

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025**

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO RAMO DO COMERCIO, HOTELARIA, BARES RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, HOTÉIS FAZENDA E SIMILARES DO SUL DE MINAS – SINDECH-SUL, CNPJ n. 11.649.344/0001-42, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ELIZABETE MISSASSE DE REZENDE;

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 01 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01 de janeiro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Hotéis, Hotéis-Fazenda Apart-Hotéis, Flats, Pousadas, Hospedagens, Hospedarias, Quitinetes, Pensionatos, CondHoteis, Albergues, Pensões, Alugueis de Quartos, Casas de Cômodo, Colônias de Férias, Bares, Cervejarias, Choperias, Scotch-Bares, Botequins, Quiosques, Cafés, Casas de Chá, Casas de Vitaminas, Casas de Sucos, Casas de Açaís, Sorveterias, Bombonieres, Restaurantes, Churrascarias, Comidas por Quilo, Self-services, Fast-Foods, Pizzarias, Casas de Massas, Bistrôs, Lanchonetes, Pastelarias, Espagueterias, Casas de Salgados, Creperias, Trailers de Lanches, Casas de Lanches, Galeterias, Petisqueiras, Alimentações Preparadas, Serviços Ambulante de Alimentação, Docerias, Rotisserias, Caldos de Cana, Casas de Pão de Queijo, Cyber Cafés, Boliches, Danceterias, Casas de Diversão, Snocker-Bares, Casas de Lazer e Entretenimento, Casas de Jogos, Casas Noturnas, Drive-ins, Salões de Danças, Salões de Festas, Campings e Tendinhas, com abrangência territorial em Gonçalves/MG.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

1 – Para as funções de: churrasqueiro, recepcionista, camareiro(a), escriturário(a), caixa, balconista, garçom (garçonete), ajudante de cozinha, cumim, garagista, manobrista, vigia, auxiliar de manutenção predial, jardineiro e afins o piso salarial para 2025 foi definido R\$1.653,00 (um mil seiscentos e cinquenta e três reais), equivalente a um reajuste de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) em relação ao Piso Salarial de 2024, igual ao percentual da correção do Salário-Mínimo de 2025.

**Parágrafo Primeiro** – O Piso Salarial de 2024, para as funções acima, embora não tenha sido divulgado oficialmente, foi definido em R\$ 1.538,00 (um mil quinhentos e trinta e oito reais), equivalente ao Piso Salarial de 2023 acrescido de 7,5%, igual ao percentual da correção do Salário-Mínimo de 2024.

**Parágrafo Segundo** - É permitida a compensação dos reajustes previstos nesta Convenção para os anos de 2024 e 2025 com as antecipações espontâneas ou compulsoriamente concedidas a qualquer título nos anos de 2024 e 2025, exceto aquelas decorrentes de promoção por merecimento ou antiguidade.

**Parágrafo Terceiro** - Para os empregadores, que no ano de 2024, não praticaram o reajuste para R\$ 1.538,00 ou praticaram em valor inferior, deverão pagar a diferença total a seu(s) empregado(s), dividida em 06 (seis) parcelas iguais, entre os meses de abril a setembro de 2025, constando o reajuste nos recibos de pagamento dos salários. Os empregadores, se desejarem, poderão aplicar o reajuste em menor período.

**Parágrafo Quarto** - Para os empregadores, que nos meses de janeiro e fevereiro de 2025, não praticaram o reajuste para R\$ 1.653,00 ou praticaram em valor inferior, deverão pagar a diferença total a seu(s) empregado(s) em uma única parcela, no mês de março de 2025.

2. Para as funções de: cozinheiro(a) e maitre o piso salarial para 2025 foi definido R\$ 1.763,00 (um mil setecentos e sessenta e três reais), equivalente a um reajuste de 7,5% (sete vírgula cinco por cento) em relação ao Piso Salarial de 2024, percentual igual ao da correção do Salário-Mínimo de 2025.

**Parágrafo Primeiro:** O Piso Salarial de 2024, para as funções acima, embora não tenha sido divulgado oficialmente, foi definido R\$ 1.640,00 (um mil seiscentos e quarenta reais), equivalente ao Piso Salarial de 2023 acrescido de 4,1% (quatro vírgula um por cento), valor este acima do INPC do ano de 2023.

**Parágrafo Segundo:** É permitida a compensação dos reajustes previstos nesta Convenção para os anos de 2024 e 2025 com as antecipações espontâneas ou compulsoriamente concedidas a qualquer título nos anos de 2024 e 2025, exceto aquelas decorrentes de promoção, por merecimento ou antiguidade.

**Parágrafo Terceiro** - Para os empregadores, que no ano de 2024, não praticaram o reajuste para R\$ 1.640,00 ou praticaram em valor inferior, deverão pagar a diferença total a seu(s) empregado(s), dividida em 06 (seis) parcelas iguais, entre os meses de abril a setembro de 2025, constando o reajuste nos recibos de pagamento dos salários. Os empregadores, se desejarem, poderão aplicar o reajuste em menor período.

**Parágrafo Quarto** - Para os empregadores, que nos meses de janeiro e fevereiro de 2025, não praticaram o reajuste para R\$ 1.763,00 ou praticaram em valor inferior, deverão pagar a diferença total a seu(s) empregado(s) em uma única parcela, no mês de março de 2025.

Reajustes/Correções Salariais

#### **CLÁUSULA QUARTA - PARA SALÁRIOS ACIMA DO PISO SALARIAL**

1. O reajuste salarial mínimo para quem ganhava acima do piso salarial na data base de primeiro de janeiro de 2025 foi definido em 5% (cinco por cento).
2. O reajuste salarial mínimo para quem ganhava acima do piso salarial na data base de primeiro de janeiro de 2024, embora não tenha sido divulgada oficialmente, foi definido em 3,71% (três vírgula setenta e um porcento).

**Parágrafo Primeiro:** É permitida a compensação dos reajustes previstos nesta Convenção com as antecipações espontâneas ou compulsoriamente concedidas nos anos de 2024 e 2025, a qualquer título, exceto aquelas decorrentes de promoção, por merecimento ou antiguidade.

**Parágrafo Segundo:** Para as empresas, que no ano de 2024, não praticaram a antecipação espontânea ou que fizeram em percentuais diferentes dos aplicados acima, deverão pagar nos meses de abril a setembro de 2025, a diferença total em 6 (seis) parcelas iguais, dentro dos holerites de cada um destes meses. Os empregadores, se desejarem, poderão aplicar o reajuste em menor período.

**Parágrafo Terceiro:** Para as empresas, que nos meses de janeiro e fevereiro de 2025, não praticaram a antecipação espontânea ou que fizeram em percentuais diferentes dos aplicados acima, deverão pagar no mês de março de 2025, a diferença total em uma única parcela.

Descontos Salariais

#### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO DE CHEQUES "STAR DEL CREDERE"**



3

É vedada as empresas descontarem dos salários dos trabalhadores(as) as importâncias correspondentes ao recebimento de cheques de clientes, sem provisão de fundos.

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

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS**

As empresas se obrigam a fornecer aos seus empregados(as), em papel timbrado, comprovante de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

## **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

Os(as) empregados(as) que exerçam, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, perceberão adicional de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário normativo a título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

Parágrafo Único - A “quebra de caixa” não será devida aos empregados que, por liberalidade dos empregadores não descontarem as eventuais diferenças verificadas.

Adicional de Hora-Extra

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA EXTRA**

As horas extras, assim entendidas, aquelas que excederem o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais de trabalho, serão remuneradas com o adicional de 60 % (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

Adicional Noturno

## **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho compreendido entre às 22 (vinte e duas) horas de um dia e às 5 (cinco) horas do dia seguinte, será remunerado com adicional de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal.

Outros Adicionais

4

## **CLÁUSULA DÉCIMA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Os domingos e feriados trabalhados somente serão pagos em dobro, ou seja, acrescido de 100% do valor da hora trabalhada e acrescidos do repouso semanal remunerado, caso não haja folga compensatória, nos termos da Súmula nº 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

Comissões

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GORJETAS E COMISSÕES**

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho que cobram “GORJETA” na conta do consumidor, ou trabalham comissão sobre vendas, distribuirão o adicional a seus(suas) empregados(as), podendo ser retido 20% (vinte por cento) para as empresas inscritas no Simples Nacional ou 33% (trinta e três por cento) para as demais empresas, de forma a permitir o cumprimento do pagamento de obrigações trabalhistas como: férias, FGTS, seguridade Social etc.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DO EMPREGO**

O empregado(a) despedido(a) do emprego deverá ser informado(a) por escrito dos motivos da dispensa, em observância ao Precedente Normativo nº 47, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Aviso Prévio

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO**

As empresas se comprometem, no ato da dispensa de cada empregado(a), quando se tratar de demissão sem justa causa, a entregar o comunicado de Aviso Prévio por escrito, indicando se trabalhado ou não, bem como a data; o local e a hora do respectivo pagamento das verbas rescisórias.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÕES ASSISTIDAS**

O empregador que desejar, por motivos de segurança, ter a homologação da rescisão do contrato de trabalho junto a Entidade Sindical Laboral necessita apresentar os seguintes documentos:

- a) Guias de TRCT em 05 (cinco) vias; (empresário);

  
5

- b) CTPS com as anotações devidamente atualizadas; (empresário);
- c) Registro de Empregado em livro, fichas ou cópias dos dados obrigatórios do registro de empregados, quando informatizados, nos termos da Portaria MTPS nº 3.626/91; (empresário);
- d) Comprovante aviso prévio dispensa ou pedido de demissão feito de próprio punho, na Entidade Sindical; (empresário);
- e) Extrato de todas as contribuições atualizados do recolhimento do FGTS; (empresário);
- f) Comprovante de recolhimento das importâncias correspondentes as Contribuições do ano correspondente do Sindicato Laboral (se houver);
- g) Comunicado da – CD e Requerimento do Seguro Desemprego – SD; (empresário);
- h) Atestado médico demissional, nos termos da NR-07; (empresário)
- i) Relação dos salários de contribuição para o INSS de todo o período laborado; (empresário);
- j) Carteirinha do odontológico; (trabalhador);
- k) Procuração atualizada da empresa em nome do preposto que irá homologar o trabalhador; (empresário);
- l) Pagamento do trabalhador na presença do homologador do Sindicato; (empresário);
- m) Todos os documentos com 02 (duas) fotocópias; (empresário);
- n) Cópias dos 6 (seis) últimos holerites; (empresário);
- o) Comprovante de recolhimento correspondente a Contribuição Associativa Patronal; (empresário);

**Parágrafo Primeiro** - Em hipótese alguma será efetuada a homologação caso venha faltando qualquer um dos documentos do rol acima descritos, ficando a documentação apresentada de restrita responsabilidade do empregador, exceto as de guarda e posse do trabalhador(a).

**Parágrafo Segundo** - As homologações devem ser agendadas com 03 (três) dias de antecedência via e-mail para o [sindechsl@hotmail.com](mailto:sindechsl@hotmail.com), onde deverão conter informações como o nome da empresa com o CNPJ, o nome do trabalhador(a) e a função exercida, motivo da dispensa e serão realizadas das 10:00h (dez horas) até as 16:00h (dezesseis horas), de segunda a quinta feira;

**Parágrafo Terceiro** - Caso seja desmarcada a homologação no dia agendado, ela somente será remarcada mediante disponibilidade de horários na agenda de homologações;

**Parágrafo Quarto** - Será cobrado o valor de R\$ 100,00 pela Entidade Sindical Laboral por homologação.

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

Políticas de Manutenção do Emprego

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DA CTPS**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado(a), observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), na forma do Precedente Normativo nº 105, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

O intervalo para repouso e alimentação dos(as) empregados(as) será de, no mínimo 30(trinta) minutos, conforme lei 13.467/julho/2017 e no máximo de 04 (quatro) horas.

Descanso Semanal

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

As empresas poderão organizar, mensalmente, escalas de revezamento ou folga, a serem divulgadas com, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, na forma do parágrafo único do artigo 67 da CLT, a fim de que, em um período máximo de 04 (quatro) semanas de trabalho, cada empregado(a) usufrua pelo menos um domingo de folga.

**Parágrafo Único** - Na forma da relação aprovada pelo artigo 7º, do Decreto 27.048/49, que regulamenta a Lei 605/49, as empresas possuem permissão para o trabalho nos domingos e feriados.

Controle da Jornada

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DURAÇÃO DO TRABALHO**

A duração normal do trabalho dos empregados da categoria profissional é de até 44 (quarenta e quatro) horas semanais e 220 horas mensais.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas poderão ajustar diretamente com os seus empregados acordo individual escrito de compensação ou prorrogação de jornada ou duração semanal.

**Parágrafo Segundo** – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, com a concordância do(a) empregado(a), se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição 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 de acordo com o artigo 59 da CLT, denominado “BANCO DE HORAS”.

Faltas

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Será abonada a falta da mãe trabalhadora pelo acompanhamento do filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, para consulta ou tratamento, mediante declaração médica, limitada em até 1 (um) dia no mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CURSOS E REUNIÕES CONVOCADAS PELAS EMPRESAS**

Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões convocados pelas empresas, se obrigatórios, terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário. Não existindo a obrigatoriedade e em se tratando de oportunidades para os empregados(as), a empresa poderá, a seu critério, remunerar ou não, ficando o empregado(a) livre para decidir sua participação.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA AO EMPREGADO ESTUDANTE**

Desde que haja coincidência entre os horários das provas escolares e a jornada de trabalho, serão abonadas sem desconto, as faltas do empregado(a)-estudante nos dias de exame obrigatório em estabelecimento de ensino oficial, desde que a empresa seja avisada com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, devendo a comprovação ser feita 48 (quarenta e oito) horas após a realização da prova, mediante certidão fornecida pelo estabelecimento de ensino, como disposto no Precedente Normativo nº 70, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

Outras disposições sobre jornada

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – FÉRIAS**

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal, consoante orientação do Precedente Normativo nº 100, da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo único -** O empregador, a seu critério, poderá por solicitação do empregado(a), parcelar suas férias em até três vezes ao ano, sendo que um desses períodos deve obrigatoriamente ser maior que 14 (quatorze) dias e os demais períodos devem possuir, no mínimo, 5 (cinco) dias cada um.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Uniforme**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME**

As empresas fornecerão aos empregados(as), gratuitamente, equipamentos, ferramentas e utensílios para execução das suas funções enquanto perdurar o contrato de trabalho.

**Parágrafo Primeiro -** Os empregados(as) devolverão os objetos por ocasião de seu desligamento da empresa e caso não o façam, poderá ser descontado dos salários ou rescisão;

**Parágrafo Segundo -** Aos empregados(as) que receberem uniformes de suas empresas, da mesma forma deverão devolvê-lo por ocasião do seu desligamento, caso contrário serão descontados dos salários ou rescisão.

**Aceitação de Atestados Médicos**

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

A justificação da ausência do empregado motivada por doença, deve observar a ordem preferencial dos atestados médicos estabelecida em lei, na forma da nº Súmula nº 282 do Tribunal Superior do Trabalho.

**Parágrafo Único -** Os empregadores custearão os exames médicos admissionais, periódicos e demissionais de seus empregados(as), nos termos da legislação vigente.

**Relações Sindicais**

**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

**Contribuições Sindicais**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA  
PATRONAL E PRAZO PARA OPOSIÇÃO:**

Todas as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme deliberado na Assembleia Geral Ordinária, deverá recolher para o SindHBR a título de contribuição associativa patronal, o valor calculado conforme abaixo:

Empresas sem empregados = valor de R\$300,00

Empresas com empregados = valor de R\$300,00 + R\$70,00 por cada empregado registrado.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento será feito via Boleto Bancário ou mediante depósito identificado junto ao BANCO SICOOB (756), agência 4329, conta corrente nº 1396001-6, ou PIX para 11 540 167 0001 61, sob pena de multa de 2% (dois por cento) do valor devido e atualização monetária.

**Parágrafo Segundo** – Caso opte pela emissão do boleto, este deverá ser solicitado junto a secretaria do SindHBR pelo telefone 35-3622-5628 ou através do e-mail secretaria@sindhbr.com.br.

**Parágrafo Terceiro** - O recolhimento deverá ser feito até o dia **31 de maio de 2025**.

**Parágrafo Quarto** - O número de empregados para cálculo do valor acima é aquele registrado no dia 30 do mês anterior ao pagamento.

**Parágrafo Quinto** - Toda empresa tem direito a oposição, que deverá ser exercida através de correspondência ao SindHBR, até 120 dias após a publicação no site do SindHBR ([www.sindhbr.com.br](http://www.sindhbr.com.br)), independente da homologação. O endereço do SindHBR é Rua Francisca Colorado de Melo, 51, Bairro Açude, Itajubá, MG, CEP 37.504.307. A correspondência deve constar o nome do proprietário ou responsável legal pela empresa, CPF, nome da Empresa, Nome Fantasia, CNPJ, endereço completo e número de empregados, devendo a declaração ter a firma reconhecida em cartório ou com assinatura digital (podendo ser pelo govbr). Se for reconhecimento de firma em cartório deve ser enviada a original pelo correio se for assinatura digital pode ser enviada por e-mail.

**Parágrafo Sexto** - O objetivo desta contribuição é custear as despesas inerentes as negociações coletivas, despesas de viagens, cartoriais, aluguel de sala, secretaria, serviços públicos, representações, apoio jurídico, informações etc.

**Parágrafo Sétimo** - As empresas associadas ao SindHBR, estão isentos deste pagamento.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E PRAZO PARA OPOSIÇÃO**

Em conformidade com a Nota Técnica n.2, de 26 de outubro de 2018 da COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL – CONALIS – que se refere justamente ao custeio sindical, a reforma trabalhista e também conforme os artigos, 8º III da CF/88, artigos 611, 611, B XXVI da CLT; foi determinado por Assembleia Geral da Categoria o que se segue:

**Parágrafo Primeiro** - A título de Contribuição Assistencial, o empregador deverá descontar o importe de 1% (um por cento) do piso da categoria de todos os trabalhadores sob sua responsabilidade no mês de março de 2025, que não fizerem sua oposição de acordo com o parágrafo seguinte, repassar o valor, descontado do trabalhador, em guia própria emitida pela Entidade Laboral todo dia 10 (dez) de cada mês;

**Parágrafo Segundo** - Fica garantido ao trabalhador, ao direito de oposição pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias úteis a contar da data da homologação desta convenção coletiva de trabalho no site ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)) no sistema mediador, onde a mesma estará disponível podendo ser consultada a qualquer tempo.

**Parágrafo Terceiro** - O trabalhador deverá comunicar individualmente e por escrito ao sindicato profissional, a sua não concordância com o desconto, podendo fazer a oposição via correios com AR, individualmente.

**Parágrafo Quarto** - A Entidade Sindical Laboral se compromete a divulgar a Convenção Coletiva de Trabalho a partir de sua assinatura, nas mídias sociais, nos e-mail's e em jornal próprio da categoria.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Os(As) empregados(as) e empregadores poderão firmar anualmente perante o SindHBR e o Sindech-Sul, o Termo de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, termo este que dá quitação das obrigações trabalhistas de uma para com a outra parte.

**Parágrafo Primeiro** - O empregador que dispor do termo de quitação anual de débitos trabalhistas poderá se valer deste instrumento para se defender em caso de eventual reclamatória trabalhista, quando nela houver pedidos que já tenham sido objetos da quitação dada pelo empregado no Termo de Quitação Anual.

**Parágrafo Segundo** - Os Sindicatos poderão cobrar uma taxa para assistência neste documento.

Outras disposições sobre representação e organização

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIVULGAÇÃO DA CONVENÇÃO**

Os Sindicatos se comprometem a disponibilizar aos interessados o inteiro teor da presente convenção, através de e-mail, jornais da Categoria, sites dos sindicatos.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Será competente a Gerência Regional do Trabalho de Pouso Alegre, para dirimir quaisquer divergências na aplicação desta Convenção, e não havendo acordo o Ministério Público do Trabalho e finalmente a Justiça do Trabalho.

Aplicação do Instrumento Coletivo

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pelo Sindicato Profissional e os feitos em contrapropostas pela Entidade Sindical Patronal.

**Parágrafo Primeiro** - Em caso de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e ou norma da CLT fica estipulada e acordada uma única multa no valor de 02 (dois) pisos da categoria, sendo aplicado da seguinte forma;

01 (um) piso a Entidade Laboral;

01 (um) piso para os trabalhadores lesados a ser distribuído proporcionalmente pela empresa infratora;

**Parágrafo Segundo** - Os empregados reconhecem a legitimidade desta Entidade Sindical Laboral para ajuizar ação de cumprimento perante a Justiça do Trabalho, no caso de transgressão das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho e demais Normas Trabalhistas, independente da outorga de mandato dos trabalhadores substituídos e ou da relação nominal deles.

RUBENS PINTO PINHEIRO

Presidente

Sindicato Patronal de Hotéis, Bares e Restaurantes de Itajubá - SINDHBR

ELIZABETE MISSASSE DE REZENDE

Presidente

Sindicato dos Empregados no ramo do Comercio, Hotelaria, Bares  
Restaurantes, Churrascarias, Hotéis Fazenda e Similares do Sul de Minas