

SINDICATO – SINTHA

E

ASERPA

**UNIDOS PARA
MELHOR ATENDER
O TRABALHADOR
E SUA FAMÍLIA**

TELEFONES: 3.661.53.04 OU 3.661.5005

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis Restaurantes, cantinas, Buffets, Bares, Estabelecimentos de Hospedagem e Alimentação Preparada, lanchonetes, empresas de vendas de Bebida atacado e no Varejo, lojas de Conveniências, de Empresas de Asseio e Conservação, empresas em lava jato, empresas de Turismo, de Compra, Venda Locação e Administração de Imóveis Residenciais e Comerciais, de Conservação de Elevadores, de Lavanderias e similares, de Refeições Coletivas, de Saunas, de Edifícios, de Condomínios, de Instituições Benéficas, Religiosas e Filantrópicas, associações, ONGs, Asilos, oscips, fundações, Igrejas de todos os credos, clínicas de saúde, de Casas de Diversões, danceterias, casas de conforto, de Salões de Barbeiro e Cabeleireiros para Homens, Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras e Serviços de Lustradores de Calçados de ARAXÁ E TAPIRA.

Há mais de 63 anos defendendo o trabalhador Araxaense - Reconhecido de Utilidade Pública Lei 1.761/82

EDITAL DE CONVOCAÇÃO

Pelo presente edital, ficam convocados os associados deste Sindicato, em gozo de seus direitos, e demais empregados da categoria profissional representada por este sindicato, para uma Assembleia Geral Extraordinária, a realizar-se no período de 13 de outubro a 14 de novembro de 2025, nos dias de funcionamento do Sindicato, de segunda a sexta-feira, sendo que no dia 16 de outubro realizar-se á às 17h(dezessete horas), em primeira convocação na sede da Entidade, na Rua Imbiacá, 420, vila São Pedro, Araxá- MG, e em segunda convocação no mesmo local e dia, às 17h30min (dezessete horas e trinta minutos). Nos dias subsequentes, a coleta de votos será através de consulta itinerante nos estabelecimentos comerciais e na sede do Sindicato para discussão e deliberação das seguintes matérias:

a) Melhorias das condições de trabalho e salário para os integrantes da categoria profissional e aprovação do Rol de Reivindicações para data base de 1º (primeiro) de janeiro de 2026;

b) Discussão e aprovação das formalidades legais para a cobrança e desconto da contribuição sindical (art. 8º. 149 da. Constituição Federal), previstas nos arts. 545 a 600 da CLT;

c) Deliberar sobre a Contribuição Assistencial /Negocial prevista no art.513, "e" da Consolidação das leis do Trabalho-CLT, nos termos que autoriza a decisão do Supremo tribunal Federal-STF, no ARE 1018459, a ser prevista em convenções e acordos coletivos de trabalho, para todos os trabalhadores associados ou não, cabendo o direito de oposição somente. em Assembleia;

d) Autorização para renovação da cláusula da Convenção Coletiva de Trabalho, que trata sobre o Plano d Assistência a Família, com adesão de todos os trabalhadores, associados ou não, cabendo o direito de oposição somente em Assembleia;

e) Autorização à Diretoria para promover negociações coletivas com as representações patronais com as empresas, celebrar convenções, acordos coletivos, termos aditivos e ou ajuizar dissídios coletivos, celebrar acordos judiciais ou prosseguir nas ações coletivas;

f) Autorização para exercer o direito de greve na forma da Lei 7.783/89. Os trabalhos serão encerrados na Sede do Sindicato no dia 14 de novembro de 2025 às 17h (dezessete horas).

Araxá/MG, 14 de Novembro de 2025.

ESPELHO ACORDO COLETIVO EMPRESA MARMITAS EMPRESARIAIS (GRUPO CHICO)
2026

PISO SALARIAL DO SINDICATO: R\$ 1.882,68 (Um mil, oitocentos e oitenta e dois reais e sessenta e oito centavos).

AUMENTO ANUAL: 7,5% (sete virgula cinco por cento) a incidir sobre o salário de DEZEMBRO/2025.

ADN - ADICIONAL NOTURNO: 30% Sobre o salário base.

PAF – EMPREGADO: R\$ 37,00 (trinta e sete reais) deverá ser descontada do empregado.

PAF – EMPREGADOR: R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por empregado (pagamento de responsabilidade da empresa).

QUEBRA DE CAIXA: 10% (dez por cento) sobre o salário mínimo.

VALE REFEIÇÃO: A empresa fornecerá alimentação ou ticket refeição com ou tíquete de no **mínimo R\$ 15,00 (quinze reais)** por dia efetivamente trabalhado com jornadas acima de 6 (seis) horas.

CESTA BÁSICA Os empregados terão direito a uma cesta básica mensal no valor de R\$ 543,14 (quinhentos e quarenta e três reais e quatorze centavos), desde que cumpridos os requisitos na Cláusula 13º (décima terceira).

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL: A empresa fica obrigada a descontar a partir da folha Março de 2026 o valor equivalente a 2% (dois por cento) do salário mensal dos empregados, destinando a importância descontada ao SINTHA a título de Contribuição negocial, através de guia própria até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, acompanhada da relação nominal e respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais, **exceto para os trabalhadores que contribuem com o PAF.**

O STF decidiu através do tema 935 ” É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuição assistencial a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados”

O direito de oposição foi garantido em presença na Assembleia itinerante realizada de 13 de Outubro de 2025 a 14 de Novembro de 2025.

Direito de oposição garantido também até 15 dias do inicio da data base.

Edital convocando assembleia no diário oficial dia 13/10/2025.

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000808/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012056/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.227015/2026-77
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO, E TURISMO, CNPJ n. 16.911.018/0001-85, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO ROSA;

E

MARMITAS EMPRESARIAIS LTDA, CNPJ n. 14.366.197/0001-91, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). FERNANDA DE SOUSA ALVES PIMENTA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo 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

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em empresa de refeições coletivas**, com abrangência territorial em **Araxá/MG e Tapira/MG**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

A partir de 1º de janeiro de 2026, o Piso Normativo da Categoria será de R\$ 1.882,68 (um mil, oitocentos e oitenta e dois reais e sessenta e oito centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As diferenças salariais ref. aos salários de Janeiro/26 e Fevereiro/26 deverão ser pagas na folha de Março/26.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

A partir de 1.º de janeiro de 2026, os salários dos empregados da empresa abrangida pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados em 7,5% (sete virgula cinco por cento) sobre os salários recebidos em Dezembro de 2025.

Parágrafo Primeiro: Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 01 de janeiro de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO COM CHEQUE

Se o pagamento for feito com cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo no mesmo dia.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa se obriga a fornecer aos seus empregados, em papel timbrado, comprovante de pagamento de seus salários, com discriminação dos valores e respectivos descontos.

CLÁUSULA SÉTIMA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

Recomenda-se a empresa que conceda adiantamento salarial a seus empregados, equivalente a no mínimo 30% do salário mensal, desde que o empregado tenha trabalhado na quinzena correspondente ao período, ressalvadas as condições mais favoráveis já existentes na empresa.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DO ANALFABETO

O pagamento de salários aos empregados analfabetos deverá ser em dinheiro e efetuado na presença de 02 testemunhas.

Parágrafo Único: As rescisões de contrato de analfabetos serão homologadas também na presença de 02 testemunhas.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAORDINÁRIAS - ADICIONAL

As horas não compensadas laboradas no período de Segunda à Sábado, serão remuneradas com o adicional de 75% para as duas primeiras horas e de 100% para as demais, mesmo os já compensados, domingos e feriados.

Parágrafo Único: Não serão considerados extras, para os fins desta cláusula, os minutos que antecedem e/ou sucedem a jornada de trabalho, ainda que assinalados no livro ou cartões de ponto, desde que não ultrapassem a 20 minutos no início e outro tanto no final da jornada diária, salvo se o empregado comprovadamente trabalhar antes do início ou após o término da jornada normal, quando então, serão considerados como extras os minutos efetivamente trabalhados.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Nas substituições eventuais temporárias, o substituto fará jus à diferença salarial entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, nas substituições com prazo igual ou superior a 45 (quarenta e cinco) dias.

Parágrafo Único: Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade do pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução de salário.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que trabalharem na função de caixa receberão 10% (dez por cento) do salário mínimo regional que será acrescido ao salário a título de quebra de caixa.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PLR

A partir de 01 de maio de 2026 e no máximo até 30 de novembro de 2026, a empresa se obriga a receber o Sindicato da categoria profissional, signatário deste instrumento, a fim de iniciarem as tratativas para negociação da participação nos lucros ou resultados do corrente exercício, nos termos da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

A empresa concederá a seus empregados, a partir de 01 de janeiro de 2026, uma Cesta Básica mensal ou Vale Compra, sem caráter salarial, que será entregue até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao de referência, devendo retirá-la na unidade onde o obreiro trabalha no valor mínimo de R\$ 543,14 (quinhentos e quarenta e três reais e quatorze centavos), só fazendo jus ao pagamento integral deste benefício o empregado que não tenha nenhuma falta injustificada e no máximo 1 (uma) falta justificada, no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado tenha 02 (duas) faltas justificadas legalmente no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício, receberá R\$ 271,57 (duzentos e setenta e um reais e oitenta e cinquenta e sete centavos) de cesta básica.

Parágrafo Segundo: Caso o empregado tenha mais de 02 (duas) faltas justificadas legalmente no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício, não fará jus à cesta básica.

Parágrafo Terceiro: O empregado que faltar injustificadamente no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício, não fará jus à cesta básica do mês.

Parágrafo Quarto: A empregada que encontrar-se afastada para recebimento do benefício previdenciário (auxílio maternidade), 120 dias, receberá a cesta básica normalmente.

Parágrafo Quinto: Sendo concedida a cesta básica sob a forma de vale compra, será descontado do empregado o percentual de 0,5% (meio por cento), equivalente à R\$ 2,71 (dois reais e setenta e um centavos).

Parágrafo Sexto: Somente farão jus ao recebimento da cesta básica os empregados que tenham trabalhado em período superior a 15 (quinze) dias no mês anterior, atendidos os requisitos previstos nos parágrafos anteriores.

Parágrafo Sétimo: As empresas que fornecerem a cesta básica em gêneros deverão enviar ao SINTHA as Notas Fiscais de compra das referidas cestas, para competente análise de composição e valores.

Parágrafo Oitavo: Ao empregado que receber cesta básica em gêneros, aplicar-se-á as mesmas regras dos parágrafos anteriores, ocorrendo a redução proporcional de 50% em caso de 02 (duas) faltas justificadas.

Parágrafo Nono: É facultado ao empregado solicitar que o seu empregador converta os gêneros em valor a ser creditado, a critério da empresa, no contracheque mensal ou sob a forma de vale compra.

Parágrafo Décimo: Ficam mantidos os critérios ou os valores mais favoráveis, adotados por cada empresa

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - REFEIÇÃO

Fica garantida a todo trabalhador, refeição durante o horário de trabalho, quando contínuo e cuja duração exceda de 06 horas, devendo o intervalo da mesma ser compatível com tal horário.

Parágrafo Único: O desconto da refeição fornecida será de no máximo 1% (um por cento) do piso da categoria por mês.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LANCHE

A empresa fornecerá um lanche aos trabalhadores que não fizerem suas refeições (almoço, jantar e ceia) no horário de atendimento de rampa, para que o mesmo possa fazer sua refeição após a distribuição.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE – AUXÍLIO

A critério de cada empresa, o vale transporte poderá ser fornecido em dinheiro, creditado em folha de pagamento, respeitando-se os demais critérios estabelecidos em lei.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR - PAF

O Programa de Assistência Familiar é destinado a todos os integrantes da categoria profissional e seus dependentes legais, consiste em prestar assistência à saúde, e em proporcionar lazer e cultura, com objetivo de suprir tais necessidades dos trabalhadores aqui representados e de seus dependentes.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O Programa de Assistência Familiar será mantido pelas Empresas, Empregados e Entidade Sindical, devendo cada parte cumprir o ajustado neste Instrumento da seguinte forma:

I - Ao SINTHA caberá a organização e a administração do Programa.

II - Cada empregado contribuirá, mensalmente, a partir de 01.01.2026, com a importância de R\$ 37,00 (trinta e sete reais), que será descontada em folha de pagamento e repassada pelas empresas ao SINTHA até o dia 10 (dez) do mês subsequente.

III - As empresas, obrigatoriamente, contribuirão mensalmente com a importância de R\$ 38,00 (trinta e oito reais) por empregado, importância que será repassada ao SINTHA, juntamente com a importância descrita no inciso II, na mesma data acima indicada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O desconto da importância devida pelo empregado para manutenção do Programa (inciso II, parágrafo primeiro), será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto ou do seu repasse ao SINTHA fará que a obrigação pelo pagamento da importância respectiva se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do trabalhador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Por se tratar de benefício concedido aos trabalhadores através de Acordo Coletivo de Trabalho, o SINTHA possui legitimidade para exigir o cumprimento dos dispositivos pactuados nesta Cláusula, sem prejuízo de aplicação das penalidades previstas no Instrumento Normativo da Categoria.

PARÁGRAFO QUARTO – O valor custeado pela empresa referente ao PAF PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR não tem natureza salarial e em nenhuma hipótese este valor será incorporado no salário dos trabalhadores.

PARÁGRAFO QUINTO – O valor custeado pelo empregado não é uma contribuição sindical e sim a participação no custeio do PLANO DE ASSISTÊNCIA FAMILIAR conforme previsto no caput.

PARÁGRAFO SEXTO - Os valores porventura não recolhidos ou não descontados serão devidos e passíveis de cobrança extrajudicial e /ou judicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva,

podendo ainda, o empregador ser protestado junto ao cartório e ter seu nome incluso nos órgãos de proteção de crédito.

PARÁGRAFO SÉTIMO - O empregado poderá se opor ao desconto previsto no inciso II do parágrafo primeiro desta cláusula, sendo que a oposição deverá ser manifestada pessoalmente e por escrito na sede do SINTHA, até 10 (dez) dias após o registro do presente Acordo coletivo. A contribuição das empresas, prevista no inciso III do parágrafo primeiro desta cláusula, será devida na sua totalidade, mesmo diante da existência de oposição do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO FUNERAL

A empresa fornecerá auxílio funeral, equivalente a 02 pisos da categoria, para o empregado que tiver um de seus dependentes legais falecido, comprovado através de atestado de óbito. Este valor será descontado em folha de pagamento, por mês, no percentual de até 10% do valor do salário.

Parágrafo Primeiro: No caso de falecimento do próprio empregado, mantém-se o mesmo auxílio funeral, sem desconto na rescisão.

Parágrafo Segundo: O auxílio funeral informado no caput e parágrafo primeiro deste artigo não será obrigatório, caso a empresa ofereça gratuitamente o seguro de vida em grupo.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXILIO CRECHE

A empresa concederá às empregadas mães com filhos de até 12 meses de idade, a partir de 01 de janeiro de 2026, um Reembolso Creche no valor de até R\$ 49,90 (quarenta e nove reais e noventa centavos) por mês, elevando-se esse valor para R\$ 123,96 (cento e vinte e três reais e noventa e seis centavos) por mês, se a mãe apresentar recibo firmado por Creche, adequando-se, assim, às exigências da Portaria MTE nº 3296 de 23.08.86.

Parágrafo Único: O reembolso creche será devido a partir da apresentação da certidão de nascimento do(a) filho(a).

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA

A empresas deverá obrigatoriamente contratar Seguro de Vida em favor de todos os seus empregados, sem qualquer ônus para os trabalhadores, com cobertura nas 24 (vinte e quatro) horas do dia, dentro e fora do trabalho, incluídas indenizações, reparações por acidentes e morte com os valores e condições mínimas abaixo:

I - Por Morte de Qualquer Natureza - Cobertura de, no mínimo, R\$ 17.435,00 (dezessete mil, quatrocentos e trinta e cinco reais), sendo beneficiários do seguro, na seguinte ordem, se o empregado falecido for: a) casado(a), ao CÔNJUGE; b) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) em união estável, comprovada por declaração feita por instrumento público ou reconhecida pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou por órgão oficial, ao(à) COMPANHEIRO (A); c) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem união estável, aos FILHOS em partes iguais; d) solteiro(a), viúvo(a), separado(a) ou divorciado(a) sem União Estável e sem filhos, aos PAIS e, na falta destes, aos IRMÃOS, em partes iguais;

II) Em caso de invalidez total ou parcial definitiva decorrente de acidente do trabalho, que importe na concessão do benefício da aposentadoria por invalidez, junto ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) a cobertura do seguro deverá corresponder ao valor de R\$ 17.435,00 (dezessete mil, quatrocentos e trinta e

cinco reais), que deverá ser pago ao empregado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a entrega dos documentos comprobatórios;

PARÁGRAFO PRIMEIRO - No caso da empresa não contratar a apólice de seguro esta ficará obrigada a indenizar diretamente o trabalhador ou, seus beneficiários o valor integral da cobertura do seguro acrescido de multa de 10% (dez por cento) do valor integral.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O presente benefício não tem natureza salarial por não constituir contraprestação dos serviços.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Poderá a empresa adotar por outra cobertura já existente, caso a apólice contemple um número maior de benefícios, desde que não implique ônus para o empregado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

A empresa não exigirá carta de apresentação ou de referência aos candidatos a emprego, por ocasião de processo de seleção e admissão.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

As regras previstas nesta cláusula e em seus parágrafos aplicam-se exclusivamente ao aviso prévio do empregador, que observará como prazo mínimo de 30 (trinta) dias, acrescido de mais 3 (três) dias por ano de serviço prestado pelo empregado a empresa, de acordo com a tabela abaixo:

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (anos completos) TEMPO DE SERVIÇO (dias completos)

0 anos	30 dias
1 ano	33 dias
2 anos	36 dias
3 anos	39 dias
4 anos	42 dias
5 anos	45 dias
6 anos	48 dias
7 anos	51 dias
8 anos	54 dias
9 anos	57 dias
10 anos	60 dias
11 anos	63 dias
12 anos	66 dias
13 anos	69 dias

14 anos	72 dias
15 anos	75 dias
16 anos	78 dias
17 anos	81 dias
18 anos	84 dias
19 anos	87 dias
20 anos	90 dias

Parágrafo Primeiro - No caso do aviso prévio trabalhado, independente da quantidade de dias a que fizer jus o trabalhador, de acordo com a tabela acima, este somente poderá cumprir no máximo 30 (trinta) dias sendo os dias restantes indenizados.

Parágrafo Segundo - Estando o cumprimento do aviso prévio limitado a 30 (trinta) dias conforme o parágrafo anterior permanece inalterado as regras do artigo 477 e 488 e parágrafo único da CLT.

Parágrafo Terceiro - A data da baixa na carteira de trabalho do empregado demitido corresponderá ao último dia do aviso prévio proporcional ao tempo de serviço de acordo com a tabela prevista no caput, observados os termos do artigo 17 da Instrução Normativa nº 15 SRT de 14/07/2010.

Parágrafo Quarto - O tempo do aviso prévio proporcional de acordo com a tabela prevista no caput ainda que indenizado, computa-se integralmente como tempo de serviço nos termos do inciso primeiro do art. 487 da CLT repercutindo em todas as verbas e direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Parágrafo Quinto - O aviso prévio será suspenso no seu curso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário ou em licença de saúde e o contrato a termo ficará suspenso se o empregado entrar em gozo de benefício previdenciário.

Parágrafo Sexto - No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste se, antes do término do aviso comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Sétimo - Fica o empregado, que pedir demissão, dispensado do pagamento do aviso prévio, desde que comprove a obtenção de novo emprego e comunique à empresa no prazo máximo de 3(três) dias úteis após o pedido de demissão.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

No caso da empresa possuir estruturas de cargos e salários, organizadas ou não, poderá fazer enquadramento de forma a manter diferenciação de suas tabelas salariais.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - GESTANTE

Garantia de emprego e salários à empregada gestante, nos termos do art. 7º, Inciso XVIII e art. 10, Inciso II, alínea "b" do Capítulo das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988, e Lei nº 9.029 de 13/04/95 e ainda de acordo com a Súmula 244 do Tribunal Superior do Trabalho, com incorporações das Orientações Jurisprudenciais nº 88 e 196 SBDI-I, desde a comunicação do estado gravídico, até 05 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Primeiro: A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Art. 391-A da CLT);

Parágrafo Segundo: Por ocasião da dispensa, a empregada deverá avisar a empresa sobre o seu estado de gravidez; entretanto, para os casos de gravidez constatada até 30 (trinta) dias após a demissão, com início da dispensa, será garantida a reintegração da empregada;

Parágrafo Terceiro: A empregada gestante não poderá ser dispensada, a não ser em razão de falta grave ou por mútuo acordo entre a empregada e a empresa, com assistência do respectivo Sindicato Profissional;

Parágrafo Quarto: No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empresa, o aviso prévio legal ou previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá ser incorporado no prazo estipulado nesta cláusula.

Parágrafo Oitavo - No caso do pedido de demissão da mãe após o término do auxílio maternidade, a empresa não poderá descontar o aviso ou obrigar a empregada a cumpri-lo, desde que a solicitante solicite seu desligamento em até 60 (sessenta) dias após o retorno ao trabalho.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA

Aos empregados que contem com o mínimo de 05 anos na empresa e que comprovadamente estiverem a um máximo de 12 meses de aquisição do direito à aposentadoria integral, fica assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para aquisição do direito.

Parágrafo Primeiro: O benefício previsto nesta cláusula somente será devido, caso o empregado informe à empresa por escrito, que se encontra em período de pré-aposentadoria, salvo se todo o período de trabalho gerador de direito à aposentadoria tiver sido cumprido na mesma empresa. A comunicação à empresa deverá ocorrer no máximo até 60 dias após o empregado completar o período de pré-aposentadoria.

Parágrafo Segundo: As condições desta cláusula prevalecem enquanto forem mantidas as atuais condições de aposentadoria por tempo de serviço.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

O trabalho em jornada especial para compensação de dias ou horas em que haja suspensão do trabalho normal, deverá ser realizado, no máximo, no período de até cento e cinquenta (150) dias, contados a partir da data do trabalho extraordinário, e limitadas a um máximo de 60 (sessenta) horas, por empregado, a serem objeto de compensação no período fixado, observado o disposto nos itens abaixo:

A - Quando a recuperação não for realizada antecipadamente, deverá ocorrer no máximo até 150 dias subsequentes ao dia em que foi suspenso o trabalho, respeitadas as disposições dos itens A1 a A6, a seguir:

A1 - Nesta hipótese, tendo sido a folga realizada antecipadamente, se transcorridos 150 dias da data da folga ou ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, nenhuma compensação será devida pelo empregado.

A2 - A compensação poderá ser realizada de segunda-feira a sábado, desde que a jornada não ultrapasse a 10 horas consecutivas e seja respeitado o intervalo mínimo de 35 horas, quando ocorrer o descanso semanal remunerado, ficando excluídas deste regime as horas extraordinárias laboradas em domingos, feriados e durante o descanso semanal remunerado.

A3 - Ficam igualmente, excluídos do presente regime de compensação, os menores de 18 anos e as grávidas a partir do quinto mês de gravidez.

A4 - Após completar o período de 150 dias, contados a partir da realização das horas extraordinárias, ou por ocasião da rescisão imotivada do contrato de trabalho, e não havendo a empresa concedida à folga correspondente ao número de horas extras trabalhadas, ficará esta obrigada a pagá-las ao empregado, acrescidas do adicional de 70% sobre o valor da hora normal.

A5 - O empregado dispensado sem justa causa, ficará dispensado de cumprir ou de pagar à empresa eventuais horas extras laboradas e até então não compensadas.

A6 - O empregado, desde que o faça de comum acordo com a empresa, poderá optar pela compensação supra citada, em período anterior ou posterior às suas férias regulares, nas licenças para casamento e para compensação de atrasos ou faltas ao serviço.

B - Os dias ou as horas determinados para compensação serão considerados dias ou horas normais de trabalho, sendo assim, justificadas as ausências previstas no art. 473, da CLT, bem como aquelas autorizadas por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

C - Sendo dias normais de trabalho, a empresa deverá fornecer o mesmo sistema de transporte e refeição oferecidos nos demais dias normais.

D - Nos meses em que ocorrer alteração no saldo credor ou devedor do empregado (havendo trabalho em compensação ou folgas a compensar), a empresa deverá entregar ao empregado extrato atualizado, informando o número de horas debitadas, creditadas e saldo ainda devido.

Parágrafo Primeiro: A empresa fica desobrigada de apresentar o extrato acima especificado, somente nos casos em que o empregado trabalhar apenas 40 horas numa semana e 48 horas na semana subsequente, mantendo, desta forma, a jornada média de 44 horas semanais.

Parágrafo Segundo: As empresas que resolverem implantar o presente regime de compensação de jornada, deverão, previamente, comunicar sua decisão ao Sindicato da categoria profissional, anexando relação dos empregados que iniciarão nesse regime.

Parágrafo Terceiro: Sempre que solicitado, com prazo hábil para tal, as empresas prestarão ao Sindicato informações pertinentes à aplicação da presente cláusula.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FOLGA AOS DOMINGOS

Considerando as peculiaridades das atividades de refeições coletivas e a necessidade da prestação de serviços ininterruptos, fica autorizado o trabalho aos domingos e feriados, independente do sexo, gênero ou de qualquer outra condição relacionada ao trabalho ou ao trabalhador.

Parágrafo Primeiro: O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de quatro semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalhador e relacionadas a jornada de trabalho, que não sejam conflitantes com a autorização prevista nesta cláusula.

Parágrafo Segundo: Essa regra prevalecerá com base no princípio do negociado sobre o legislado em caso de alteração normativa superveniente de qualquer natureza.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REGISTRO DE PONTO

É obrigatória a marcação ou assinalação do horário de entrada e saída, para as empresas ou estabelecimentos com número de empregados superior a 10, salvo acordo coletivo em contrário.

Parágrafo Primeiro: Desde que haja a pré-assinalação, no cartão ou livro de ponto, do intervalo para alimentação e descanso, os empregados, a critério da empresa, ficam desobrigados de sua marcação.

Parágrafo Segundo: Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornadas de trabalho mais simplificados e adequados à realidade laboral de cada empresa, inclusive com uso de processamentos eletrônicos de dados, tanto para os empregados internos como externos.

Parágrafo Terceiro: Em sendo adotado o registro de ponto biométrico, deverá ser fornecido ao empregado uma cópia do espelho de ponto ao final do mês, quando o equipamento não fornecer comprovante diário

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DILATAÇÃO DE HORARIO DE REPOUSO DE ESCALA DE REVEZAMENTO

A empresa que tiver, por escala de revezamento e/ou por necessidade imperiosa de operar aos domingos, poderão fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso e escrito entre empregados e empregador, em conformidade com o disposto no art. 7.º inc. XIV, da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: A empresa poderá alterar seus horários de trabalho, quando por necessidade imperiosa do serviço, tiver que implementar escala de trabalho, tendo o empregado jus à remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas.

Parágrafo Segundo: Os empregados que não concordarem com tal redução, serão demitidos sem justa causa, desde que impossível a sua manutenção no horário anterior, ressalvando os casos disciplinares previstos pela CLT, art. 482 e em leis extravagantes.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE

Os empregados estudantes farão jus a abono de faltas ou atrasos, no caso de coincidir o horário de provas com seu horário de trabalho, desde que matriculado em curso regular previsto em lei.

Parágrafo Primeiro: Para efetivo abono, os dias de faltas ou atrasos, por este motivo, deverão ser compensados por outros.

Parágrafo Segundo: O empregado deverá comunicar sua ausência ou atraso com pelo menos 72 horas de antecedência e sua comprovação 72 horas após, mediante declaração fornecida pelo estabelecimento educacional.

Parágrafo Terceiro: Em dias de provas (exames) não haverá convocação para o trabalho extraordinário, ainda que constante de Contrato de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESCALA 12X36 E JORNADA INTERMITENTE

As empresas que, por força de suas atividades, necessitem adotar regime de trabalho de 12 (doze) horas de labor por 36 (trinta e seis) horas de descanso, ficam autorizadas a fazê-lo sem as formalidades de acordo expresso ou escrito entre empregador e empregado, em conformidade com os pressupostos pertinentes contidos na legislação vigente.

Parágrafo Primeiro: Fica ajustado que a remuneração mensal pactuada pelo regime de trabalho de 12 horas de labor por 36 horas de descanso abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, sendo compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver.

Parágrafo Segundo: Não será devido adicional de horas extras da 11ª e 12ª horas trabalhadas, quando da escala 12 x 36 horas.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão adotar o contrato intermitente, mediante o pagamento do salário hora, conforme legislação em vigor, sendo devido o salário hora e alimentação no local, se houver, e vale transporte.

Parágrafo Quarto: Não serão devidos aos trabalhadores intermitentes os benefícios de assistência médica e seguro de vida. Demais benefícios, assim como cesta básica, quando devidos, incidirão de forma proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Parágrafo Quinto: O presente contrato não poderá ser aplicado aos trabalhadores que atuam de forma fixa, exercendo sua atividade em todos os finais de semana.

Parágrafo Sexto: O contrato intermitente, com os benefícios aqui estipulado, só terão validade para os contratos firmados, após a assinatura da presente convenção coletiva.

Parágrafo Sétimo: A partir do ano de 2026, as empresas fornecerão ao SINTHA, a relação nominal dos funcionários cadastrados nesta modalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÕES OBRIGATÓRIAS E HORAS EXTRAS

Assegura-se ao empregado convocado para participar de reuniões fora da jornada de trabalho ordinária designadas pela empresa o recebimento das horas extras correspondentes.

Parágrafo Único: Excluem-se desta concessão os ocupantes de cargos de chefia ou supervisão, bem como aqueles participantes de cursos profissionalizantes ou outros que visem o aperfeiçoamento do empregado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

O início das férias, coletivas ou individuais, não poderá coincidir com sábado, domingo e feriados ou dia de compensação de repouso semanal, salvo em caso de coincidência com o início das férias coletivas da contratante.

Parágrafo Primeiro: O empregado que solicitar à empresa ausentar-se para resolver assuntos particulares, poderá compensar esse dia em suas férias se a empresa assim autorizar.

Parágrafo Segundo: A empresa concederá, quando do retorno das férias, ao empregado que solicitá-lo por ocasião do recebimento da notificação de férias, um adiantamento correspondente a 30% (trinta por cento) de seu salário base, a ser descontado em três (3) vezes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS/CASAMENTO

Recomenda-se a empresa a concessão de férias em período coincidente com o casamento do empregado, a pedido deste, com antecedência de 90 dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES, EQUIPAMENTOS E UTENSÍLIOS



As empresas fornecerão, gratuitamente, aos seus empregados, 03 uniformes de trabalho, quando o uso destes for por elas exigido. Excepcionalmente, em funções especiais, este número poderá ser elevado.

Parágrafo primeiro: Sendo fornecido pelas empresas, o uso do uniforme será obrigatório e o empregado responsabilizar-se-á:

- A - Por estrago, danos ou extravios, devendo a empresa ser indenizada nestes casos; exceto pelo desgaste natural;
- B - Pela manutenção dos mesmos em condições de higiene e apresentação;
- C - Pela devolução dos mesmos, quando da extinção ou rescisão do contrato de trabalho;
- D - Pelo seu uso exclusivamente no trabalho.

Parágrafo Segundo: Quando da dispensa do obreiro, fica o mesmo obrigado a restituir à empresa os uniformes e EPI's em seu poder, nas condições em que se encontrarem, sob pena de ressarcir o custo dos mesmos.

Parágrafo Terceiro: O ressarcimento ocorrerá através de descontos na rescisão contratual, desde que a empresa apresente o termo de declaração de não entrega dos referidos EPI's assinado pelo funcionário ou duas testemunhas devidamente qualificadas.

Parágrafo Quarto: Em sendo apresentados os EPI's no momento da homologação da rescisão contratual, os descontos já efetivados serão restituídos ao trabalhador por meio de rescisão complementar.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIO

Os empregados deverão realizar, por conta da empresa, exame admissional, periódico, de retorno ao trabalho, de mudança de função nos termos da NR-7, e o exame demissional. Este último, tendo em vista o permitido no item 7.4.3.5.1 da referida Norma Regulamentadora, será realizado somente se o último exame periódico tiver ocorrido há mais de 270 dias.

Parágrafo Único: Os empregados com mais de 03 anos de serviços efetivos, prestados na mesma empresa, terão garantia de emprego ou salário pelo período de 30 dias após o retorno de afastamento por doença, superior a 45 dias consecutivos.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E AMAMENTAÇÃO

O empregado deverá informar ao empregador através de quaisquer meios (p.ex. email, whatsapp, terceiros, cartas, etc) no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas contados de sua emissão, a justificativa de suas faltas amparadas em atestado médico. O empregado que não proceder à comunicação no prazo estabelecido não terão suas faltas abonadas, mesmo com apresentação posterior do competente atestado médico.

Parágrafo Primeiro: A empresa se compromete a colocar em seus quadros de aviso e a comunicar seus empregados a previsão e obrigatoriedade prevista no parágrafo anterior.

Parágrafo Segundo: A empresa concederá ao empregado com filhos de até 14 (quatorze) anos de idade, licença remunerada de no máximo até 12 (doze) dias, consecutivos ou não, desde que comunique à empresa com antecedência de 48 horas a necessidade de ausentar-se para atender e conduzir o filho ao médico, clínica ou hospital, devendo tal ocorrência ser comprovada com entrega à empresa do Atestado Médico correspondente.

Parágrafo Terceiro: Durante o período de amamentação, as partes poderão definir, por comum acordo, o horário de concessão do intervalo previsto no artigo 396 da CLT, permitindo, ainda a opção por conversão dos dois intervalo de 30 minutos em um único intervalo de 1 (uma) hora.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AMBULATÓRIO

A empresa se compromete a manter em suas dependências caixa de primeiros socorros e, se houver mão de obra feminina, absorventes higiênicos.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

Recomenda-se a empresa que elaborar planos de farmácia onde os trabalhadores possam comprar medicamentos de suas necessidades, os quais serão descontados em folha de pagamento, de acordo com o procedimento da empresa.

A empresa deverá apurar devidamente as denúncias feitas pelo trabalhador em casos de risco grave e iminente à vida, para que sempre trabalhe em condições de segurança, conforme legislação vigente.

A empresa se responsabiliza pela remoção do trabalhador acidentado no trabalho, levando-o a local onde possa ser adequadamente atendido.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DIRETORES DO SINDICATO - LICENÇA REMUNERADA

A empresa fica obrigada a conceder licença remunerada para até 02 de seus Diretores Sindicais, no limite de 01 dia por mês, não cumulativo, para o exercício de mandato Sindical, desde que solicitado pelo Sindicato Profissional com o mínimo de 10 dias de antecedência.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Por força do art. 513, "e" da CLT e da Nota Técnica nº 02/2018 do CONALIS – MPT, que garante ao sindicato profissional a prerrogativa de impor contribuições à categoria representada e a previsão constitucional do art. 7º inciso XXVI e art. 8º, inciso IV, da CF/88 que estabelece o reconhecimento constitucional e legal da norma coletiva e da soberania da assembleia em instituir contribuições, especialmente para custeio de luta sindical para negociação coletiva, com base no princípio da liberdade sindical preconizado na OIT e da prevalência das normas coletivas sobre a Lei trazida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no artigo 611-A, Supremo Tribunal Federal - STF, no ARE 1018459. O STF decidiu que "É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição." e em cumprimento ao determinado pela assembleia dos empregados que autoriza prévia e expressamente a instituir esta contribuição, ficam as empresas empregadoras obrigadas a descontar de TODOS os seus empregados a "CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL" nas seguintes condições:

PARAGRAFO PRIMEIRO - As empresas ficam obrigadas a descontar a partir da folha de Fevereiro/2026 o valor equivalente a 2% (dois por cento) da remuneração mensal dos empregados, destinado a importância descontada ao SINDICATO – SINTHA a título de Contribuição Negocial, através de guia própria até o dia 10 do mês subsequente ao desconto, acompanhada da relação nominal dos empregados e respectiva remuneração de cada um, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correção legais.

PARAGRAFO SEGUNDO - As importâncias descontadas deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente aos descontos, em boleto fornecido através do e-mail secretaria@sintha.com.br ou emitidas no site www.sintha.com.br e enviadas para o SINTHA com cópia de comprovação dos recolhimentos, juntamente com a relação nominal dos empregados e GFIP do mês de desconto, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o respectivo desconto.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As guias são expedidas pelo SINTHA, caso não receba até 5 dias antes do vencimento ou tenha qualquer outro imprevisto as solicite através do email: secretaria@sintha.com.br.

PARÁGRAFO QUARTO - O desconto e o repasse ao SINTHA da importância devida pelo empregado previsto no caput desta cláusula será de inteira responsabilidade das empresas, sendo que a omissão institucional na

efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SINTHA, fará com que a obrigação pelo pagamento da importância se reverta à empresa, no prazo de até 1 (um) mês do vencimento, sem permissão de desconto ou reembolso posterior do empregado.

PARÁGRAFO QUINTO - O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios de 0,33% ao dia, sobre o valor principal conforme descrito no corpo do boleto, imputável às Instituições.

PARÁGRAFO SEXTO - Fica assegurado a todos trabalhadores, representados e sindicalizados, que não reconhecerem os direitos e benefícios garantidos neste instrumento normativo dotado de força legal e pactuado pelos princípios que norteiam a negociação coletiva e soberania das decisões dos empregados em assembleias, o direito de se opor ao referido desconto, desde que direta e pessoalmente ao SINTHA localizado na Rua Imbiãça 420 Vila São Pedro, até 10 (dez) dias contados a partir do dia seguinte do registro do presente Acordo Coletivo de Trabalho 2026 no Ministério do Trabalho, a oposição será válida apenas para o corrente ano, devendo ser feita nova oposição no ano de 2026.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As cartas de oposição devem conter, no mínimo, nome e CPF do empregado, para fins de identificação. Os empregados admitidos antes do registro do presente Convenção Coletiva terão 10 (dias) após o registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 no Ministério do Trabalho. Os empregados admitidos após o registro da presente Acordo Coletivo de trabalho terão 10 (dez) dias a contar de sua admissão, para exercer o seu direito de se opor ao referido desconto, e apresente junto com a oposição cópia do Contrato de Trabalho previsto na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com a respectiva Instituição Empregadora contratante da categoria. Para os empregados afastados por motivo de doença pelo INSS ou que estejam com atestado médico durante todo o período de oposição, o prazo será de 10 (dez) dias contados a partir de seu retorno ao trabalho, desde que junto com a oposição seja juntada uma cópia da comprovação do afastamento.

PARÁGRAFO OITAVO - Fica advertida a empresa de qualquer prática atentatória à organização sindical, tais como envio de correspondências de forma coletiva, padronizadas, que demonstram nítida interferência e intervenção nos assuntos que dizem respeito à atuação do Sindicato e com afronta ao disposto na Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho, incorrerá em multa conforme prevista na cláusula de Penalidades deste instrumento normativo, sem prejuízo da Instituição responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

PARÁGRAFO NONO - Aos empregados admitidos após o mês de FEVEREIRO DE 2026, será descontado o valor referente à CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, no mês subsequente ao de sua admissão e seu repasse ao SINTHA se dará no mês seguinte ao desconto.

PARÁGRAFO DÉCIMO – Os empregados que possuem ou aderirem ao PAF previsto na Clausula 17º (Décima sétima) estarão isentos do pagamento da Contribuição Negocial.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO

A empresa dará preferência aos empregados já contratados para o preenchimento de cargos de relevo ou importância, sempre que a conveniência assim o recomendar, a critério do empregador.

PARAGRAFO PRIMEIRO - As partes acordantes ajustam que todos os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho dos trabalhadores com mais de ano de serviço deverão ser homologadas perante o SINDICATO - SINTHA, obrigando-se este a proceder, com antecedência, a marcação de dia e hora para que não ocorra nenhum atraso, dentro do prazo máximo previsto em lei para o pagamento das verbas rescisórias.

PARAGRAFO SEGUNDO - Os valores apontados no TRCT poderão ser pagos mediante depósito bancário em conta corrente ou conta salário. No caso de o período correspondente ao aviso prévio terminar em dias que antecedam os sábados, domingos e feriados o pagamento das verbas rescisórias poderá ser efetuado no primeiro dia útil subsequente, considerando-se sua efetuação dentro do prazo legal. O mesmo ocorrerá no caso de não funcionamento do sindicato representativo da categoria profissional no dia destinado ao referido pagamento, por qualquer motivo que seja.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Se no dia e horário previamente designados o empregado não comparecer, o sindicato profissional deverá emitir uma declaração atestando a ausência do empregado. O mesmo deverá ocorrer se o empregado comparecer e recusar o recebimento dos valores constantes do TRCT ou mesmo a assinatura do termo de rescisão. Se o ausente for o empregador deverá, também, ser emitida a referida declaração. Não serão aceitas declarações emitidas sem anuência do sindicato.

PARAGRAFO QUARTO - Os prazos para quitação e homologação da TRCT deverão ser efetuados conforme consta no artigo 477 parágrafo 6º CLT. Homologação e quitação fora desses prazos acarretarão ao empregador

multa conforme cláusula sexagésima quinta.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

A entidade sindical, para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirá Certidão de Regularidade Sindical em favor da empresa da categoria econômica que atender as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da contribuição sindical profissional;
- b) quitação da contribuição confederativa profissional;

As certidões de regularidade sindical serão emitidas individualmente pelos sindicatos laboral, com prazo de validade máximo de 120(cento e vinte) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS SINDICAIS

Desde que autorizado pela empresa, recomenda-se que se permita o acesso de Dirigentes ou Delegado Sindical aos locais de trabalho, para contato com os empregados da categoria. Para fins de autorização, a solicitação deverá ser feita por escrito, contendo o motivo da visita e a proposta de data para a mesma. Se constatado algum problema, a solução deverá ser buscada em conjunto com a empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE RAIS

A empresa quando solicitada pelo SINTHA fornecerá uma cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), dentro do prazo de até 20 (vinte) dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

A empresa quando solicitada, fornecerá ao SINTHA a relação do CAGED de seus empregados, no prazo máximo de 20 (vinte) dias da solicitação pela entidade sindical, a fim de transparecer o seu relacionamento com o sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SUCESSÕES, FUSÕES OU INCORPORAÇÕES

A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MULTA DESCUMPRIMENTO

Em caso de atraso no pagamento dos salários e de descumprimento de qualquer cláusula do presente Acordo Coletivo, exceto em relação às que têm multa própria estipulada a parte descumpridora pagará multa correspondente a 100% (cem por cento) do Piso Salarial, por infração e por mês, enquanto durar o descumprimento, a qual se reverterá em benefício da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A empresa permitirá ao Sindicato Profissional manter um quadro de aviso nos locais por elas determinado, que seja visível e de fácil acesso, para divulgação de comunicados e matérias de interesse dos empregados, desde que não tenham cunho político-partidário e nem sejam materiais atentatórios à empresa ou pessoa física e que sejam entregues e aprovados diretamente pelo representante da empresa, antes de sua afixação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DIAS DOS TRABALHADORES

O dia 22 de Setembro será considerado o Dia dos Trabalhadores de Refeições Coletivas das cidades de Araxá e Tapira.

}

CARLOS ROBERTO ROSA

PRESIDENTE

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES, BARES, ESTABELECIMENTOS DE HOSPEDAGEM
E ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS À VAREJO, E TURISMO**

FERNANDA DE SOUSA ALVES PIMENTA

GERENTE

MARMITAS EMPRESARIAIS LTDA

ANEXOS**ANEXO I - ATA AGE SINTHA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

