

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032330/2020
DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 03/07/2020 ÀS 10:52

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 46234.001302/2019-71
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 11/07/2019
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS, CNPJ n. 71.204.010/0001-97, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). JOAO CARLOS DOS SANTOS MELO;

E

SINDICATO PATRONAL DE HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAJUBA - SINDHBR, CNPJ n. 11.540.167/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUBENS PINTO PINHEIRO;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Apart-Hotéis, Flats, Pousadas, Motéis, Hospedagens, Hospedarias, Alojamentos, Kitinetes, Pensionatos, CondHotéis, Albergues, Pensões, Alugueis de Quarto, Casas de Recepção, Casas de Comodo, Colônia de Férias, Bares, Cervejarias, Choperias, Scotch-Bares, Adegas, Botequins, Quiosques, Cafés, Casas de Chá, Casas de Vitaminas, Casas de Sucos, Restaurantes, Churrascarias, Comidas a Quilo, Selfservices, Fast-Foods, Pizzarias, Casas de Massas, Cantinas, Bistrôs, Lanchonetes, Pastelarias, Espagueterias, Casas de Salgados, Creperias, Trailers de Lanches, Casas de Lanches, Galeteiras, Petisquerias, Alimentações Preparadas, Serviços Ambulantes de Alimentação, Doceiras, Bombonieres, Rotisserias, Caldos de Cana, Casas de Pão de Queijo, Cyber Cafés, Buffets, Boliches, Danceterias, Casas de Diversão, Snoocker-Bares, Casas de Lazer e Entretenimento, Casas de Jogos, Casas Noturnas, Boites, Drive-ins, Salões de Danças, Salões de Festas, Campings e Tendinhas**, com abrangência territorial em **Conceição das Pedras/MG, Conceição dos Ouros/MG, Cristina/MG, Delfim Moreira/MG, Itajubá/MG, Maria da Fé/MG, Marmelópolis/MG, Paraisópolis/MG, Pedralva/MG, Piranguçu/MG, Piranguinho/MG, Santa Rita do Sapucaí/MG, São José do Alegre/MG, Sapucaí-Mirim/MG e Wenceslau Braz/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - CORREÇÕES SALARIAIS

A correção salarial prevista para o dia 01 de janeiro de 2020, em virtude de não ter sido negociada até a presente data e levando em consideração todos os efeitos que a pandemia já está causando e ainda

causará aos empresários e empregados, fica a mesma adiada para 01 de julho de 2020, no percentual de 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), sobre os salários vigentes em junho/2020.

Parágrafo Único – As empresas que já fizeram antecipações de 4,5 % (quatro vírgula cinco por cento) espontaneamente, não estão obrigadas a aplicar a correção a partir de 01 de julho de 2020, salvo se tiverem concedidos antecipação inferior a 4,5% (quatro vírgula cinco por cento), devendo pagar a diferença juntamente com o reajuste a ser aplicado, em razão da correção salarial.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO:

Esta cláusula terá validade de 01/01/2020 a 30/10/2020

A Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que:

• Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional, decorrente do coronavírus, responsável pelo surto de 2019. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020

• Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid 19), de que trata a Lei nº13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

A Medida Provisória criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (<https://servicos.mte.gov.br/bem/>), possibilitando a redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e a suspensão temporária do contrato de trabalho, em seus artigos 2º, III; 5º, II e §2º, I e II; 7º, II; 8º, §§1º a 3º; art. 11, §4º; art. 12, caput e parágrafo único.

Nessas hipóteses, os empregados receberão o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (art. 5º e seguintes), que será prestação mensal devida a partir da data do início da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho.

Como requisito para implementação do benefício está elencada a necessidade de o empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada ou suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias a contar da data da celebração do acordo.

A suspensão temporária do contrato de trabalho encontra-se disciplinada no art. 8º da MP 936/00, que limita a duração da suspensão a sessenta dias, prazo que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias.

A forma de pactuação prevista originalmente na MP, art. 8º, §1º, é que seja acordo individual, por escrito entre empregador e empregado, a ser encaminhado ao empregado com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Enquanto durar a suspensão temporária do contrato de trabalho pactuada, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador a seus empregados e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O contrato será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado da cessação do estado de calamidade pública; da data estabelecida no acordo individual; ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado (art. 8, §3º).

Acerca dos aspectos procedimentais, o art. 11, §4º, estabelece que os acordos individuais de redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato no prazo de até dez dias corridos, contados da data de sua celebração.

Visando a manutenção dos postos de trabalho, fica acordado que após o período de redução da jornada de trabalho prevista pela Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020, que as empresas poderão ainda por um prazo de 120 dias, até que o comércio dê sinais de que está retornando a sua normalidade, efetivara redução salarial com redução da jornada de trabalho em até 50% (cinquenta) por cento, a ser praticada em relação aos empregados que efetivamente estejam trabalhando.

Parágrafo Primeiro - Optando a empresa pela redução salarial e redução da jornada em 50%, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão. Em caso de antecipação do término do estado de emergência de saúde pública e restabelecimento da situação econômica - financeira da empresa antes do prazo fixado pelo caput, os salários dos empregados deverão ser imediatamente restabelecidos.

Parágrafo Segundo - As empresas poderão estabelecer turmas e plantões alternando a presença dos empregados, de modo a reduzir o número de pessoas em locomoção.

Parágrafo Terceiro - Nos casos de redução de jornada fica garantido a correspondente redução do vale transporte, observada a jornada e os dias trabalhados.

CLÁUSULA QUINTA - SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

As partes convencionam a possibilidade de suspensão temporária dos contratos de trabalho, além daquele previsto na Medida Provisória 936 de 1º de abril de 2020, pelo período de até 02 (dois) meses e dentro da vigência deste Termo Aditivo (01/04/2020 a 30/10/2020).

As empresas não precisarão pagar o salário no período desta suspensão contratual, mas deverá conceder ao empregado um **abono** no valor correspondente a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal, enquanto perdurar esta suspensão do contrato de trabalho, mas deverá conceder estabilidade no emprego durante o mesmo período que durar a suspensão do contrato de trabalho.

Referido Abono, concedido neste Aditamento Emergencial a Convenção Coletiva de Trabalho tem natureza indenizatória, por representar uma supressão de direito ou vantagem, diante da situação de calamidade pública que passa o país.

A suspensão do contrato de trabalho visa "garantir a permanência do vínculo empregatício" e durante a suspensão as empresas devem manter o plano odontológico e seguro de vida previstos na CCT.

Caso a Medida Provisória 936 seja prorrogada a suspensão do contrato de trabalho ficará adstrita aos termos da lei.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Saúde

CLÁUSULA SEXTA - PLANO ODONTOLÓGICO

A Cláusula Décima Quarta da CCT 2019/2020, PLANO ODONTOLÓGICO, passará a ter a seguinte redação.

Parágrafo Primeiro - As empresas concederão aos empregados integrantes da categoria profissional que prestarem serviços nas cidades abrangidas por esta CCT um plano odontológico com as seguintes características:

a – o benefício será custeado pelo empregador, sem ônus para o empregado no que tange ao benefício de sua titularidade;

b–a operadora deverá facultar a adesão dos dependentes do empregado no plano odontológico cujo pagamento poderá ser feito através de desconto em folha, opção que deve ser formalizada por escrito ao empregador, que lhe fornecerá cópia do contrato firmado;

c–a operadora deverá facultar a adesão do(s) representante(s) legal(is) da empresa ao plano odontológico, ou indicar seus dependentes se assim o desejar;

d – o plano odontológico deverá ser disponibilizado no mercado por operadora idônea, que ofereça atendimento na localidade da prestação de serviços do empregado, com boa reputação no índice de monitoramento de garantia de atendimento na ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar) assim entendido como inserido na faixa zero do referido indicador ou próximo a ela;

e – o plano odontológico deverá conter política de reembolso com os valores de reembolso baseados na tabela de referência;

f – o plano odontológico deverá ter abrangência nacional e internacional.

Parágrafo segundo – O pagamento do benefício será feito diretamente pelo empregador à operadora do plano odontológico.

Parágrafo terceiro – Aos sindicatos, caberá a fiscalização da concessão do plano odontológico, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênios com operadoras que atendam às exigências do benefício, com intuito de facilitar a concessão do benefício.

Parágrafo quarto – As empresas poderão firmar contrato de adesão com as operadoras de planos odontológicos conveniadas com os sindicatos.

Parágrafo quinto – As empresas abrangidas pela presente cláusula da CCT deverão enviar ao SindHBR a relação de empregados, informando qualquer alteração do quadro funcional na medida em que houver contratação ou demissão de empregados, para inclusão no plano odontológico. O SindHBR ficará responsável pelo gerenciamento do Plano junto com a Operadora contratada, devendo enviar mensalmente ao SINETH as informações correspondentes, para pleno conhecimento da situação do plano odontológico.

Parágrafo sexto – O empregado poderá se opor, como usuário do plano, em casos especiais como: prótese móvel, prótese fixa, uso de aparelhos ou ainda se for beneficiário de algum outro plano do marido (esposa) ou companheiro(a). Esta oposição deverá ser manifestada por escrito e encaminhada ao SindHBR, no caso de já ser beneficiária deverá encaminhar cópia da carteira atualizada.

Parágrafo sétimo – A presente cláusula só se aplica para os empregados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho para a empresa.

Parágrafo oitavo – As empresas que não fornecerem o plano odontológico aos seus empregados, ou as que fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, pagarão uma multa em favor do empregado no valor equivalente ao piso salarial.

Parágrafo nono – Fica arbitrado entre os sindicatos convenientes que o valor máximo do benefício deverá ser de R\$22,00 (vinte e um dois reais) por mês, por empregado.

Seguro de Vida

CLÁUSULA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO

A cláusula Décima Quinta da CCT 2019/2020, SEGURO DE VIDA EM GRUPO, passará a ter a seguinte redação:

As empresas concederão aos empregados um seguro de vida com as seguintes características mínimas:

Coberturas:

Morte natural e accidental -R\$ 12.000,00

Morte do cônjuge – R\$ 6.000,00

Morte dos filhos – R\$ 3.000,00

Invalidez total ou parcial por acidente - R\$ 12.000,00

Invalidez total ou parcial por doença - R\$ 12.000,00

Assistência funeral familiar - R\$3.000,00.

Parágrafo primeiro – O pagamento do benefício será feito diretamente pelo empregador à seguradora.

Parágrafo segundo – Aos sindicatos caberá a fiscalização da concessão do seguro de vida, ficando os mesmos responsáveis por firmar convênio(s) com agente(s) segurador(es) que atenda(m) as exigências do benefício, com o intuito de facilitar a concessão do mesmo.

Parágrafo terceiro – As empresas deverão firmar contrato de adesão com os seguintes agentes conveniados com os sindicatos:

Grechi Corretora de Seguros

Rua Julio Martins do Amaral, 65, Bairro Varginha, Itajubá, 37501-106

Tel 35-3621-4594 / 35-3623-8192

ou

Órion Administradora e Corretora de Seguros

Rua Major Belo Lisboa, 22, 6º Andar, Centro, Itajubá, 37500-016

Tel 35-3622-2958

Parágrafo quarto – As empresas abrangidas pela presente cláusula da CCT, deverão notificar o agente segurador sobre qualquer alteração no seu quadro de empregados de forma a evitar problemas jurídicos em casos de sinistros.

Parágrafo quinto– A presente cláusula só se aplica para os empregados com mais de 90 (noventa) dias de trabalho para a empresa.

Parágrafo sexto – As empresas que não fornecerem o seguro de vida aos seus empregados, ou as que fornecerem fora do padrão ajustado nesta cláusula, pagarão uma multa de um piso salarial, em favor de cada empregado que não estiver recebendo este benefício.

Parágrafo sétimo–Na ocorrência de um sinistro não estando a empresa em dia com suas obrigações quanto ao seguro de vida, esta arcará com todos os custos de uma ação indenizatória movida pelo empregado ou sucessor, não cabendo aos sindicatos nenhuma responsabilidade pelo sinistro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA OITAVA - HOME OFFICE

Esta cláusula terá validade de (02/04/2020 a 30/10/2020)Ficam as empresas autorizadas a utilizarem da modalidade de TELETRABALHO – “HOME OFFICE”. Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente a este Termo Emergencial, não sofrerão alteração nas condições atuais.

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores que serão colocados em “home office”, para atendimento da situação emergencial, precisarão ter seus contratos de trabalho aditados, conforme exigência do art. 75-C, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, dando ciência ao trabalhador.

Parágrafo Segundo - O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

Parágrafo Terceiro - Não será devido ao trabalhador o vale transporte pelo período em que durar o regime de teletrabalho, nem o vale alimentação, sempre respeitada a vigência deste Termo Aditivo Emergencial.

Parágrafo Quarto - O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 02 (dois) dias.

CLÁUSULA NONA - CONDIÇÕES DE TRABALHO DIVERSAS

Outras condições, diversas das previstas no presente Termo Emergencial, poderão ser negociadas e estabelecidas por meio de Termo aditivo ao Acordo Coletivo Emergencial de Trabalho firmado junto ao Sindicato Profissional.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS

ESTA CLÁUSULA TERÁ VAILIDADE DE (02/04/2020 A 30/10/2020)

Parágrafo Primeiro- Fica facultado às empresas adotarem o sistema de Banco de Horas, conforme cláusula 59, § 2º. da CLT e cláusula décima nona da Convenção Coletiva de Trabalho, que poderá ser feito por um período de 12 (doze) meses, de forma que o excesso ou redução de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição ou aumento em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Parágrafo Primeiro - As horas do Banco de Horas não poderão ser compensadas com férias do Empregado(a) e nem com aviso prévio.

Parágrafo Segundo – A compensação poderá ocorrer no início ou no fim da jornada, respeitando o limite mínimo de descanso entre uma jornada e outra de trabalho, que é de 11 horas (artigo 66 da CLT).

Parágrafo Terceiro - Na hipótese do Empregado(a), no final do prazo compensatório, contar com saldo negativo em horas de trabalho, a Empresa não poderá descontar referidas horas.

Parágrafo Quarto – Para os empregados que trabalham no regime de 12x36h, poderão cumprir o trabalho dentro do período de 36 horas de descanso, desde que o intervalo entre as jornadas seja de 11 horas.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

ESTA CLÁUSULA TERÁ VALIDADE DE (02/04/2020 A 30/10/2020)

As empresas poderão optar por conceder férias individuais ou coletivas, de forma integral ou parcelada, mesmo que o empregado não tenha atingido o período aquisitivo de 12 (doze) meses e sem a necessidade de observância dos prazos previstos nos artigos 135 e 139, parágrafo segundo, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado à todas as empresas.

Parágrafo Primeiro - As empresas ficam autorizadas a dividir o pagamento das férias individuais ou coletivas em até 3(três) parcelas iguais, sendo a primeira parcela no início do gozo das férias e as demais em 30 e 60 dias. A empresa poderá optar por pagar as férias até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, conforme disposto da Medida Provisória n. 927, de 22/03/2020.

Parágrafo Segundo – As empresas poderão efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina ou em data anterior, a sua escolha.

Parágrafo Terceiro - Em caso de dispensa imotivada, as férias concedidas antecipadamente poderão ser descontadas do acerto rescisório.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Com o intuito de encontrar meios jurisdicionais alternativos para a solução de possíveis conflitos entre empresas e empregados, poderão as partes utilizar a Câmara de Conciliação, Mediação e Arbitragem do Brasil Ltda., ou outras existentes na região, onde poderá ser realizados os procedimentos trabalhistas via da mediação.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

Pelo descumprimento de quaisquer das cláusulas do presente Aditivo, seja obrigação de pagar ou de fazer, a obrigação, será aplicado ao infrator multa mensal equivalente a 20% (vinte por cento) calculado sobre o Piso Salarial, a favor a empregado prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TERMO ADITIVO EMERGENCIAL

TERMO ADITIVO EMERGENCIAL

o presente TERMO ADITIVO EMERGENCIAL estabelecendo as condições mínimas de trabalho que poderão ser adotadas pelas empresas em face da situação excepcional ocasionada pelo COVID-19 (CORONAVIRUS).

Nesse sentido:

Considerando a declaração de pandemia pela OMS;

Considerando o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), decretada pelo Ministro de Estado da Saúde, em 3 de fevereiro de 2020, nos termos do disposto na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.

Considerando a Medida Provisória n. 927, de 22/03/2020, trouxe algumas alterações na CLT

Considerando a Medida Provisória n. 932, de 1º de abril de 2020, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que|:

Considerando as medidas adotadas pelo Governo do Estado de Minas Gerais e pela Prefeitura de Itajubá no Decreto Municipal nº. 7.781/2020 de 23 de março de 2020, que determinou a suspensão das atividades nos estabelecimentos destinados à hospedagem ou acomodação de pessoas, tais como: hotéis, aparthotéis, flats, pousadas, motéis, hospedarias, alojamentos, pensionatos, Cond Hotéis, albergues, pensões e similares, bem como a suspensão dos serviços em bares, restaurantes e lanchonetes;

Considerando a necessidade de preservar a saúde e, ao mesmo tempo, resguardar as empresas desta categoria econômica, bem como os postos de trabalho da categoria profissional na área de abrangência do SindHBR.

Considerando que o setor econômico aqui representado precisa adotar medidas necessárias e de extrema urgência a fim de se minimizar/conter os efeitos devastadores sofridos pelo comércio em geral, incluindo-se, hotéis , flats, motéis, bares, restaurantes, lanchonetes e similares, em razão da orientação da OMS e das autoridades de Saúde de isolamento social diante da proliferação da pandemia provocada pelo alastramento do vírus COVID-19;

Considerando que os efeitos da pandemia paralisaram o comércio e turismo em geral, faz-se necessário atenuar o impacto financeiro que essa situação acarretou ao setor, momente perante as obrigações trabalhistas assumidas pelos empregadores em geral;

Considerando a prevalência do negociado sobre o legislado, aqui sendo observadas as disposições contidas nos Artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho;

Considerando a necessidade de medidas urgentes, os representantes legais das Entidades Sindicais, neste ato autorizados por sua diretoria (com dispensa de convocação de assembleias gerais), DE FORMA TRANSITÓRIA E EMERGENCIAL, ACORDAM AS CONDIÇÕES CONSTANTES DO PRESENTE TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020, estabelecem:

Parágrafo Primeiro - Fica acordado entre as partes vigência de até 10 (dez) meses para adoção das condições dispostas nas cláusulas 4^a, 5^a, 8^a, 10^a e 11^a, contados a partir de 01 de janeiro de 2020.

Parágrafo Segundo – As condições normais das relações de trabalho poderão ser retomadas antes do término da vigência fixada no parágrafo primeiro, ante a retomada das atividades regulares das empresas representadas.

Parágrafo Terceiro – Caso a situação pandêmica ultrapasse o período previsto de vigência, o presente Termo Emergencial poderá ser revisto pelas partes.

Se você concordar eu posso alterar aqui, emitir o documento assinar e te enviar.

JOAO CARLOS DOS SANTOS MELO
Vice-Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTEIS, HOSPITALIDADE, TURISMO, BARES,
RESTAURANTES E SIMILARES DE SAO LOURENCO E REGIAO DE MINAS GERAIS

RUBENS PINTO PINHEIRO
Presidente
SINDICATO PATRONAL DE HOTEIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAJUBA - SINDHBR

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

