviços fora dos municípios da Sede da entidade sindical, a oposição será manifestada por escrito, pessoalmente, de próprio punho, contendo dados de identificação do(a) empregado(a) e empregador(a), de "forma expressa, pessoalmente ou por meio de carta ou declaração enviada ao endereço da sede do Sindicato em Curvelo/MG, no prazo de até 30 (trinta) dias da publicação do instrumento normativo respectivo (CCT ou ACT) no site eletrônico do Sindicato na internet", assinadas pelo empregado(a), termo de oposição que deverá ser enviado por meio de carta ou declaração com "AR" para a sede do Sindicato Profissional;

c) Quanto aos empregados **não associado-filiados**, demitidos que venham a ser readmitidos em outra empresa, cuja representação profissional, é da Entidade Sindical em tela, e decorrido o prazo final de oposição, a Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, prevista em instrumento normativo respectivo (CCT ou ACT), será cobrada mensalmente do empregado, seguindo as mesmas regras dos parágrafos e alíneas acima descritas;

d) Não será admitida, em hipótese alguma, a manifestação obreira do direito de oposição à Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, prevista em Instrumentos de Negociação Coletiva Firmados, por: e-mail, correio eletrônico, WhatsApp, e envelope que contenha cartas de oposição de mais empregados(as);

**PARAGRAFO QUARTO:** O SECHOBARES/MG, está desobrigado de proceder à devolução de valores descontados da remuneração mensal dos empregados e repassados pelo(a) empresa à entidade sindical em período anterior à data da oposição regularmente manifestada, ou seja, a oposição do empregado(a) não gera reflexos pretéritos, surtindo efeitos somente a partir da data da sua formalização adequada, efeitos que perdurarão até o fim da vigência do instrumento normativo.

**PARAGRAFO QUINTO:** Em caso de realização de desconto da referida Contribuição de empregado **não associado-filiados**, que formulou adequadamente o direito de oposição, o SECHOBARES/MG, deverá promover a devolução da quantia objeto de desconto (quantia descontada irregularmente após a data de formalização da oposição) diretamente ao empregado(a) prejudicado, pessoalmente, mediante recibo, ou através de depósito em conta bancária especialmente indicada pelo obreiro para tal fim, desde que o(a) empregador(a) tenha efetivamente e comprovadamente feito o repasse do valor descontado aos cofres da entidade sindical, restituição que observará sempre o valor histórico depositado na conta bancária da entidade sindical.

**PARAGRAFO SEXTO:** A associação-filiação superveniente à oposição gerará automaticamente a retratação quanto à oposição apresentada, ficando admitida a realização de descontos da Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, a partir da referida associação/filiação.

**PARAGRAFO SÉTIMO:** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial / Negocial Mensal – Empregados, serão de inteira responsabilidade do(a) Empregador(a), sendo que a omissão do(a) Empregador(a) na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SECHOBARES/MG, farão com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta ao(a) mesmo(a), sem permissão de desconto junto ao empregado ou reembolso posterior pelo empregado.

**PARAGRAFO OITAVO: NOVOS EMPREGADOS** - Dos empregados que vierem a ser contratados na categoria representada após o mês de **janeiro de 2026**, o desconto será efetuado no mês subsequente ao da admissão.

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

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

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

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

#### DATAS DE VENCIMENTOS - 2026

1º TRIMESTRE de 2026 — 31/03/2026

2º TRIMESTRE de 2026 — 30/06/2026

3º TRIMESTRE de 2026 — 30/09/2026

4º TRIMESTRE de 2026 — 31/12/2026

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

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

### OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

Objetivando o aperfeiçoamento das relações entre Empregador, Contador (Departamento de Pessoal) e Associados, o Sindicato Patronal e Profissional recomenda que façam uma visita em seu Home Page, onde terão acesso a CCT, e várias informações trabalhistas, jurídicas, sociais e profissionais, ou seja: Sindicato Patronal: [www.sindhorb.org.br](http://www.sindhorb.org.br) / e-mail: [sindhorb@sindhorb.org.br](mailto:sindhorb@sindhorb.org.br) - Sindicato Profissional: [www.sechobares.com.br](http://www.sechobares.com.br) / e-mail: [sechobares@uol.com.br](mailto:sechobares@uol.com.br).

}

**WILSON AVELINO DE SOUZA**  
PRESIDENTE

**SIND DOS EMPREG. NO COM. HOTEL. BARES, REST., TUR. E HOSP. DE CURVELO, DIAMANTINA E MICRORREGIAO DO MED. RIO DAS VELHAS E TRES MARIAS**

**MARIO ARTHUR BRANDAO DE SOUSA**  
VICE-PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BELO HORIZONTE

## ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO

[Anexo \(PDF\)](#)

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



