

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES E BARES DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO OESTE DE MINAS GERAIS - SINDHORB, CNPJ: 19.051.525/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIR ANTONIO ALVES;

E

SIETHD – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO, CNPJ: 20.930.764/0001-93, neste ato representado(a) por seu Presidente, ADEMAR SEABRA SANTIAGO

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) "Profissional dos Trabalhadores nas Casas de Diversões, Comércio hoteleiro, Bares, Restaurantes e Churrascarias"; Categoria econômica: empresas de Hotéis, Restaurantes, Bares, Pensões, Cafés, Leiterias, Adega, Albergues, Aluguel de Quartos, Alojamento, 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, Casa de Pão de Queijo, Casa de Shows e Eventos, exceto quando destinados a aluguéis desses espaços, Serviços Ambulante de Alimentação e Bebidas, Casa de Cômodo, Casa de Lanches, Casa de Massas, Casa de Vitaminas e Sucos, Casas de Recepção, Casas Noturnas, Choperia, Cervejaria, Comida a Quilo, Colônia de Férias, Churrascaria, Creperia, Cyber Café, Danceteria-Dancing, Discoteca, Drive-in, Dormitório, Doçaria, Espagueteria, Fast-food, 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, Salsicharia, Scooth-bar, Self-service, Sorveteria, Tendinhas e Trailers de Lanches, com abrangência territorial em Arcos, Carmo da Mata, Carmo do Cajuru, Divinópolis, Iguatama, Japaraíba, Pedra do Indaiá, Perdígão, São Gonçalo do Pará e São Sebastião do Oeste, em Minas Gerais.

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, a partir de 1º de janeiro de 2026, será de:

- Piso salarial da categoria profissional será reajustado em 7% (sete por cento) passando para de **R\$ 1.696,76 (hum mil, seiscentos e noventa e seis reais e setenta e seis centavos)** mensais;
- 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

reajustado em 7% (sete por cento) passando para R\$ 1.737,60 (hum mil, setecentos e trinta e sete reais e sessenta centavos) 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.

PARÁGRAFO QUARTO: As partes ajustam que a diferença dos índices previstos nas alíneas 'a' e 'b', se justifica pela finalidade de aplicação do princípio constitucional de igualdade e de equiparação salarial entre os membros da mesma categoria.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL – 2026 - As partes ajustam 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 7% (sete por cento) sobre o salário do mês de dezembro de 2025, conforme a proporcionalidade seguinte:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDENCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2025	7,000%	1,07
Fevereiro/2025	6,414%	1,0641
Março/2025	5,828%	1,0582
Abril/2025	5,242%	1,0524
Maio/2025	4,656%	1,0465
Junho/2025	4,070%	1,0407
Julho/2025	3,484%	1,0348
Agosto/2025	2,898%	1,0289
Setembro/2025	2,312%	1,0231
Outubro/2025	1,726%	1,0172
Novembro/2025	1,140%	1,0140
Dezembro/2025	0,586%	1,0058

a) Para as funções de: garçom/garçonete, pizzaiolo, pasteleiro, cozinheiro, maitre, governanta, churrasqueiro, salgadeira e doceira, as partes ajustam 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 7% (sete por cento) sobre o salário do mês de dezembro de 2025, conforme a proporcionalidade seguinte:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDENCIA DO REAJUSTE	ÍNDICE	FATOR DE MULTIPLICAÇÃO
Até janeiro/2025	7,000%	1,07
Fevereiro/2025	6,414%	1,0641



Março/2025	5,828%	1,0582
Abril/2025	5,242%	1,0524
Maió/2025	4,656%	1,0465
Junho/2025	4,070%	1,0407
Julho/2025	3,484%	1,0348
Agosto/2025	2,898%	1,0289
Setembro/2025	2,312%	1,0231
Outubro/2025	1,726%	1,0172
Novembro/2025	1,140%	1,0140
Dezembro/2025	0,586%	1,0058

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

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

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

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

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em razão da demora no processo de negociação dessa convenção coletiva de trabalho, todas as empresas signatárias desse instrumento coletivo de trabalho deverão efetuar o pagamento das diferenças salariais nos meses de agosto, setembro e outubro de 2026.

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.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS - Na vigência da presente Convenção, 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 - Recomenda-se que os empregadores ao concederem adiantamentos salariais por meio de "vales", destes façam constar a identificação da empresa, a data, o valor em algarismo e por extenso, bem assim a especificação do motivo de sua concessão.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

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

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

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A adoção pela empresa da modalidade de pagamento de gorjetas, inseridas em nota de serviço, isenta a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas. Da mesma

forma, a empresa que adotar a modalidade de aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas fica isenta do pagamento de qualquer outra forma de gorjeta.

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA 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 - TAXA DE SERVIÇOS - Às empresas da categoria econômica é facultado acrescentar aos valores das notas de despesas de seus clientes até 15% (quinze por cento) a título de taxa de serviço, cujos correspondentes valores serão integralmente destinados à distribuição entre seus empregados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores arrecadados através da Taxa de Serviço nas notas dos clientes serão declarados em documento hábil que servirá de base para os efeitos legais e serão distribuídos aos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A taxa de serviço e a distribuição prevista nesta cláusula não eximem o pagamento do salário fixo pactuado, devido ao empregado.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS - As horas extras serão pagas com um adicional de **65% (sessenta e cinco 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), ressalvando-se a aplicação do percentual previsto nesta cláusula para as horas extras laboradas a partir de 01/12/2026.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO - O trabalho noturno será pago com um adicional de **35% (trinta e cinco por cento)** a incidir sobre o valor da hora normal, ressalvando-se a aplicação do percentual previsto nesta cláusula a partir de 01/12/2026.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - O Sindicato Patronal recomenda a seus representados que, sempre que possível, forneçam alimentação aos seus empregados, procurando se inteirar sobre as exigências legais. Se fornecê-la, recomenda-se também que tomem as providências para que a mesma 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.

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.

PARÁGRAFO ÚNICO - As empresas cuja jornada se estender após o horário de funcionamento de transporte público coletivo se obrigarão a fornecer meio de transporte para os empregados retornarem às suas residências, seja por meio próprio ou por transporte por aplicativo, ocasião em que o desconto a ser efetuado não incidirá no que exceder o valor cobrado pelo passe do transporte coletivo urbano.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR – PAF - O Programa de Assistência Familiar destinado a todos os empregados da categoria profissional de Divinópolis e Região, consistindo em prestar assistência à saúde, atendendo especificamente as seguintes especialidades médicas em nível ambulatorial: Clínico Geral, Ginecologista e Pediatria, **devendo oferecer de forma gratuita** e ainda podendo ser incluídos novos serviços voltados à saúde como Telemedicina convênios com farmácias e rede credenciada com descontos em clínicas e laboratórios.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os Empregadores obrigatoriamente deverão conceder a todos os seus colaboradores, sem exceção, os benefícios do PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Ao **SIETHD** caberá a organização, gestão e a administração do Programa de Assistência Familiar aos empregados, podendo ainda contratar empresa gestora ou operadora de benefício, que esteja em conformidade com **RESOLUÇÃO NORMATIVA ANS Nº 557, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2022**. Eventual especialidade médica poderá ser implantada mediante estudo orçamentário do sindicato dos trabalhadores, não sendo obrigação do sindicato dos trabalhadores ou do sindicato empresarial o custeio de eventuais especialidades médicas, hospitalares, remédios e derivados, não contemplados no caput da presente cláusula.

Ressalvando que em caso de contratação de qualquer empresa Gestora, e ou, Operadora como supra mencionado, tal contratação deverá ser submetida à aprovação do **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES E BARES DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO OESTE DE MINAS GERAIS - SINDHORB**, devendo especificamente ser incluída sua chancela no instrumento contratual.

I - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de **R\$ 58,85 (cinquenta e oito reais oitenta e cinco centavos)**, por empregado, que será repassada ao sindicato dos empregados até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto bancário emitido e encaminhado as empresas pela Entidade Profissional, Av. Primeiro de Junho, 420, SI 806, Centro, Divinópolis/MG ou depósito bancário junto à Caixa Econômica Federal, Agência 0113, Operação 1292, Conta 577605054-1.

II – Caso seja credenciada alguma empresa ou operadora pela entidade gestora do Programa, o recolhimento poderá ser alterado conforme acordo entre as entidades, juntamente com a empresa credenciada.

PARÁGRAFO TERCEIRO– O auxílio que visa fortalecer os benefícios concedidos aos empregados pelo sindicato laboral, consiste em prestar atendimento médico nas dependências da entidade sindical profissional ou através de empresas Gestora ou operadora de benefícios, em outro local pela entidade sindical indicado, através de profissionais selecionados e tendo por objetivo suprir as necessidades básicas da área de saúde, atendendo preventivamente através de consultas médicas e exames complementares

PARÁGRAFO QUARTO – O não pagamento por parte da empresa na data do vencimento do boleto importará na aplicação de multa moratória de 10% (Dez por Cento), acrescido de juros de 1% (Um por

Cento) ao mês, calculado de forma fracionada por dia de atraso. O atraso por mais de 30 dias seguidos ou alternados, conforme legislação regulatória da ANS vigente, ou outra que vier a substituí-la, importará na suspensão dos serviços prestados pela entidade gestora ou operadora credenciada para prestar os serviços, devendo a empresa ressarcir as despesas com notificações e cobranças pelo sindicato Laboral Gestor ou por empresas Gestoras ou operadoras contratadas para realizar os serviços.

PARÁGRAFO QUINTO – Mensalmente, a Entidade Sindical Profissional deverá remeter o extrato bancário para o **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES E BARES DE DIVINOPOLIS E REGIAO CENTRO OESTE DE MINAS GERAIS - SINDHORB**, CNPJ: 19.051.525/0001-84 onde destinará o percentual de 25% do valor recolhido sob o título de Programa de Assistência Familiar para o sindicato patronal. Caso seja contratada empresa gestora ou operadora de benefício, em conta diversa da informada no **inciso I do parágrafo segundo**, deverá obrigatoriamente a empresa credenciada enviar as entidades o extrato bancário mensal da respectiva conta, sendo que a nova conta deverá constar no termo Aditivo a CCT vigente.

PARÁGRAFO QUINTO - As empresas empregadoras que descumprirem esta cláusulas serão notificadas pelo sindicato laboral do descumprimento, e deverão arcar com o pagamento de multa convencional aqui instituída, equivalente a **R\$ 2.000,00 (dois mil reais)**, por mês e por empregado, em razão da não concessão deste benefício. O valor desta multa será revertido em partes iguais para o empregado e para as entidades convenentes.

PARÁGRAFO SEXTO - Em caso de atraso no envio dos extratos bancários da conta recebida pelo PAF para as entidades Laboral e Patronal, a empresa credenciada pagará aos sindicatos uma multa de 50% (cinquenta por cento) para cada entidade, sobre o valor recebido, sem prejuízo de perdas, danos e honorários advocatícios para cobrança dos valores.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - A vigência desta Cláusula será de dois anos, com início em 01 de Janeiro de 2026 e término em 31.12.2027.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CARTÃO DE SAÚDE, SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO FUNERAL SEGURO DE VIDA EM GRUPO - Os empregadores ficam obrigados a contratar o benefício social assistencial e o Seguro de Vida para os seus empregados, através de empresas analisadas e credenciadas por ambos os Sindicatos Convenentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a contratar o referido Benefício Social para todos os seus empregados ativos, mediante o pagamento mensal de R\$ 23,90 (vinte e três reais e noventa centavos) por trabalhador, contemplando as seguintes coberturas:

TABELA DE BENEFÍCIOS SOCIAIS E COBERTURAS

BENEFÍCIO / COBERTURA	VALOR	DESCRIÇÃO
Telemedicina PET	Incluso	Atendimento veterinário remoto para cães e gatos.

Convênio Farmácia	Incluso	Descontos em medicamentos e produtos farmacêuticos na rede credenciada.
Assistência Psicológica Online	Incluso	Atendimento psicológico remoto aos beneficiários.
Assistência Nutricional Online	Incluso	Orientação nutricional especializada por profissionais habilitados.
Serviços Sociais e Assistenciais	Incluso	Orientação social e suporte aos beneficiários em situações de necessidade.
Locação de Materiais Ortopédicos	Incluso	Conforme elegibilidade. Disponibilização de locação de cadeira de rodas, cadeira de banho, andadores, muletas, bengalas e demais equipamentos previstos em regulamento, pelo prazo de até 30 (trinta) dias, destinado exclusivamente aos colaboradores com mais de 12 (doze) meses de trabalho registrados em sua Carteira de Trabalho (CTPS) na respectiva empresa, mediante solicitação e disponibilidade da rede credenciada.
Sorteios Mensais	R\$ 500,00	Participação automática em sorteios mensais conforme regulamento.
Bônus Nascimento	R\$ 490,00	Benefício concedido em razão do nascimento de filho ou filha, destinado exclusivamente aos colaboradores que possuam mais de 12 (doze) meses de trabalho registrados em sua Carteira de Trabalho (CTPS) na respectiva empresa.
Auxílio Maternidade	R\$ 600,00	Auxílio financeiro concedido em decorrência do nascimento de filho ou filha.
Benefício Casamento	R\$ 600,00	Benefício concedido ao trabalhador por ocasião do matrimônio civil, destinado exclusivamente aos colaboradores que possuam mais de 12 (doze) meses de trabalho registrados em sua Carteira de Trabalho (CTPS) na respectiva empresa.

Kit Natalidade	Kit Completo	Kit maternidade destinado à mãe e ao recém-nascido, composto por bolsa maternidade, manta para bebê, toalha de banho com capuz, três bodies, três mijões (calças), dois macacões, três pares de meias, dois babadores, cinco fraldas de pano, dois cueiros, uma chupeta ortodôntica, uma mamadeira de 150 ml, um kit escova e pente, um sabonete líquido infantil, um shampoo infantil, uma pomada para prevenção de assaduras, dois pacotes de lenços umedecidos e um pacote de fraldas descartáveis tamanho P.
Cesta Básica por Afastamento	R\$ 500,00	Benefício concedido em afastamentos por doença superiores a 60 dias.
Benefício Pós-Cirurgia	R\$ 500,00	Benefício concedido em caso de acidente de trabalho com cirurgia e afastamento superior a 30 dias.
Assistência Turística	Até R\$ 3.000,00	Assistência em viagens conforme regulamento do programa.
Seguro por Morte Natural ou Acidental	R\$ 8.000,00	Indenização aos beneficiários legais ou indicados em caso de falecimento do trabalhador.
Invalidez Permanente Total por Acidente (IPA)	R\$ 8.000,00	Indenização por invalidez permanente total decorrente de acidente coberto.
Invalidez Permanente Parcial por Acidente (IPPA)	Até R\$ 8.000,00	Indenização proporcional conforme grau de invalidez previsto na apólice.
Assistência Funeral Familiar	R\$ 3.000,00	Prestação de serviços de assistência ou reembolso de despesas com funeral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Para fins de ativação, suporte técnico, inclusão de dependentes, acionamento das coberturas esclarecimento de dúvidas sobre a utilização do plano, os canais de atendimento e a plataforma operacional do benefício poderão ser acessados através do portal disponibilizados pelas entidades.

PARÁGRAFO TERCEIRO – APLICAÇÃO AOS TRABALHADORES INTERMITENTES - Os benefícios previstos nesta cláusula aplicam-se integralmente aos trabalhadores contratados na modalidade de trabalho intermitente, observadas as mesmas condições e garantias asseguradas aos demais empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO - Após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores terão o prazo de 30(trinta) dias corridos para comprovar o cumprimento desta cláusula.

A comprovação ocorrerá mediante a apresentação da Declaração de Ativação no Benefício, disponibilizada pelo prestador parceiro, acompanhada do relatório do FGTS referente ao mês anterior ao cadastro dos empregados.

A documentação comprobatória deverá ser encaminhada aos seguintes endereços eletrônicos:

Sindicato Laboral : siethd@gmail.com

Sindicato Patronal : jairantonioalves571@gmail.com

PARÁGRAFO QUINTO - Em caso de inadimplência, não contratação ou qualquer forma de descumprimento desta cláusula pelo empregador, este será integralmente responsável pelo pagamento das garantias e benefícios nela previstos quando da ocorrência dos respectivos eventos cobertos, sem prejuízo das demais penalidades estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, assumindo integralmente os ônus decorrentes de seu descumprimento.

PARÁGRAFO SEXTO - A não contratação e disponibilização dos benefícios previstos nesta cláusula ensejará a aplicação de multa no valor de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não beneficiado, sendo:

50% (cinquenta por cento) em favor do empregado prejudicado; e

50% (cinquenta por cento) em favor das entidades sindicais convenientes, em partes iguais.

A aplicação da multa não exime o empregador da obrigação de arcar integralmente com os valores correspondentes às coberturas e benefícios previstos nesta cláusula em caso de ocorrência de evento coberto, bem como do reembolso dos valores de consultas quando não disponibilizado o acesso ao serviço.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO ASSISTIDA - O empregado/empregador deverão ser assistidos pela entidade sindical da categoria profissional, no caso de contratos de trabalho cuja vigência seja igual ou superior a 12 meses, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, que firmarão respectivo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, outorgando quitação específica quanto às verbas constantes no documento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A assistência nas homologações deverá ser feita apenas quanto aos contratos de trabalho vigentes na mesma cidade da sede da entidade profissional, salvo, quando no número de rescisões a serem homologadas forem superiores a 10 (dez), por empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas apresentarão no ato da homologação sindical, os comprovantes dos recolhimentos das Contribuições devidas as Entidades Profissional e Patronal, previstas na Convenção Coletiva, (PAF, Contribuição Assistencial e Negocial).

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

Mão-de-Obra Jovem

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

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS - Os empregadores anotarão na CTPS dos empregados a função efetivamente exercida por estes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Recomenda-se que as empresas lancem na CTPS dos empregados o nome do Sindicato Profissional favorecida ou as iniciais "SIETHD", quando da anotação da contribuição sindical, em vez de simplesmente "Sindicato de Classe".

PARÁGRAFO SEGUNDO - Recomenda-se igualmente às empresas que lancem na CTPS, na parte destinada às "anotações gerais", o que a lei autoriza.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE GESTANTE - Fica assegurada a estabilidade provisória à empregada gestante, a contar da concepção e até 180 (cento e oitenta) dias após o parto. Em caso de pedido de demissão por parte da empregada, é imprescindível o protocolo prévio junto ao Sindicato Laboral informando a renúncia à estabilidade pela trabalhadora, bem como, a homologação da rescisão contratual, ainda que se trate de contrato inferior a 12 meses de vínculo.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AO ACIDENTADO - Assegura-se o emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, além do prazo assegurado em lei, ao empregado que no prazo legal tenha retornado à empresa após acidente de trabalho, desde que tenha havido o correspondente afastamento pela Previdência Social.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA SÉTIMA - GARANTIA AO EMPREGO - Garante-se o emprego ao empregado que conste 27 (vinte) anos de exercício efetivo na mesma empresa, cessando esse direito quando o empregado completar 30 (trinta) anos de exercício na mesma empresa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO INTRAJORNADA - Fica convencionado que o

intervalo intrajornada (repouso/alimentação/jantar) será no mínimo de 1 hora e no máximo de 4 (quatro) horas.

Descanso Semanal

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

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS - 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 SEGUNDA - EMPREGADO ESTUDANTE - Serão abonadas as faltas do empregado estudante para a prestação de exames escolares, desde que estes ocorram em estabelecimentos de ensino oficiais ou oficializados, devendo o empregado pré-avisar o empregador,

no mínimo, com 72 (setenta e duas) horas da realização do exame e comprovar posteriormente a sua participação no exame, através de documento oficial da escola.

Outras disposições sobre jornada

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

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

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSENTO NO LOCAL DE TRABALHO - As empresas manterão assentos para os seus empregados, independentemente da função, em local onde os mesmos possam utilizá-los durante as pausas permitidas pelo serviço. Estes assentos deverão estar em conformidade com os definidos na NR 17, item 17.3.3.

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ESCANINHOS, GAVETAS OU CABIDES - As empresas deverão disponibilizar escaninhos, gavetas ou cabides para guarda dos pertences pessoais dos empregados. Porém, caso a atividade exija troca de roupas, ou seja, imposto o uso de uniforme ou guarda-pó, deverá ser providenciado local apropriado para vestiário, observada a separação de sexos, dotado de

armários individuais de aço, madeira, ou outro material de fácil limpeza, os quais deverão ser essencialmente individuais.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ABERTURAS EM PISOS E PAREDES - As empresas deverão proteger as aberturas nos pisos e nas paredes de forma que impeçam a queda de pessoas ou objetos.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE MANUAL DE MATERIAIS - As empresas deverão instalar meios técnicos apropriados (elevador de cargas, carro arrumadeira e similares) para limitar e/ou facilitar o transporte manual de materiais (pratos, bandejas, roupa e similares).

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

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

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES E VESTIMENTAS PARA O TRABALHO - As empresas deverão fornecer gratuitamente uniformes ou vestimentas para o trabalho, sempre que o uso for obrigatório ou determinado por meio de regras estabelecidas pela empresa.

Treinamento para Prevenção de Acidentes e Doenças do Trabalho

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo Sindicato Profissional, desde que obedecidas às exigências legais e enquanto o seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS - Com base nas disposições contidas no artigo no artigo 513, alínea "e", da CLT, as empresas ficam obrigadas a descontar de cada empregado a importância correspondente a **2% (dois por cento)** mensal, devidamente corrigido, destinando a importância descontada ao **SIETHD**, devendo as importâncias descontadas serem depositadas na conta banco Caixa Econômica Federal, Ag.0113, Op. 1292, conta 000577606558-1, ou através de guia própria fornecida pelo **SIETHD - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO** ou via DOC, cuja importância deverá ser repassada ao **SIETHD**, respectivamente, até o dia **10 de cada mês**, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Novos Empregados - Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado no mês seguinte ao de admissão e proporcionalmente a data de admissão, desde que o mesmo ainda não tenha contribuído neste ano com essa Entidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Assistencial, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao **SIETHD** fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior junto ao trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Direito de oposição: Fica assegurado o direito de oposição, daqueles trabalhadores, que não concordarem com o mencionado desconto, a ser exercido no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a partir da homologação do Instrumento Normativo, conforme determinação da Procuradoria Regional do Trabalho - 3ª Região.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONFERÊNCIA DE CONTRIBUIÇÃO - O Sindicato Profissional obriga-se a exigir a comprovação de recolhimento das contribuições patronal e sindical para realização da homologação dos termos de rescisão contratual.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - A Assembleia Geral Extraordinária do **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES E BARES DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO CENTRO OESTE DE MINAS GERAIS - SINDHORB**, CNPJ: 19.051.525/0001-84, realizada

no dia 14 de outubro de 2025, devidamente convocada por meio do edital publicado em 09/10/2025, no Jornal "DIÁRIO DO COMÉRCIO", caderno economia, página 8, 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 **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES E BARES DE DIVINOPOLIS E REGIAO CENTRO OESTE DE MINAS GERAIS - SINDHORB**, CNPJ: 19.051.525/0001-84 aos seus representados, incluindo os previstos neste instrumento coletivo, devendo ser recolhida por toda as empresas integrantes da categoria econômica representada pela entidade junto ao banco SICOOB, Agência 3106, Conta Corrente 25.032-5, ou o pagamento poderá ser feito através de transferência via PIX do CNPJ: 19.051.525/0001-84. Os valores da contribuição assistencial são com base no número de empregados:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
Até 005	R\$ 300,00
006 a 010	R\$ 500,00
011 a 020	R\$ 800,00
021 a 030	R\$ 1.000,00
031 a 040	R\$ 1.200,00
041 a 050	R\$ 1.400,00
051 a 070	R\$ 1.800,00
071 a 090	R\$ 2.000,00
091 a 100	R\$ 2.400,00
101 a 150	R\$ 3.000,00
151 a 200	R\$ 3.500,00
Acima de 201	R\$ 4.000,00

DATAS DE VENCIMENTOS - 2026

1º TRIMESTRE de 2025 — 31/03/2026

2º TRIMESTRE de 2025 — 30/06/2026

3º TRIMESTRE de 2025 — 30/09/2026

4º TRIMESTRE de 2025 — 30/11/2026

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE PADRONIZAÇÃO E EFICIÊNCIA PATRONAL (HUB DE SERVIÇOS)

Fica instituído o Programa de Padronização de Serviços e Gestão Estratégica exclusivamente para empresas, desenvolvido e administrado pelo Sindicato Patronal, que será operacionalizado por meio de uma Central Administradora (Hub). O programa visa consolidar as demandas das empresas do setor para negociar, em lotes coletivos ou individuais, com serviços de alta performance e com qualidade.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – DO ESCOPO DETALHADO DOS SERVIÇOS:

A Hub de Serviços manterá parcerias com empresas especializadas para ofertar às empresas aderentes as seguintes soluções, que serão detalhadamente informada junto a entidade patronal:

- I. SERVIÇOS JURÍDICOS ESPECIALIZADOS;
- II. GESTÃO CONTÁBIL, TRIBUTÁRIA E RH;
- III. MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO PARA AS EMPRESAS;
- IV. ADMINISTRAÇÃO, CAPACITAÇÃO E SERVIÇOS DIGITAIS;
- V. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

PARÁGRAFO SEGUNDO – DA CONSULTORIA INICIAL (RAIO-X):

Toda empresa associada terá direito a uma Consultoria de Diagnóstico de Necessidades (Raio-X) sem custos.

PARÁGRAFO TERCEIRO – DA ADESÃO:

A adesão ao programa e aos serviços é estritamente facultativa e diretamente na entidade patronal, condicionada ao interesse da empresa nos valores e parceiros apresentados.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

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

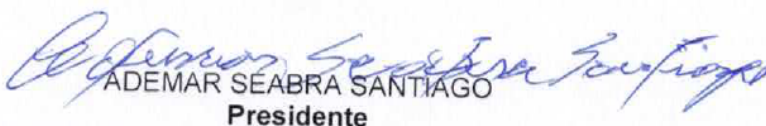
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DO PROCEDIMENTO DE MEDIAÇÃO INTRASSINDICAL E HOMOLOGAÇÃO - As partes convenientes reconhecem a mediação como meio legítimo e recomendável de solução consensual de conflitos individuais ou coletivos oriundos das relações de trabalho, podendo as entidades convenientes instituir e regulamentar o Procedimento de Mediação Intrassindical, como instrumento de pacificação social, prevenção de litígios e fortalecimento do diálogo institucional.


JAIR ANTONIO ALVES.

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES E BARES DE DIVINOPOLIS E REGIAO CENTRO OESTE DE MINAS GERAIS - SINDHORB, CNPJ: 19.051.525/0001-84.




ADEMAR SEABRA SANTIAGO
Presidente

SIETHD – SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE DIVINÓPOLIS E REGIÃO, CNPJ: 20.930.764/0001-93