

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG000707/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 03/03/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009718/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.222551/2026-86
DATA DO PROTOCOLO: 01/03/2026

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DO ESTADO DEMI, CNPJ n. 26.228.304/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EDER RIBEIRO DIAS;

E

SIND-HERC - SIND EMPR COM HOT, BARES, REST, COZ IND E REF CO, CNPJ n. 22.703.474/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE MARIO PIMENTEL;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Econômica das Empresas de Refeições Coletivas e Empregados no Comércio Hoteleiro, Empresas de Refeições Coletivas, Cozinhas Industriais e Similares**, com abrangência territorial em Antônio Dias/MG, Barão de Cocais/MG, Bela Vista de Minas/MG, Belo Oriente/MG, Bom Jesus do Galho/MG, Caratinga/MG, Coronel Fabriciano/MG, Córrego Novo/MG, Dionísio/MG, Iapu/MG, Ipaba/MG, Ipatinga/MG, Itabira/MG, Jaguarauçu/MG, Joanésia/MG, João Monlevade/MG, Marliéria/MG, Mesquita/MG, Nova Era/MG, Passabém/MG, Rio Piracicaba/MG, Santa Bárbara/MG, Santa Maria de Itabira/MG, Santana do Paraíso/MG, São Domingos do Prata/MG, São Gonçalo do Rio Abaixo/MG, São João do Oriente/MG, São José do Goiabal/MG e Timóteo/MG.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALARIO DE INGRESSO (PISO SALARIAL) - REAJUSTE DE 6,79%****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026**

A partir de 1º de janeiro de 2026, nenhum empregado, excetuando-se o menor aprendiz, o empregado aluno e o Office-boy, contínuo ou mensageiro, terá salário de ingresso inferior a R\$ 1.688,00 (mil seiscentos e oitenta e oito reais) por mês, o que representa um aumento de 6,79% em relação Piso Salarial anterior.

Parágrafo Primeiro: A partir de 1º de janeiro de 2026, o Piso Normativo de Ingresso aos colaboradores na Função de Cozinheiro(a) será de R\$ 1.816,00 (mil e oitocentos e dezesseis reais) por mês e aos colaboradores na Função de Nutricionista será de R\$ 2.296,00 (dois mil duzentos e noventa e seis reais) por mês, que deverá ser aplicado na base de abrangência dessa Convenção Coletiva

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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2026 a 31/12/2026

A partir de 1º de janeiro de 2026, os salários dos empregados das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, vigentes em 01 de janeiro de 2025, serão reajustados da seguinte forma:

- A) 6,79% (seis virgula sessenta e nove por cento) para os empregados que percebem salário até o limite de R\$ 2.510,00 (dois mil quinhentos e dez reais);
- B) 4,31% (quatro virgula trinta e um por cento) para os empregados que percebem salário até o limite de R\$ 4.486,00 (quatro mil e quatrocentos e oitenta e seis reais);
- C) R\$ 193,41 (cento e noventa e três reais e quarenta e um centavos) para os empregados que percebem salários mensais superiores a R\$ 4.486,00 (quatro mil e quatrocentos e oitenta e seis reais);

Parágrafo Primeiro: Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos após 1º de janeiro de 2025, salvo os decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade e término de aprendizado.

Parágrafo Segundo: Para os empregados admitidos após 31 de janeiro de 2024, poderá ser adotado o critério de pagamento integral ou proporcional ao tempo de serviço, ou 1/12 (um doze avos) do índice de correção previsto nesta cláusula, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

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

As empresas se obrigam 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 SALÁRIOS

Recomenda-se às empresas que concedam 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 nas empresas.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO AO 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - CATEGORIA CONTEMPLADA

Inclui-se na presente Convenção coletiva de Trabalho as cidades de Inhapim/MG e Ubaporanga/MG

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
ADICIONAL DE HORA-EXTRA****CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

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.

ADICIONAL NOTURNO**CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORARIO NOTURNO**

O trabalho noturno, previsto em lei, compreendido entre 22 horas de um dia às 05 horas do dia seguinte, será remunerado com o adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único: Fica ajustado que o percentual ajustado para pagamento do adicional noturno remunera a hora noturna em 60 minutos, inexistindo, pois, a hora ficta noturna.

OUTROS ADICIONAIS**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que trabalharem na função de CAIXA e sofrerem descontos em razão de diferenças de fechamento diário (quebra de caixa), receberão uma comissão mínima de R\$ 66,00 (sessenta e seis reais) por mês, acrescido no salário, a título de quebra de caixa.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SALÁRIO 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.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

A partir de 01 de maio de 2026 e no máximo até 30 de novembro de 2026, as empresas se obrigam a receber o Sindicato da categoria profissional, signatário deste instrumento, a fim de iniciarem as tratativas empresa por empresa, 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 QUINTA - CESTA BÁSICA

As empresas concederão 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\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), só fazendo jus ao pagamento integral deste benefício o empregado que não tenha nenhuma falta, justificada ou injustificada, no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregado tenha até 01 (uma) falta justificada legalmente no mês imediatamente anterior ao do recebimento deste benefício, receberá R\$ 130,00 (cento e trinta reais) de cesta básica.

Parágrafo Segundo: Caso o empregado tenha mais de 01 (uma) falta justificada 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\$ 1,30 (um real e trinta 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 SIND-HERC 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 01 (uma) falta justificada.

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 SEXTA - 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 de refeição fornecida não poderá exceder de 20% do custo da mesma.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LANCHE

As empresas fornecerão 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 OITAVA - VALE TRANSPORTE

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 NONA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas ficam obrigadas a fornecer assistência médica aos seus empregados, após expirado o contrato de experiência destes, e arcar com no mínimo 70% (setenta por cento) do valor da mensalidade, em plano individual somente ao titular empregado e com participação pecuniária do empregado no custeio do plano de saúde.

Parágrafo Primeiro: Aos empregados contratados após contrato temporário anterior, não serão considerados os contratos de experiência como período de não concessão do plano de saúde.

Parágrafo Segundo: Em caso de suspensão do contrato de trabalho, pelo fato do empregado encontrar-se impossibilitado de trabalhar por qualquer motivo, ainda assim permanecerão ativas, a partir do 7º mês, as obrigações de pagamento da coparticipação do empregado no custeio do plano de saúde contratado pela empresa.

Parágrafo Terceiro: No caso do parágrafo anterior, os 06 (seis) primeiros meses serão cobrados do empregado em até 06 (seis) vezes a contar do retorno. Em caso de rescisão de contrato antes de findo o saldo devedor, o empregador poderá cobrar o valor remanescente em até 30% do saldo da rescisão.

Parágrafo Quarto: Aqueles empregados ativos, que incluírem dependentes no plano e posteriormente tiverem seus contratos de trabalho suspensos, deverão continuar pagando a sua coparticipação e todas as mensalidades e coparticipação de seus dependentes, mensalmente à empresa, até o 5º dia útil do mês subsequente ao uso.

Parágrafo Quinto: Os empregados que tiverem seus contratos suspensos por acidente de trabalho não pagarão a sua coparticipação, quando se tratarem de gastos referentes ao acidente de trabalho, e continuarão com o plano de saúde contratado pela empresa.

Parágrafo Sexto: Os empregados que tiverem seus contratos suspensos por acidente de trabalho deverão pagar a coparticipação de seus dependentes.

Parágrafo Sétimo: Em caso de inadimplência no cumprimento dos parágrafos acima, ocorrerá o cancelamento quando o atraso for superior a 10 (dez) dias.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANOS EMPRESARIAIS/DESCONTOS

Nas empresas em que forem oferecidos seguros de vida em grupo, assistência médico/ odontológica/ farmacêutica, previdência privada, cooperativa de crédito/ consumo, fundação de empregados e outros benefícios com a participação pecuniária do empregado, caberá a ele optar por adesão, sendo, neste caso, permitido o desconto nos salários, ficando convalidadas as práticas anteriores neste sentido.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas fornecerão 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - REEMBOLSO CRECHE

As empresas concederão 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\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês, elevando-se esse valor para R\$ 123,00 (cento e vinte e três reais) 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).

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas não exigirão carta de apresentação ou de referência aos candidatos a emprego, por ocasião de processo de seleção e admissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - MULTA TRINTIDIO

Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, que estabelece que “o empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Parágrafo Primeiro: Em caso de encerramento de contrato de prestação de serviços entre empresa e tomador, recaindo o término do aviso prévio, proporcional do empregado nos trinta dias que antecedem a data base, somente terá direito a indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme previsão no art. 9º da Lei nº 7.238/84, c/c art. 9º da Lei nº 6.708/79, se não receber as diferenças resultantes da

aplicação do reajuste salarial negociado pelos sindicatos representativos da sua categoria no prazo máximo de trinta dias, após a homologação da convenção coletiva de trabalho, através de rescisão complementar.

Parágrafo Segundo: Para aplicação do previsto neste parágrafo, será necessário que a empresa apresente o comprovante do encerramento contratual no prazo da rescisão do trabalhador.

Parágrafo Terceiro: As empresas poderão conceder férias antecipadas aos seus empregados, que ainda não tenham completado o período aquisitivo, mediante o pagamento proporcional aos dias de gozo e no prazo previsto no parágrafo primeiro desta cláusula, não havendo dedução do valor do salário dos dias gozados na hipótese de desligamento do empregado antes de completado o período aquisitivo.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ESTRUTURA DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas que possuem estruturas de cargos e salários, organizadas ou não, poderão fazer enquadramento de forma a manter diferenciação de suas tabelas salariais.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - APOSENTADOS

A empresa poderá contratar aposentados e estes não servirão de paradigma para fins de equiparação salarial.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - ESCALA 12 X 36 E CONTRATO 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 2018, as empresas fornecerão ao SIND-HERC, a relação nominal dos funcionários cadastrados nesta modalidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE PONTO

É obrigatória à 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 TRIGÉSIMA QUINTA - DILATAÇÃO DE HORARIO DE REPOUSO DE ESCALA DE REVEZAMENTO

As empresas que tiverem, 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: As empresas poderão 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - FÉRIAS INDIVIDUAIS/CASAMENTO

Recomenda-se às empresas 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 NONA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS

Os empregados deverão realizar, por conta das empresas, 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E AMAMENTAÇÃO

Conforme parágrafo 4.º do art. 60 da Lei 8.213 de 24 de julho de 1991, para justificativa de faltas durante os primeiros 15 dias de afastamento do trabalho, por motivo de doença, somente terão validade os atestados emitidos por médicos ou dentistas próprios ou credenciados pelas empresas e/ou empresa conveniada.

Parágrafo Primeiro: Quando o empregado residir em município onde não exista médico próprio, conveniado ou credenciado pela empresa, terão validade os atestados emitidos pelo médico do SUS. As empresas que não propiciem assistência médica e odontológica a seus empregados, terão como válidos os atestados emitidos por médico do SUS.

Parágrafo Segundo: O empregado deverá informar ao empregador através de quaisquer meios (p.ex. fax, telegrama, 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 Terceiro: As empresas comprometem-se a colocar em seus quadros de aviso e a comunicar seus empregados a previsão e obrigatoriedade prevista no parágrafo anterior.

Parágrafo Quarto: A empresa concederá ao empregado com filhos de até dez (10) anos de idade, licença não remunerada de no máximo até dez (10) 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 Quinto: 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 intervalos de 30 minutos em um único intervalo de 1 (uma) hora.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AMBULATÓRIO

As empresas se comprometem a manter em suas dependências caixa de primeiros socorros e, se houver mão de obra feminina, absorventes higiênicos

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FARMÁCIA

Recomenda-se às empresas que elaborem 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 de cada empresa.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - SEGURANÇA NO TRABALHO

As empresas deverão 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.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REMOÇÃO/TRANSPORTE

As empresas se responsabilizarão pela remoção do trabalhador acidentado no trabalho, levando-o a local onde possa ser adequadamente atendido.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA AO EMPREGADO ACIDENTADO

Enquanto perdurarem os efeitos do acidente de trabalho, o SIND-HERC-MG deverá dar ao acidentado e aos seus familiares as orientações e o apoio social, principalmente quando aos seus direitos e deveres junto ao INSS.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS À DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DIRETORES DO SINDICATO - LICENÇA REMUNERADA

As empresas ficam obrigadas a conceder licença remunerada para até 02 de seus Diretores Sindicais, para o exercício de mandato Sindical, desde que solicitado pelo Sindicato Profissional.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - TAXA DE FORTALECIMENTO AO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas, como simples intermediárias, descontarão da remuneração de todos os seus empregados, associados ou não, exceto os pertencentes a categorias diferenciadas e aos profissionais liberais a favor do SIND-HERC, a título de taxa assistencial, como deliberada e aprovada em Assembleia Geral, bem como clausula concedendo benefícios diretos ou indiretos, conforme artigo 8.º da Convenção 95 da OIT, nos valores e condições abaixo:

- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal de maio/2026, também com limite máximo de R\$ 61,84 (sessenta e um reais e oitenta e quatro centavos);
- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal de agosto/2026, também com limite máximo de R\$ 61,84 (sessenta e um reais e oitenta e quatro centavos);
- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal de novembro/2026, também com limite máximo de R\$ 61,84 (sessenta e um reais e oitenta e quatro centavos);

- 2% (dois por cento) sobre o salário nominal de dezembro/2026, também com limite máximo de R\$ 61,84 (sessenta e um reais e oitenta e quatro centavos);

As importâncias serão repassadas ao Sindicato da Categoria Profissional (SIND-HERC) até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto, mediante depósito bancário (agência 2332, conta corrente 900725-9, operação 003, CAIXA, PIX (22.703.474/0001/32), ou guia própria com QRCODE.

Deverão ser remetidas ao SIND-HERC, podendo ser através do email: sindherc@sindherc.org, a relação nominal dos empregados contribuintes e os comprovantes de recolhimento das contribuições assistenciais dos empregados, até o 15º dia posterior ao pagamento. As contribuições acima mencionadas, recolhidas fora do prazo, serão acrescidas de 20% de multa, juros de 1% ao mês, mais atualização monetária, cumulativamente.

Parágrafo Primeiro: Caso o empregador deixe de efetuar o desconto da Contribuição Assistencial/Negocial assumirá o ônus no lugar do empregado, não tendo permissão de desconto ou reembolso posterior.

Parágrafo Segundo: Em cumprimento as exigências feitas pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT 3ª REGIÃO, caso o empregado queira se opor aos descontos ou dirimir qualquer dúvida, deverá se dirigir a sede do Sindicato Profissional, a qualquer tempo, onde de forma pessoal poderá sanar as dúvidas ou fazer o requerimento de oposição a qualquer tempo, sempre no horário de 13 às 17h, de segunda a sexta-feira, exceto feriados. O agendamento poderá ser feito pelo telefone 31 38235779, WhatsApp 31 985123918 ou pelo e-mail sindherc@sindherc.org. Em hipótese nenhuma será aceita carta de oposição por e-mail, carta registrada ou WhatsApp, afim de se evitar a prática anti-sindical.

Parágrafo Terceiro: O SIND-HERC é responsável pelos seus atos, no que fora definido em assembleias pelos seus trabalhadores.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - TAXA DE FORTALECIMENTO AO SINDICATO EMPRESARIAL

Conforme decidido em assembleia da categoria, resta instituída a taxa assistencial patronal prevista na alínea "e", do Art. 513 da CLT, no valor de R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) extensiva a toda a categoria representativa, de caráter compulsório, devida pelos membros da categoria patronal cujo CNAE é nº 56.20-1-01 (Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para empresas), filiados ou não ao SINDERC.

A receita da Contribuição Assistencial será aplicada em serviços de interesse do Sindicato e no patrimônio da Entidade.

As guias de recolhimento serão enviadas pelo SINDERC-MG a todas as empresas integrantes da categoria, independentemente da sua condição de associada nas seguintes datas e valores:

- R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) para as empresas não filiadas ao SINDERC pertencentes à categoria econômica, com data de vencimento em 05/06/2026;
- R\$ 650,00 (seiscentos e cinquenta reais) para as empresas não filiadas ao SINDERC pertencentes à categoria econômica, com data de vencimento em 05/07/2026;
- R\$ 1.300,00 (mil e trezentos reais) para as empresas filiadas ao SINDERC com data de vencimento em 05/07/2026;

As contribuições acima mencionadas, recolhidas fora do prazo, serão acrescidas de 2% de multa, juros de 1% ao mês, mais atualização monetária, cumulativamente.

Parágrafo Primeiro: A empresa que não concordar com o referido pagamento, deverá comunicar formalmente através de carta protocolizada ao sindicato patronal até o 10º (décimo) dia da assinatura do instrumento normativo para sua manifestação contrária ao pagamento citado.

Parágrafo Segundo: O desconto da Taxa Assistencial Patronal será de total responsabilidade do SINDERC-MG.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL - BASE DE CÁLCULO

As empresas que possuem sucursais, filiais ou agências, no Estado de Minas Gerais (base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica) deverão informar ao Sindicato Patronal - SINDEREC, para fins de recolhimento da contribuição, a atribuição/parte do seu capital social, na proporção das correspondentes operações econômicas (percentual do faturamento) realizadas no Estado de Minas Gerais até o quinto dia útil do mês de junho de 2026.

Parágrafo Único: As empresas que possuem matriz em Estado diverso ao de Minas Gerais e não procederem à informação prevista no caput da presente cláusula, terão as contribuições sindicais cobradas tendo como base de cálculo 50% (cinquenta por cento) do seu capital social integral.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas descontarão dos filiados ao SIND-HERC, conforme Assembleia, até o dia 15 de cada mês, a importância de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais) a título de mensalidade associativa, desde que direta e formalmente autorizada pelo empregado associado, e repassará ao SIND-HERC, via depósito bancário (preferencialmente identificado ou enviar o comprovante), PIX (22.703.474/0001/32), ou guia própria com QRCODE (mediante solicitação).

Parágrafo Único: Em caso de não recolhimento o SIND-HERC está autorizado a tomar as providências inseridas na CLT e Constituição Federal

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

As empresas, como simples intermediárias, descontarão da folha de pagamentos de todos os seus empregados, associados ou não, excetuados os meses em que houver contribuições sindicais/assistenciais e excetuados os empregados pertencentes a categorias diferenciadas e dos profissionais liberais, uma contribuição Confederativa a favor do SIND-HERC, conforme o artigo 8º inciso IV da CF/88 e as assembleias realizadas para tais finalidades, nos valores e formas abaixo:

Parágrafo primeiro: 0,431% sobre o salário mensal nos meses em que não houver descontos destinados ao sindicato. Compreende-se como descontos aqueles denominados como: Taxa assistencial e contribuição sindical.

Parágrafo segundo: As importâncias serão repassadas ao Sindicato da Categoria Profissional (SIND-HERC) até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto, mediante depósito bancário (agência 2332, conta corrente 900725-9, operação 003, CAIXA, PIX (22.703.474/0001/32), ou guia própria com QRCODE.

Parágrafo terceiro: Deverão ser remetidas ao SIND-HERC, podendo ser através do email sindherc@sindherc.org, a relação nominal dos empregados contribuintes e os comprovantes de recolhimento das contribuições assistenciais dos empregados, até o 15º dia posterior ao pagamento. As contribuições acima mencionadas, recolhidas fora do prazo, serão acrescidas de 20% de multa, juros de 1% ao mês, mais atualização monetária, cumulativamente.

Parágrafo quarto: Caso o empregador deixe de efetuar o desconto da Contribuição Assistencial/Negocial assumirá o ônus no lugar do empregado, não tendo permissão de desconto ou reembolso posterior.

Parágrafo quinto: Em cumprimento as exigências feitas pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT 3ª REGIÃO, caso o empregado queira se opor aos descontos ou dirimir qualquer dúvida, deverá se dirigir a sede do Sindicato Profissional, a qualquer tempo, onde de forma pessoal poderá sanar as dúvidas ou fazer o requerimento de oposição a qualquer tempo, sempre no horário de 13 às 17h, de segunda a sexta-feira, exceto feriados. O agendamento poderá ser feito pelo telefone 31 38235779, WhatsApp 31 985123918 ou pelo e-mail sindherc@sindherc.org. Em hipótese nenhuma será aceita carta de oposição por e-mail, carta registrada ou WhatsApp, afim de se evitar a prática anti-sindical

Parágrafo sexto: O desconto das Contribuições Confederativa e Assistencial e Associativa serão de total responsabilidade do SIND-HERC.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TAXA NEGOCIAL PATRONAL

Todas as empresas que integram a categoria econômica Patronal de Refeições Coletivas repassarão ao **SINDERC** o valor correspondente a Taxa Negocial Patronal no valor de R\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta centavos) por mês e por empregado, para auxiliar no custeio de benefícios concedidos pela entidade sindical patronal tais como: consultas jurídicas relacionadas às normas coletivas através de atendimento presencial, telefônico e por e-mail, consulta de normas coletivas registradas e mantidas no site do Sindicato, envio de normas coletivas e demais documentos relacionados à categoria, custeio das despesas com negociações coletivas e demais serviços prestados pela Entidade Sindical Patronal.

Parágrafo Primeiro: Os valores recolhidos a título de Taxa Negocial Patronal deverão ser repassados ao Sindicato da Categoria Patronal (SINDERC-MG), mediante pagamento através de boleto bancário enviado pelo SINDERC ou solicitado no e-mail: secretaria@sinderc.com.br

Parágrafo Segundo: O repasse do valor deverá ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês subsequente e corresponder ao número de empregados lotados no estado de Minas Gerais, que deverá ser comprovado através do envio de cópia do CAGED.

Parágrafo Terceiro: As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROGRAMA DE ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Todas as empresas que integram a categoria econômica Patronal de Refeições Coletivas repassarão ao **SIND-HERC** o valor de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por mês e por empregado, a Título de Subsídio para manutenção do Programa de Assistência a Família-PAF, que garante consulta aos empregados da categoria.

Parágrafo Primeiro: O SIND-HERC, mediante co-participação do empregado filiado ou não, deverá garantir as seguintes especialidades (clínico geral, ginecologista, cardiologista, angiologista, dermatologista, ortopedista, nutricionista, gastroenterologista, psicólogo, endocrinologista, otorrinolaringologista, Urologista, Psiquiatria e Neurologia), e exames de rotina (sangue, fezes e urina) que poderão ser realizados nas cidades de Ipatinga, Coronel Fabriciano, Caratinga e Timóteo.

Parágrafo Segundo: Em caso de afastamento por férias, licença maternidade, auxílio doença simples e acidentário e licença remunerada continuará o trabalhador a fazer jus aos benefícios do PROGRAMA.

Parágrafo Terceiro: Caso os empregados queiram estender o benefício aos seus dependentes, deverão procurar o SIND-HERC e arcar com os custos advindos da adesão.

Parágrafo Quarto: As contribuições que forem efetuadas fora do prazo estabelecido acima sofrerão a incidência de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, acrescidos de juros de 0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) ao dia.

Parágrafo Quinto: A fruição dos benefícios previstos nesta cláusula está condicionado ao pagamento prévio dos valores previstos no *caput* desta cláusula, estando as empresas prestadoras dos serviços autorizadas a sustar o benefício, mesmo que em curso, caso verificada a dispensa do trabalhador ou a inadimplência da empresa.

Parágrafo Sexto: As empresas deverão enviar, mensalmente, a relação nominal dos empregados via e-mail tesouraria@sindherc.org, um documento oficial que contenha as informações com o número de empregados daquele mês, como o relatório/relação de empregados extraídos do e-social, do FGTS digital ou gfp, etc., para conferência do número de empregados. As importâncias serão repassadas ao Sindicato da Categoria Profissional (SIND-HERC) até o quinto dia útil do mês subsequente ao do desconto, mediante depósito bancário (agência 2332, conta corrente 900725-9, operação 003, CAIXA, PIX (22.703.474/0001/32), ou guia própria com QR CODE).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO NO SINDICATO

Houve a retirada desta cláusula do instrumento normativo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DA RECUSA DE HOMOLOGAÇÃO DE TERMOS RESCISÓRIOS

As homologações de termos rescisórios (TRCT) no Sindicato serão recusadas quando apresentarem:

- I - Irregularidade na representação das partes;
- II - A existência de garantia no emprego, no caso de dispensa sem justa causa;
- III - A suspensão contratual;
- IV - A inaptidão do trabalhador declarada no atestado de saúde ocupacional;
- V - Fraude caracterizada (acordo);
- VI - Falta de pagamento (apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios);
- VII - Falta de documentos (TRCT em cinco vias carimbadas e assinadas pelo empregador, atestado de saúde ocupacional, guia de recolhimento dos 40% do FGTS no caso de dispensa sem justa causa, guia SD

no caso de dispensa sem justa causa PPP, CTPS com baixa e atualizada, livro ou folha de registro, extrato do FGTS) e chave de conectividade do FGTS;

VIII - o pagamento for realizado com cheque após as 15h00min horas sendo a rescisão no último dia do prazo legal;

IX - a falta de testemunha em caso de empregado analfabeto;

X - fora do horário compreendido entre as 09h00min e as 17h00min horas;

XI - fora do prazo por mais de 10 dias;

XII - rescisões de contrato de trabalho por justa causa.

Parágrafo Primeiro: Para o empregado analfabeto as verbas devem ser em espécie.

Parágrafo Segundo: Havendo recusa do Sindicato em homologar as rescisões de contrato de trabalho, por qualquer dos motivos expostos nos incisos anteriores, o Sindicato emitirá a competente declaração de recusa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL

As entidades sindicais convenientes, para os efeitos dos artigos 607 e 608 da CLT, emitirão Certidão de Regularidade Sindical em favor das empresas da categoria econômica que atenderem as seguintes obrigações sindicais:

- a) quitação da contribuição sindical profissional;
- b) quitação da contribuição sindical patronal;
- c) quitação da contribuição confederativa profissional;
- d) quitação da contribuição assistencial dos empregados e patronal.

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

Os sindicatos convenientes assumem o compromisso de criar mecanismos de fomento e controle à observância das exigências dos artigos 607 e 608 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS

As empresas permitirão 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 da categoria, 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 NONA - 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 SEXAGÉSIMA - DIA DOS TRABALHADORES

O dia 22 de Setembro será considerado o Dia dos Trabalhadores de Refeições Coletivas do Estado de Minas Gerais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - NOVAS EMPRESAS

O SINDER e o SIND-HERC elaborarão metas para coletar novas empresas no sistema, como também aquelas que são da categoria e estão em outros seguimentos.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DADOS CADASTRAIS

Com vistas à atualização dos dados cadastrais junto aos Sindicatos Laboral e Patronal, as empresas integrantes da categoria, associadas ou não, deverão remeter às entidades (ambas), até 01 de junho de 2026, via postal com comprovante de recebimento (AR), seus dados, informando:

- a) Inscrição no CNPJ/MF;
- b) Razão Social e nome de Fantasia se houver;
- c) Endereço completo da matriz e das unidades no estado;
- d) Capital Social atual;
- e) Nome completo de todos os sócios da empresa;
- f) Número de empregados;
- g) Telefone/Fax e e-mail institucional;
- h) Pessoa de contato na Empresa;
- i) A existência de filiais com abrangência de atuação em Minas Gerais, confirmando os mesmos dados para todas as filiais existentes;
- j) Pessoa de contato no Escritório de Contabilidade.

Parágrafo Primeiro: Sempre que ocorrer alteração em quaisquer dos dados acima, deverá ser remetida nova comunicação, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Segundo: O não cumprimento do previsto nesta cláusula, importará na aplicação de multa equivalente a 2 (dois) pisos normativos, em favor de cada entidade, podendo ser objeto de cobrança judicial, com a incidência de correção monetária, juros e honorários advocatícios na base de 20% (vinte por cento).

Parágrafo Terceiro: A não atualização dos dados cadastrais no período informado ensejará a validade das notificações enviadas aos endereços físicos e eletrônicos da última atualização cadastral, para todos os fins de direito.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - RELACIONAMENTO SINDICAL

Visando aperfeiçoar e modernizar o relacionamento SIND-HERC / SINDER-MG, fica estabelecido que:

- a) SINDER-MG e o SIND-HERC se comprometem a prestigiar a via negocial no esclarecimento de omissões, bem como dúvidas decorrentes da aplicação da lei ou do presente Acordo, estabelecendo que as

mesmas serão objetos de discussão amigável entre as partes, antes de serem submetidas ao Poder Judiciário;

b) A parte contrária, através de seu Órgão Jurídico, na ocorrência de qualquer questão da interpretação de qualquer das cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho, sempre que solicitada, fornecerá a outra, parecer expressando seu ponto de vista.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FORNECIMENTO DE RAIS

As empresas quando solicitadas pelo SIND-HERC fornecerão uma cópia da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), dentro do prazo de até 20 (vinte) dias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas também quando solicitadas, fornecerão ao SIND-HERC e ao SINDEREC 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 SEXAGÉSIMA SEXTA - ACORDO INDIVIDUAL

A empresa que interessar por acordo individual e solicitar o SIND-HERC para sua elaboração, arcará com as despesas devidamente comprovadas do referido acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os acordos coletivos de trabalho firmados ou que vierem a ser firmados entre a empresa e o SIND-HERC prevalecerão sobre a presente Convenção Coletiva de Trabalho, ainda que contenham cláusulas estabelecendo condições menos favoráveis que este instrumento, não havendo, em nenhuma hipótese, cumulatividade de vantagens.

Parágrafo Primeiro: O SIND-HERC fornecerá ao Sindicato patronal uma cópia de todos os Acordos Coletivos individuais, firmados entre as empresas, e referido documento deverá ser encaminhado ao SINDEREC no prazo de 30 dias a contar do registro do acordo no Mediador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DENÚNCIA DE IRREGULARIDADES

O Sindicato Profissional, através de seu Presidente, informará em tempo oportuno as irregularidades apontadas pelos empregados ou delegados sindicais, antes de tomar qualquer providência legal, ou de levar o assunto ao conhecimento do Ministério do Trabalho ou do Ministério Público do Trabalho, comunicando o fato à empresa denunciada, com o intuito de buscarem, juntos, a solução imediata da irregularidade ou, se for o caso, o completo esclarecimento da mesma.

Parágrafo Primeiro: Não havendo diálogo devidamente comprovado entre a empresa e o sindicato, a entidade sindical deve procurar os recursos propícios para corrigir o impasse.

Parágrafo Segundo: Caberá ao SIND-HERC a fiscalização da obediência de todas as cláusulas da presente Convenção Coletiva, podendo ainda, o SINDEREC requerer diligências em empresas suspeitas de

não cumprirem a presente Convenção.

DISPOSIÇÕES GERAIS

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - MULTA

Em caso de atraso no pagamento dos salários e de descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção, exceto em relação às que têm multa própria estipulada a parte descumpridora pagará multa correspondente a 6% do Piso Salarial, por infração e por mês, enquanto durar o descumprimento, a qual se reverterá em benefício da parte prejudicada.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - SUCESSÕES, FUSÕES OU INCORPORAÇÕES

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

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - CRIAÇÃO DO BANCO DE EMPREGOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem através desta Convenção Coletiva de Trabalho a estudar a criação de um Banco de Emprego, objetivando a sua utilização por parte das empresas representadas pelo Sindicato Patronal e dos trabalhadores de refeições coletivas representados pelo Sindicato dos empregados nas empresas de refeições coletivas, com vistas a incrementar o mercado de trabalho com abertura de novas ofertas de emprego.

}

EDER RIBEIRO DIAS
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DE REFEICOES COLETIVAS DO ESTADO DEMI

JOSE MARIO PIMENTEL
PRESIDENTE
SIND-HERC - SIND EMPR COM HOT, BARES, REST, COZ IND E REF CO

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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

