

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000360/2026  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/02/2026  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR002601/2026  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.208471/2026-18  
DATA DO PROTOCOLO: 21/01/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO H. E SIM. DE UBERA, CNPJ n. 23.368.905/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MANUEL ANTONIO LEMOS FIGUEIRAL;

E

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES SIM P. DE MINAS, CNPJ n. 01.574.210/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RODRIGO BORGES BRANT CAMPOS;

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) **os Trabalhadores no Comércio Hotelero e Similares, Bares, Restaurantes, Estabelecimento de Hospedagem, Alimentação Preparada Bebida a Varejo, Empregados de Edifícios, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Vigias, Faxineiros, Serventes Garçons, das Empresas de Asseio e Conservação, Conservação de Elevadores, Empresas de Lavanderias e Similares, em Saunas, Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas e em Empresas de Refeições Coletivas e da categoria econômica de Atividades de estabelecimentos de empresas de Hotéis, Restaurantes, Bares e atividades similares, com abrangência territorial em Patos de Minas/MG.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL E REAJUSTE

3.1 Usando o direito à livre negociação e dentro dos limites do princípio do conglobamento, as partes ajustam que os salários dos empregados que recebem o piso salarial descrito no parágrafo primeiro, bem como daqueles que recebem acima do piso salarial e que sejam abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), serão reajustados em 1º de janeiro de 2026, pela aplicação do percentual de 6,8% (seis vírgula oito por cento) negociado, o qual corresponde à atualização dos salários pela inflação verificada no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

3.2 Será garantida a devida proporcionalidade do reajuste, mês a mês, para aqueles que foram contratados após a data-base (1/12 do reajuste por mês trabalhado).

3.3 Fica autorizada aos empregadores a compensação de eventuais antecipações de reajuste salarial que tenham sido concedidas no período entre a data-base e a efetiva assinatura do instrumento pelos presidentes dos respectivos sindicatos.

3.4 Convencionam as partes que os empregados serão divididos em duas categorias: não comissionistas e comissionistas mistos, os quais passam a ter os seguintes pisos mínimos garantidos por categoria, a partir de 1º de janeiro de 2026:

A) **Não Comissionista: R\$ 1.845,50 (HUM MIL OITOCENTOS E QUARENTA E CINCO REAIS E CINQUENTA CENTAVOS).**

B) **Comissionista Misto: R\$ 1.845,50 (HUM MIL OITOCENTOS E QUARENTA E CINCO REAIS E CINQUENTA CENTAVOS).**

3.5 Denominam-se comissionistas mistos os empregados que percebem piso mínimo fixo + comissões.

3.6 Os comissionistas puros são aqueles que percebem remuneração exclusivamente à base de comissões, e terão a garantia do piso mínimo disposto no item A do parágrafo anterior. Os comissionistas puros poderão migrar para a categoria de comissionista misto ou não comissionista, sem perda salarial, sendo adotado como base o cálculo da média de remuneração dos últimos 6 (seis) meses.

3.7 No contrato de trabalho e/ou na CTPS do empregado deverá constar a qual categoria ele pertence, bem como o valor percentual da comissão. Na ausência dessa anotação, considerar-se-á que o empregado pertence à categoria de não comissionista.

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

### **CLÁUSULA QUARTA - PARCELAMENTO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO POR ANTECIPAÇÃO.**

4.1 Fica autorizado, desde que por acordo mútuo e com a concordância expressa dos empregados, o parcelamento do décimo terceiro salário, que poderá ser pago em até doze parcelas mensais, juntamente com a remuneração do mês.

4.2 O valor correspondente deverá ser discriminado no holerite ou recibo de pagamento, com prévio aviso ao empregado e com rubrica de identificação.

4.3 Havendo acordo e concordância expressa dos empregados, o valor do décimo terceiro salário será antecipado ao longo do ano de 2026 — e, assim, sucessivamente nos anos seguintes —, sendo pago mensalmente o equivalente a 1/12 (um doze avos) do salário mensal, a partir de janeiro de 2026. Caso ocorra aumento salarial no decorrer do ano, a diferença será quitada na parcela de dezembro de 2026.

4.4 No caso de comissionista misto, a média da comissão mensal será acrescida a cada parcela do décimo terceiro salário paga mensalmente.

### **CLÁUSULA QUINTA - TAXA DE SERVIÇOS E GORJETAS ESPONTÂNEAS**

7.1 As partes definem que taxa de serviços ou gorjetas compulsórias são os valores cobrados como adicionais de despesas dos clientes, incluídos ou discriminados, de forma mecânica ou manual, nas respectivas contas.



7.2 As partes definem que gorjetas espontâneas são os valores pagos voluntariamente, diretamente pelos clientes do empregador aos empregados, e que não se confundem com a taxa de serviços mencionada no item anterior.

## **CLÁUSULA SEXTA - GORJETAS ESPONTÂNEAS**

8.1 Nessa modalidade, o rateio das gorjetas espontâneas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregarão, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão do montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento.

8.2 A divisão mencionada no caput poderá ser feita pelo conhecido sistema de “caixinha”, ressalvando-se sempre o direito individual de quem não queira participar.

8.3 As gorjetas espontâneas pertencem exclusivamente aos empregados e não serão computadas para qualquer finalidade na remuneração dos mesmos.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - TAXA DE SERVIÇOS OU GORJETAS COMPULSÓRIAS**

9.1 O valor da taxa de serviço ou gorjeta compulsória será de no mínimo 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento. A importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos clientes. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal, sob a rubrica “GORJETA” ou “TAXA DE SERVIÇO”.

9.2 Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas compulsórias efetivamente pagas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração. Apesar da nomenclatura “gorjetas compulsórias”, fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

9.3 O montante mensal arrecadado a título de “taxa de serviços” ou “gorjetas compulsórias” será distribuído da seguinte forma:

a) Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo Lucro Presumido ou Lucro Real:

- 67% (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio, devendo as importâncias constar nos comprovantes de pagamento/holerite, sendo certo que tal distribuição não exime o pagamento do salário fixo pactuado;

- 33% (trinta e três por cento) ficarão retidos pelo empregador, destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha.

b) Nas empresas enquadradas no regime do Simples Nacional:

- 80% (oitenta por cento) para os empregados participantes do rateio, com o devido registro nos comprovantes de pagamento/holerite, também sem prejuízo do salário fixo pactuado;

- 20% (vinte por cento) ficarão retidos pela empresa, para cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores em folha.

c) A empresa que, sendo tributada pelo Lucro Presumido ou Lucro Real, passar a ser enquadrada no Simples Nacional, deverá automaticamente reduzir o percentual de retenção, de 33% para 20%. Da mesma forma, a empresa que deixar o Simples e passar ao Lucro Presumido ou Real poderá aumentar a retenção de 20% para até 33%.

d) As gorjetas compulsórias serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima descritas. Serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite, juntamente com os salários. A empresa deverá destacar no demonstrativo de pagamento mensal os valores pagos a título de taxa de serviços, bem como as bases de cálculo do FGTS e do INSS.

e) As gorjetas compulsórias não serão computadas para fins de cálculo de horas extras, aviso prévio indenizado, adicional noturno e descanso semanal remunerado, nem para qualquer outra verba calculada sobre o salário. Integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

f) Sobre os valores recebidos a título de gorjetas compulsórias (observadas as deduções e retenções), serão devidos 13º salários, inclusive os indenizados, respeitada a média dos últimos 12 (doze) meses. Os empregados também terão direito a férias acrescidas de 1/3 sobre essas gorjetas. As gorjetas servirão de base de cálculo para os recolhimentos de FGTS e contribuições previdenciárias. Conforme a legislação, os valores das gorjetas estarão sujeitos à retenção do Imposto de Renda e do INSS (parte do empregado). O rateio entre os trabalhadores respeitará os usos e costumes da empresa. É lícito, mas não obrigatório, incluir no rateio os empregados sem contato direto com os clientes, desde que haja aprovação em assembleia específica dos funcionários, com envio da ata ao sindicato.

g) Nas empresas com 60 (sessenta) ou mais empregados, haverá 02 (dois) empregados responsáveis pela fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas compulsórias, os quais gozarão de estabilidade no emprego por 01 (um) ano, vinculada ao desempenho da respectiva função, conforme art. 457, §10 da CLT.

h) Nas empresas com menos de 60 (sessenta) empregados, a fiscalização e o acompanhamento do repasse e integração das gorjetas será de responsabilidade dos respectivos sindicatos profissional e patronal.

i) As gorjetas compulsórias que, porventura, não tiverem sido pagas no período entre a data-base (1º de janeiro de 2026) e a data do registro desta CCTj junto ao mediador, poderão ser quitadas em até 2 (duas) parcelas iguais, mensais e consecutivas, com vencimento, respectivamente, no quinto dia útil do mês de fevereiro/2026 e no quinto dia útil do mês de março/2026.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

5.1 As horas extras terão um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, desde que sejam pagas no mês subsequente ao mês trabalhado.

5.2 O empregador poderá optar pela implementação de banco de horas para compensação das horas extras trabalhadas, desde que referida compensação ocorra em até 3 (três) meses.

5.3 Não ocorrendo o pagamento das horas extras no mês subsequente ao trabalhado e não havendo a compensação no prazo de até 3 (três) meses contados da data em que as horas extras foram realizadas, estas deverão ser pagas na primeira folha de pagamento subsequente, com acréscimo de adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL DE CAIXA**

6.1 Os empregadores deverão pagar um adicional de 10% (dez por cento) sobre o salário, a título de gratificação de caixa, a todos os empregados que desempenharem a função de caixa durante toda a sua jornada de trabalho.

6.2 O exercício eventual ou esporádico da função de caixa não gera o direito ao pagamento do adicional previsto nesta cláusula.

6.3 Esta cláusula não se aplica aos trabalhadores que apenas manuseiam valores ou os transportam até o caixa, em operações de *check-in* e *check-out*.

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - PRÊMIO DE ASSIDUIDADE**



10.1 A empresa poderá conceder a seus empregados uma quantia mensal correspondente a 5% (cinco por cento), podendo optar por concedê-la por meio de cartão alimentação, em espécie (dinheiro), em escala proporcional aos dias laborados ou por meio de cesta básica, a título motivacional, objetivando o incremento da assiduidade e frequência ao trabalho, desde que obedecidas as regras estabelecidas para a concessão do benefício.

10.2 O empregado perderá o direito ao recebimento do PRÊMIO DE ASSIDUIDADE em caso de faltas ou de apresentação de mais de 01 (um) atestado médico no mês de concessão.

10.3 O empregado perderá 25% (vinte e cinco por cento) do valor do PRÊMIO DE ASSIDUIDADE a cada ocorrência de atraso superior a 10 (dez) minutos no início da jornada de trabalho, podendo o desconto chegar a 100% do benefício. O empregador, a seu critério, poderá não efetuar o desconto e, alternativamente, abater o tempo de atraso no banco de horas do funcionário.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REFEIÇÃO E LANCHE**

11.1 Será garantido aos empregados um lanche para aqueles que exerçam jornada de trabalho de 6 (seis) horas por dia. Para os que trabalhem acima de seis horas por dia, será fornecida uma refeição completa. Será cobrado do empregado, a título de alimentação, o valor de R\$ 4,85 (QUATRO REAIS E OITENTA E CINCO CENTAVOS) por mês, descontado do seu salário.

11.2 Esta cláusula aplica-se somente às empresas que fornecem refeições.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTES**

12.1 As empresas ficam desobrigadas de fornecer transporte a seus empregados em razão da existência de transporte coletivo urbano, independentemente do horário de funcionamento e da jornada de trabalho estabelecida em escala prévia, pois o empregador fornece vale-transporte. Quando o empregado é transportado pela empresa, isso será considerado mera liberalidade, para conforto do empregado, não integrando, de forma alguma, o salário do mesmo.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR ODONTOLÓGICA**

27.1 As empresas convenientes, em razão da negociação ocorrida e considerando o “princípio do conglomeramento” na presente pactuação, obrigam-se a pagar, de forma indenizada, as importâncias que seriam devidas por cada um dos seus empregados beneficiados, assegurando-se o valor mínimo arredondado de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) para cada um, em uma única parcela.

27.2 Tais importâncias deverão ser repassadas ao Sindicato Profissional até o dia 31 de Março de 2026, por meio de depósito/transferência para a conta corrente da entidade sindical, ou seja, para a CONTA CORRENTE nº 9.509-5, existente no BANCO SICOOB (756), AGÊNCIA 3178, e, no mesmo prazo, os empregadores deverão fornecer à entidade profissional listagem com os nomes de seus empregados e com os valores repassados, encaminhando a listagem para o email [secosaerpatos@gmail.com](mailto:secosaerpatos@gmail.com) ou para o endereço Av. Brasil, 160, Centro, Patos de Minas – MG, CEP 38.700-188.

27.3 Os empregadores que não realizarem os repasses e/ou que não realizarem o encaminhamento da listagem, ficarão obrigados ao pagamento do valor devido, acrescido de multa de 2% (dois por cento) e

juros de 1% (hum) por cento ao mês.

27.4 Em razão de as empresas indenizarem os valores do desconto do programa de assistência familiar odontológica, aprovado por todos os trabalhadores em assembleia geral extraordinária, que objetiva financiar tratamento odontológico que compreende os procedimentos de extração, limpeza, obturação e canal (os demais correm por conta do trabalhador) aos empregados associados ao SECOSAER, não há, neste caso, o direito à oposição, ante a total ausência de descontos ao trabalhador.

27.5 O funcionário, para ter direito de inserir no plano odontológico os seus dependentes legais, assim compreendidos (cônjuge e filhos até 15 anos incompletos), deverá estar devidamente associado ao Sindicato Profissional. Será cobrada uma taxa única de R\$ 150,00 para tratamento completo de cada dependente (observados os mesmos procedimentos acima).

27.6 O empregador que já possui plano odontológico fica desobrigado do pagamento do PAF, desde que o plano forneça, no mínimo, uma consulta odontológica a cada 6 (seis) meses para o titular e dependentes, ficando ainda a desobrigação do pagamento vinculada à comprovação, perante o Sindicato Profissional, da adesão dos empregados da empresa ao plano odontológico.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONCESSÃO DE SEGURO DE ACIDENTES DE TRABALHO**

13.1 Fica ajustado que as empresas representadas pelo Sindicato Patronal se obrigarão a conceder a todos os seus empregados um seguro de vida, que poderá ser contratado diretamente pelo interessado ou através de companhia de seguros a ser indicada pelo Sindicato Patronal.

13.2 As importâncias seguradas por empregado serão as seguintes:

- a) R\$ 9.000,00 (nove mil reais) por morte natural, acidental ou invalidez permanente do trabalhador;
- b) R\$ 3.000,00 (três mil reais) a título de auxílio funeral em caso de morte acidental.

13.3 Na falta da concessão de tal benefício e na ocorrência de sinistro, a empresa empregadora será responsável pela indenização idêntica àquela que seria devida pela seguradora ao empregado.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSOS**

14. 1 Os cursos exigidos pelo empregador serão custeados pelo mesmo, sem qualquer ônus para o empregado.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**



15.1 Os empregados da categoria terão o prazo máximo de 90 (noventa) dias de contrato de experiência, sendo que o piso salarial da categoria somente será aplicado após o 91º (nonagésimo primeiro) dia da contratação, podendo o empregador pagar o salário mínimo vigente até os primeiros 90 (noventa) dias.

15.2 Não será admitido o contrato de experiência aos empregados que já tenham prestado serviços anteriormente ao mesmo empregador, retornando para exercer a mesma função. Nesses casos, eventual contrato de experiência será considerado nulo de pleno direito, salvo se o intervalo entre a rescisão do contrato anterior e a nova contratação for superior a dois anos.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROIBIÇÕES E OBRIGAÇÕES**

16.1 É vedado aos empregados, durante a jornada de trabalho, o uso de aparelhos eletrônicos pessoais, salvo nos períodos de intervalo para descanso ou alimentação.

16.2 É obrigatório o uso dos Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) fornecidos pelo empregador, sendo responsabilidade do empregado zelar pelo seu uso adequado e contínuo.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO**

18.1 A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, compreendendo-se esta em seis dias de trabalho e um de folga, independentemente da jornada diária. As diminuições da carga horária diária em determinado dia ou seu aumento serão compensadas posteriormente, dentro do período de 3 (três) meses, sendo esse o parâmetro determinante para o banco de horas.

18.2 Poderá haver contratação em jornada reduzida, obedecendo-se à proporcionalidade salarial.

18.3 Fica autorizada a redução do intervalo para descanso e alimentação para meia hora, sendo facultado ao funcionário permanecer no estabelecimento durante esse intervalo, o qual não será computado como hora trabalhada. Caso haja, no horário atual, a redução do intervalo, deverá o empregado sair mais cedo ou entrar mais tarde (meia hora), por acordo comum entre as partes.

18.4 Para a implementação do parágrafo anterior, não existirá a possibilidade de convocação para o trabalho, sob pena de inaplicação da cláusula e seus parágrafos, com o consequente pagamento da hora ficta em questão como extra, com o devido acréscimo do adicional convencionado.

18.5 O intervalo para descanso e refeição entre jornadas poderá ser superior a 2 (duas) horas, sendo limitado a 4 (quatro) horas.

18.6 Poderá ser admitida a jornada de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis), com 1 (uma) hora de intervalo. Na impossibilidade da concessão deste intervalo, desde que analisada a situação peculiar de cada empresa e formalizado acordo escrito com cada funcionário, devidamente homologado no sindicato dos empregados, a hora será paga como extra, com o adicional convencional.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE FERIADOS E REPOUSOS SEMANAIS REMUNERADOS**

17.1 Para os empregados submetidos a regime de escala de horário, os feriados trabalhados poderão ser compensados de forma simples, desde que a compensação ocorra em até 30 (trinta) dias contados do dia do feriado trabalhado, sendo ainda obrigatória a comunicação escrita ao empregado sobre o dia em que será concedida a folga para compensação, com antecedência mínima de 7 (sete) dias.

17.2 Caso não ocorra a compensação do feriado trabalhado nos 30 (trinta) dias acima fixados ou caso a comunicação escrita sobre a compensação não seja realizada com antecedência mínima de 7 (sete) dias, deverá ser realizado o pagamento em dobro pelo labor no feriado, na folha de pagamento subsequente ao vencimento do prazo para a compensação (folha seguinte aos 30 dias contados do feriado trabalhado).

17.3 Ainda para os empregados submetidos a regime de escala de horário, o descanso semanal remunerado poderá ser concedido em qualquer dia da semana, desde que definido em escala própria fornecida pelo empregador com antecedência mínima de 7 (sete) dias, garantindo-se, contudo, o descanso semanal remunerado em 1 (um) domingo por mês, para os trabalhadores de ambos os sexos e para todas as categorias abrangidas por esta Convenção.

17.4 Não sendo concedido 1 (um) dia de descanso semanal na semana, o repouso semanal suprimido deverá ser pago em dobro, na folha de pagamento do mês em que houve o trabalho, paga no mês subsequente.

17.5 Caso não seja concedido ao menos 1 (um) repouso no domingo no mês, também deverá ser pago 1 (um) repouso em dobro, na folha de pagamento do mês no qual não foi concedido o mínimo de 1 (um) repouso no domingo, paga no mês subsequente, independentemente da concessão dos descansos semanais remunerados em outros dias.

17.6 As faltas não justificadas acarretarão o desconto proporcional no repouso semanal remunerado.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO**

19.1 Durante a vigência desta convenção, fica assegurado ao empregado substituto, percepção do mesmo salário do substituído, somente a partir do segundo mês do exercício das funções do substituído.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS**

20.1 As férias sempre se iniciarão em dias de trabalho, nunca em folgas ou dias de repouso semanal.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PARCELAMENTO DE FÉRIAS – PAGAMENTO**





21.1 Diante da nova realidade trazida pela Lei 13.467/17, e, diante da possibilidade de fracionamento das férias, em três parcelas (desde que por acordo comum e com concordância expressa dos empregados), uma das parcelas não poderá ser menor que 14 dias, fica estabelecido que, a parcela das férias será paga conforme o parcelamento do gozo das mesmas e o terço de férias deverá ser pago juntamente com a primeira parcela. O valor deverá ser discriminado no holerite ou recibo de pagamento, com prévio aviso ao empregado e com rubrica de identificação.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

22.1 Ficará a cargo do empregador o fornecimento de uniformes, quando exigida sua utilização no local de trabalho, exceto para os garçons que utilizem calça preta, camisa branca, gravata borboleta e sapatos pretos.

22.2 O empregador deverá fornecer uniformes aos garçons se exigir deles outra vestimenta que não seja calça preta, camisa branca, gravata borboleta e sapatos pretos.

22.3 Em caso de rescisão por justa causa ou a pedido do empregado, o último uniforme fornecido deverá ser devolvido ao empregador, desde que não tenha se passado mais de 1 (um) ano desde o fornecimento.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

23.1 Para efeito de garantia da segurança e saúde do trabalhador, as partes convencionam que os atestados médicos apresentados pelos trabalhadores, que resultarem em afastamento superior a um dia de trabalho, deverão ser encaminhados ao departamento de pessoal da empresa, que poderá exigir que o empregado compareça ao médico do trabalho indicado pela empresa para verificação de suas condições de saúde, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após a cessação do afastamento apontado no atestado médico. O novo exame será realizado sem qualquer ônus para o trabalhador.

## **RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA DE DIRIGENTE SINDICAL**

24.1 Fica assegurado aos diretores do Sindicato Profissional o direito à licença remunerada, por até 10 (dez) dias por ano, para participação em atividades sindicais, devendo ser requisitados pelo Sindicato com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

24.2 Esta cláusula limita-se a um diretor por empresa empregadora.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICATO PATRONAL**

25.1 Os empregadores sujeitos às obrigações decorrentes desta Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Patos de Minas, até o dia 28/02/2026, uma contribuição assistencial para ampliação de seus encargos estatutários, conforme tabela abaixo. A referida contribuição será feita por meio de cobrança bancária.

## **a) Número de empregados na empresa:**

- Sem empregados: R\$ 353,00
- De 01 a 10 empregados: R\$ 435,00
- De 11 a 20 empregados: R\$ 512,00
- Acima de 21 empregados: R\$ 582,00

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/TAXA NEGOCIAL**

26.1 Os empregadores, como simples intermediários, ficam obrigados a descontar de todos os seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, associados ou não do Sindicato Profissional, um desconto assistencial/negocial fixado nos termos do art. 513, alínea “e”, da CLT, que foi aprovado pela assembleia geral dos trabalhadores, nos seguintes termos:

26.2 O desconto será de 3% (três por cento) do salário base de cada empregado e deverá ser realizado pela empresa no quinto dia útil do mês de outubro/2025.

26.3 O trabalhador poderá apresentar à Entidade Profissional, pessoalmente, por escrito e com identificação de assinatura legível, nome da empresa e documento de identidade, carta de oposição EM DUAS VIAS, no prazo de até 10 (dez) dias úteis a contar do registro da CCT junto ao MTE, no seguinte endereço: Avenida Brasil, nº 160, Centro, cidade de Patos de Minas/MG, no horário de 8h30 às 11h e das 13h30 às 17h00.

26.4 Na data de assinatura da CCT, Empresa e Sindicato irão informar aos trabalhadores os reajustes concedidos, divulgando a CCT assinada e o respectivo prazo para exercer o direito de oposição, devendo afixar comunicação escrita com as informações em questão em seus quadros de avisos.

26.5 Ao receber a carta de oposição EM DUAS VIAS, o Sindicato Profissional irá arquivar uma das vias e devolver a outra ao trabalhador, com carimbo e assinatura comprovando o recebimento, FICANDO O TRABALHADOR RESPONSÁVEL POR ENTREGAR AO SEU EMPREGADOR A VIA QUE LHE FOI

DEVOLVIDA, em até 05 (cinco) dias, para que não seja realizado o desconto da contribuição assistencial/taxa negocial em sua folha de pagamento.

26.6 Em até 05 (cinco) dias úteis contados da data em que os descontos deverão ser realizados, os empregadores deverão repassar ao Sindicato Profissional os valores descontados, por meio de depósito/transferência para a conta corrente da entidade sindical, ou seja, para a CONTA CORRENTE nº 9.509-5, existente no BANCO SICOOB (756), AGÊNCIA 3178, e, no mesmo prazo, deverão fornecer à entidade profissional listagem contendo nomes dos trabalhadores que tiveram o desconto em folha, o valor sobre o qual incidiu o desconto e respectivo valor descontado de cada um de seus empregados abrangidos pelo presente instrumento, encaminhando a listagem para o email [secosaerpatos@gmail.com](mailto:secosaerpatos@gmail.com) ou para o endereço Av. Brasil, 160, Centro, Patos de Minas – MG, CEP 38.700-188.

26.7 Nos termos da Orientação do MPT nº 13, de 27/04/2021, da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social – CONALIS, a empresa fica proibida de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir qualquer trabalhador a se opor ou resistir ao desconto da contribuição assistencial.

26.8 Caso a empresa não realize o desconto, não realize o encaminhamento da listagem referida no item 26.6 ou o repasse na forma e no prazo acima fixados, ficará obrigada ao pagamento de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (hum) por cento ao mês, dos valores que deveria ter descontado e repassado, sem poder realizar o desconto de referidas penalidades de seus empregados, mas tão somente, tem a liberalidade de descontar o valor devido pelo empregado.

26.9 Caso haja ação judicial com decisão final que implique obrigação de devolver valores descontados dos empregados a título de contribuição assistencial, o Sindicato Profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, ela poderá cobrar do Sindicato ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, inclusive relativos a contribuições associativas, devendo a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto eventualmente ajuizada, para que a entidade sindical intervenha na relação processual.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR VIOLAÇÃO AOS TERMOS DESTA CONVENÇÃO**

28.1 A violação de uma ou mais cláusulas da presente convenção de trabalho, implicará em uma única multa no valor de 01 (um) piso salarial da categoria em favor do empregado ou sindicato.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIA DA CATEGORIA**

29.1 Fica convencionado que o dia 11 (onze) de agosto, será o dia da categoria, não sendo este considerado feriado, nem folga compulsória pelo empregador.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA HOMOLOGAÇÃO DO TRCT**

30.1 As partes convenientes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), referentes a empregados com mais de um ano de serviço, deverão ser obrigatoriamente homologados perante o Sindicato representativo da categoria profissional. O Sindicato se obriga a realizar, com antecedência, a marcação de data e horário para homologação, a fim de evitar atrasos no cumprimento da obrigação, desde que o agendamento seja feito pelo empregador por meio do site [www.secosaer.org.br](http://www.secosaer.org.br) ou via contato telefônico (34) 3821-3152, com antecedência mínima de 48 horas da data pretendida para homologação.

30.2 As verbas constantes no TRCT poderão ser quitadas por meio de depósito bancário em conta-salário, conta corrente ou PIX.

30.1 Na hipótese de ausência do empregado no dia e horário previamente agendados para homologação, o Sindicato profissional deverá emitir declaração atestando a ausência. Igual providência deverá ser adotada se o trabalhador comparecer e se recusar a receber os valores constantes no TRCT ou a assinar o respectivo termo. Caso a ausência seja do empregador, o Sindicato também emitirá a correspondente declaração.

30.2 Para a realização da homologação do TRCT, deverão ser apresentados, nos termos do art. 22 da Instrução Normativa nº 15/2010 da SRT/MTE, os seguintes documentos:

I – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT, em quatro vias;

II – Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS, com as devidas anotações atualizadas;

III – Livro ou Ficha de Registro de Empregados;

IV – Notificação de demissão, aviso prévio ou pedido de demissão, conforme o caso;

V – Comunicação de Dispensa – CD e Requerimento do Seguro-Desemprego, nos casos de dispensa sem justa causa;

VI – Atestado de Saúde Ocupacional Demissional ou Periódico, dentro do prazo de validade, onforme a NR-7;

VII – Documento que comprove a legitimidade do representante da empresa;

VIII – Comprovante bancário de quitação, quando o pagamento for efetuado antes da assistência sindical;

IX – Demais documentos necessários para dirimir dúvidas relativas à rescisão ou ao contrato de trabalho;

X – Cópia do comprovante de contribuição do PAF.

30.3 O empregador ou o preposto poderão deixar de comparecer na homologação ou ainda comparecer a ela por videoconferência, desde que os documentos rescisórios devidamente assinados pelo empregador/preposto sejam encaminhados antes da data e horário da homologação para o local da homologação, ou seja, para a Av. Brasil, 160, Centro, em Patos de Minas – MG, CEP. 38.700-188, sendo, entretanto, obrigatória a presença do empregado na para a homologação no endereço referido.

30.4 Fica facultado ao Sindicato Profissional cobrar o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais), a título de taxa pelos serviços prestados no ato da homologação, quando se tratar de empregadores que não cumpriram com as disposições elencadas nas cláusulas vigésima sexta (contribuição assistencial/taxa negocial) e/ou vigésima sétima (PAF).

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DATA DA ASSINATURA**

31.1 A presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO está sendo assinada em 19/01/2026, para que produza seus efeitos retroativos à data base (01/01/2026).

}

**MANUEL ANTONIO LEMOS FIGUEIRAL**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO H. E SIM. DE UBERA**

**RODRIGO BORGES BRANT CAMPOS**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES SIM P. DE MINAS**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA SECOSAER**

[Anexo \(PDF\)](#)

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



