

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: MG003043/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 28/08/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR050370/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.211862/2026-41
DATA DO PROTOCOLO: 27/08/2026

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, BARES E RESTAURANTES DO NORTE DE MINAS GERAIS - SECHONORTE, CNPJ n. 25.213.166/0001-17, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). JULIO CESAR RAMOS DE SOUZA e por seu Diretor, Sr(a). IVANETE GUEDES LINO e por seu Presidente, Sr(a). FLAVIO DE JESUS MEIRELES;

E

OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A., CNPJ n. 17.261.661/0233-86, neste ato representado(a) por seu Vice - Presidente, Sr(a). MAURO GUARDABASSI MARTINS e por seu Vice - Presidente, Sr(a). CAROLINE FAUSTINO DE ALMEIDA DIAS;

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 junho de 2026 a 31 de maio de 2028 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) **Empregados no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares de Montes Claros**, com abrangência territorial em **Montes Claros/MG**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - OBJETO

O presente Acordo Coletivo, em cumprimento ao disposto na Lei 13.419/2017 combinado com o inciso IX do artigo 611-Adá CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, possui entre outros os seguintes objetos:

a) estabelecer o percentual a ser sugerido aos clientes, a título de GORJETA; b) estabelecer critérios para a distribuição das Gorjetas aos empregados; c) estabelecer percentual de retenção; d) Definir as bases referentes à constituição de Comissão de empregados responsáveis pelo acompanhamento e fiscalização dos valores recebidos a título de Gorjeta; e) demais condições de trabalho.

CLÁUSULA QUARTA - DAS GORJETAS

O valor da taxa de serviço ou gorjeta será de 12% (doze por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes dos estabelecimentos da EMPRESA, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos clientes e nos cupons fiscais correspondentes.

§1º-Apesar do lançamento nas pré-contas do valor da gorjeta, fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

§2º-Nas pré-contas entregues aos clientes, o valor do serviço virá discriminado após a expressão GORJETA SUGERIDA ou ACRÉSCIMO. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica GORJETA CONCEDIDA ou ACRÉSCIMO.

§3º-A EMPRESA esclarece que não incidirá a cobrança de gorjetas/taxa de serviços sobre as vendas de produtos não consumidos dentro das dependências de seus restaurantes, a exemplo de Ovos de Páscoa, Panetones, inclusive venda de *souvenir*, dentre outros produtos.

§4º- Os valores das gorjetas efetivamente concedidas serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

§5º-As gorjetas que o empregado, eventualmente, receba em dinheiro, diretamente dos clientes, deverá ser por ele encaminhada ao caixa da empresa. Tais gorjetas serão administradas pelo empregador e distribuídas, em holerites, após as deduções legalmente permitidas, entre o próprio empregado que as recebeu e os demais empregados do restaurante.

CLÁUSULA QUINTA - CONTRA PARTIDAS

Com a aprovação do presente Acordo Coletivo de Trabalho os empregados terão a possibilidade de contar com acréscimo nas suas verbas remuneratórias, de FGTS e previdenciárias, pois os valores de gorjetas ingressarão na sua base de cálculo. A EMPRESA ao adotar a prática de cobrança da taxa de serviços, em detrimento dos seus interesses, estimula o pagamento das gorjetas e consequentemente incrementa a renda dos empregados favorecidos por este Acordo.

§ único-O percentual poderá ainda ser revisto, na hipótese de superveniência de legislação fixando cobrança máxima ou mínima. Serão eles ainda ajustados caso venham a ser questionados por órgãos de defesa do consumidor ou pelo Ministério Público. Também serão revisados, na hipótese de ele vir a ser contestado pelas empresas contratantes de serviço da EMPRESA. Em qualquer caso, a revisão ou ajustamento dos percentuais sempre deverá ser formalizado por meio de assembleia dos trabalhadores dos restaurantes.

Pagamento de Salário Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - RATEIO ENTRE EMPREGADOS E EMPRESA

EMPRESA não está inscrita no regime do SIMPLES, sendo tributada pela sistemática do Lucro Real. Conforme disposto na Lei 13.419/2017, a empresa reterá 33% (trinta e três por cento) das gorjetas

compulsórias para a cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciários. Portanto, o montante mensal arrecadado a título de gorjetas efetivamente concedidas será distribuído da seguinte forma: a)-67% (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste parágrafo, não exime o pagamento do salário fixo pactuado, e devido aos empregados, observados os parâmetros ajustados em Convenção Coletiva; b)-33%(trinta e três por cento) ficarão retidos pela EMPRESA, que serão destinados à cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento, vale dizer: 13ºsalário, férias acrescidas de 1/3, INSS e FGTS.

§1º-As gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pela empregadora e pagas em holerite juntamente como salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de GORJETAS, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§2º-O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - APURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

A EMPRESA poderá, para o pagamento da remuneração e salário dos empregados, efetuar a apuração dos eventos sujeitos a variações (horas extras, adicional noturno, gorjetas, prêmios, gratificações, etc) considerando-se a segunda quinzena de um mês com a primeira quinzena do mês seguinte, de modo que o resultado da apuração levará em consideração 30 dias de trabalho.

§ 1º. Referido período de apuração visa possibilitar o levantamento necessário dos eventos e consequente emissão da folha de salários dos trabalhadores até o 5º dia útil, o que não seria possível se a avaliação fosse feita do 1º ao 30º ou 31º dia do mês.

§ 2º. O pagamento do *quantum* apurado deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente à segunda quinzena de apuração. Como exemplo, a EMPRESA poderá apurar os eventos sujeitos a variações do dia 15 de junho a 14 de julho e efetuar o pagamento do montante até o 5º dia útil do mês de agosto.

§ 3º. Nada impede, porém, que a EMPRESA adote outro período de apuração, por exemplo, do dia 20 de um mês até o dia 19 do mês seguinte, desde que o pagamento do montante apurado aconteça até o 5º dia útil do mês subsequente ao segundo período de apuração.

§4º. Desde que respeitado o prazo para pagamento previsto –até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido – não será considerada mora salarial da EMPRESA.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - CALCULO DA MÉDIA

Para efeito de reflexos nos cálculos de férias, adicionais, aviso prévio, 13º salários e verbas rescisórias, os empregados terão por base a média realizada nos últimos 12 (doze) meses.

Gratificação de Função

CLÁUSULA NONA - DISTRIBUIÇÃO E FISCALIZAÇÃO DAS GORJETAS

As gorjetas, após as retenções e deduções acima estabelecidas, serão distribuídas entre os empregados elegíveis da EMPRESA, na seguinte proporção: a)-70% do montante líquido arrecadado no Restaurante e no Bar do Restaurante serão destinados ao pessoal do salão de atendimento (ATENDENTE TREINADOR, ATENDENTE DE RESTAURANTE e ATENDENTE DE BAR), com base no número de horas efetivamente trabalhadas no mês de apuração da folha de pagamento. O rateio da distribuição da gorjeta no período, de apuração, consiste na soma total dos 70%(setenta por cento) de gorjetas recebidas, divididas pelo total de horas trabalhadas do setor, sendo o valor ora encontrado multiplicado pelas horas efetivamente trabalhadas de cada empregado, e esse cálculo ocorre diariamente. b)- 30% do montante líquido arrecadado no Restaurante caberão aos empregados da cozinha, recepção e limpeza (RECEPCIONISTA, RECEPCIONISTA TREINADOR, AUXILIAR DE LIMPEZA SALAO TREINADOR, AUXILIAR DE LIMPEZA SALAO, AUXILIAR DE COZINHA, AUXILIAR DE COZINHA APOIO, AUXILIAR DE COZINHA I, AUXILIAR DE COZINHA II, AUXILIAR DE COZINHA LINHA QUENTE, AUXILIAR DE COZINHA LINHA QUENTE TREINADOR, AUXILIAR DE COZINHA LINHA FRIA TREINADOR, AUXILIAR DE COZINHA LINHA FRIA, AUXILIAR DE PREPARO TREINADOR, AUXILIAR DE PREPARO, AUXILIAR DE RESTAURANTE, AUXILIAR DE LIMPEZA COZINHA TREINADOR, AUXILIAR DE LIMPEZA COZINHA, AUXILIAR DE LIMPEZA GERAL NOTURNA, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, APRENDIZ DE ASSISTENTE A RECEPÇÃO, APRENDIZ DE ASSISTENTE DE VENDAS, APRENDIZ DE ATENDENTE, APRENDIZ DE ATENDIMENTO A RECEPÇÃO, APRENDIZ DE AUXILIAR DE COPEIRO, APRENDIZ DE AUXILIAR DE COZINHA, APRENDIZ DE AUXILIAR DE VENDAS, APRENDIZ DE CONSERVACAO E LIMPEZA, APRENDIZ DE CONTROLADOR DE ENTRADA E SAIDA, APRENDIZ DE COPEIRO, APRENDIZ DE COZINHA, APRENDIZ DE CUMIM, APRENDIZ DE ESTOQUE, APRENDIZ DE LIMPEZA, APRENDIZ DE RECEPCIONISTA, APRENDIZ DE REPOSITOR DE MERCADORIA), com base no número de horas efetivamente trabalhadas no mês de apuração da folha de pagamentos. O rateio da distribuição da gorjeta, no período de apuração, consiste na soma total dos 30%(trinta por cento) de gorjetas recebidas, divididas pelo total de horas trabalhadas do setor, sendo o valor hora encontrado multiplicado pelas horas efetivamente trabalhadas de cada empregado, e esse cálculo ocorre diariamente.

§ único - Para os fins da Lei 13.419/17, no estabelecimento comercial da EMPRESA, com mais de sessenta empregados, a comissão fiscalizadora da regularidade da cobrança e distribuição das gorjetas será composta pelos representantes eleitos da CIPA (vice-presidente e respectivo suplente) instalada no respectivo estabelecimento, tendo em vista o poder de representatividade já conferido a estes empregados por meio de eleição, nos termos do artigo 10, inciso II, alínea "a" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - HORISTAS

Por força do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, fica a EMPRESA autorizada a manter e a contratar empregados horistas.

§1º. Empregados horistas são aqueles cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês.

§2º. O valor mínimo do salário-hora do empregado horista corresponderá à divisão do piso salarial que lhe for aplicável pelo divisor 220.

§3º. A jornada de trabalho do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela Convenção Coletiva da categoria.

4º. A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser devidamente controlada.

§ 5º. A EMPRESA deverá assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de no mínimo 90 (noventa) horas mensais. Ainda que eventualmente determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 90 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 90 horas no mês, a não ser que ele falte injustificadamente.

§6º. A garantia aqui estabelecida não se aplica aos empregados contratados em regime de tempo parcial. Esses empregados, na forma do disposto no artigo 58-A da CLT, receberão as horas para as quais tiverem sido contratados.

§ 7º. Para fins de cálculo e pagamento do empregado horista, serão levadas em consideração as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado. Para cálculo e pagamento de horas extras será considerado o que exceder a 8ª hora diária ou a 44ª hora semanal trabalhada, independentemente da escala de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

A EMPRESA remunerará os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa, como prêmio mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário do empregado, a título de quebra de caixa, ficando o mesmo responsável pelas diferenças que ocorrerem desde que, as normas estabelecidas pela empresa não tenham sido observadas.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REINTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos da Súmula 354, do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

§ único- Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas, serão pagos os décimos terceiros salários. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias devidas pela empresa. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidas pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de

Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

Contrato de Trabalho Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARGO DE CONFIANÇA

Nos termos do art.611-A, inciso V, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, ficam identificados os seguintes cargos na EMPRESA, que se enquadram como função de confiança, acompanhado do descritivo funcional:

- Gerente de Serviços

Atribuições: esse profissional é responsável para que os clientes tenham a melhor experiência com produtos de altíssima qualidade conforme processos e padrões da companhia e normas de Segurança Alimentar. É também responsável pela gestão, treinamento e avaliação de desempenho de toda a equipe do “salão do restaurante”.

- Gerente de Serviços I

Atribuições: É responsável por gerenciar o atendimento no salão, garantindo a compra, controle e padronização de utensílios e uniformes do FOH. Supervisiona materiais para processos de contratação e treinamento, delega atividades sem transferir responsabilidades e organiza as escalas de Buss e Hostess, cumprindo as exigências legais. Conduz a seleção de funcionários com testes e entrevistas, realiza treinamentos para conscientização da equipe, mede a satisfação dos clientes e mantém a organização da cozinha, liberando pratos quando necessário. Realiza o fechamento do caixa, apoia avaliações de desempenho, participa de processos demissionais e representa a empresa em audiências trabalhistas.

- Gerente de Serviços II

Atribuições: Similar ao Gerente de Serviços I, mas com maior abrangência no FOH, incluindo Waiter, Bar, Buss, Hostess e Service Support. Realiza compras e controle de bebidas alcoólicas, assegura o abastecimento do bar e elabora escalas abrangentes para toda a equipe do FOH, garantindo conformidade legal. Supervisiona os processos de contratação e treinamentos, realiza reuniões com foco em conscientização da equipe e mantém a comunicação direta com clientes para verificar o cumprimento dos padrões de qualidade.

- Gerente de Serviços III

Atribuições:

Além das responsabilidades do Gerente de Serviços II, este cargo envolve uma forte ênfase em análise de dados operacionais e financeiros, utilizando Power BI para identificar padrões, tendências e oportunidades de melhoria. baseadas em dados para otimizar processos e aumentar a eficiência operacional, fornecendo relatórios analíticos e insights para a liderança. Mantém as demais responsabilidades, como compras, controle de estoque de bebidas, gestão de escalas, treinamentos, satisfação dos clientes, fechamento de caixa e apoio a avaliações de desempenho. Desenvolve estratégias.

Coordenador de Restaurante

Atribuições:

garantir que toda a equipe ofereça o melhor atendimento e experiência ao cliente, com refeição de altíssima qualidade conforme processos e padrões da companhia e Normas de Segurança Alimentar. É também responsável pela gestão, treinamento e avaliação de desempenho de toda a equipe do “salão do restaurante” de um restaurante pequeno, de até 300m2.

Coordenador de Serviços

Atribuições:

garantir que toda a equipe ofereça o melhor atendimento e experiência ao cliente, com refeição de altíssima qualidade conforme processos e padrões da companhia e Normas de Segurança Alimentar. Supervisionar a equipe do salão e do bar assegurando que esta cumpra todos os padrões, técnicos e de excelência, de treinamento estabelecidos pela empresa

Gerente de Cozinha

Atribuições: esse profissional é responsável por gerenciar todo o planejamento de produção dos alimentos, bem como as pessoas envolvidas no processo de preparação dos alimentos, desde o recebimento à montagem final dos pratos, garantindo a qualidade dos produtos conforme os padrões da companhia e normas da Segurança Alimentar e de Segurança do Trabalho.

Coordenador de Cozinha

Atribuições: supervisionar o processo de preparação dos alimentos, desde o recebimento à montagem final dos pratos, garantindo a qualidade dos produtos conforme padrões da companhia e normas de Segurança Alimentar e de Segurança do Trabalho. É também responsável pelo controle do estoque de insumos do restaurante

§1º. O exercente de cargo de confiança, acima expostos, possui subordinados e não está sujeito a controle de horário.

§2º. Nessas condições, nos exatos termos do inciso II, do artigo 62, da CLT, o empregado no exercício do cargo relacionado não está abrangido pelo regime de duração do trabalho e não terá direito ao recebimento de horas extras e adicional noturno.

Jornada de Trabalho Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTERVALOS REDUZIDOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nos termos do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, os intervalos para refeição e descanso poderão ser reduzidos. Fica, desde já, estabelecido que os intervalos para as jornadas superiores a 6(seis) horas diárias não poderão ser inferiores a 30 minutos, sendo certo que o empregado, em tal condição, terá o direito de sair meia hora mais cedo.

§1º. Caso o empregado não consiga sair 30 minutos mais cedo nos dias em que usufruir dos 30 minutos de

intervalo, a EMPRESA ficará obrigada a pagar o período suprimido faltante, com o acréscimo de 50%(cinquenta por cento) sobre o valor do salário da hora normal de trabalho.

§ 2º. O pagamento aludido no parágrafo anterior terá natureza indenizatória, nos termos do artigo 71 da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.

§3º.Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários.

Descanso Semanal

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOMINGOS E FERIADOS

Em razão da sua atividade econômica, a EMPRESA possui autorização permanente para a abertura e trabalho aos domingos e feriados, civis e religiosos.

Controle da Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO DILATADO

Fica a EMPRESA autorizada a conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, até o limite de 4(horas), sem aplicação do disposto na Súmula 118 do Tribunal Superior do Trabalho.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FOLGA AOS DOMINGOS

Fica garantido ao empregado, independentemente do sexo/gênero, o direito ao descanso semanal de 24(vinte e quatro) horas consecutivas, em dias a serem definidos pela EMPRESA, mediante escala de folgas e revezamento, bem como o direito à folga dominical mensal, isto é, o empregado trabalhará três domingos para folgar no quarto domingo.

§1º.Para que o empregado possa programar melhor sua vida pessoal, a escala de folgas e revezamento deverá ser disponibilizada com 10(dez) dias de antecedência, indicando claramente as folgas semanais habituais, bem como a folga dominical disposta nessa cláusula, quando houver.

§2º.A folga dominical prevista no *capu* t dessa cláusula será concedida sem prejuízo da folga semanal normal, de modo que, na semana em que for concedida a folga dominical, o empregado gozará de 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado.

§3º.Uma vez disponibilizada a escala de folgas e revezamento, sobre esta poderá haver eventuais mudanças decorrentes de necessidade imperiosa do serviço, como exceções pontuais, não podendo haver prejuízo, em qualquer hipótese, ao direito da folga semanal habitual e à folga dominical prevista no *caput*.

§ 4º. A não concessão da folga dominical de que trata a presente cláusula – fato este excepcional – implicará em seu pagamento em dobro, fazendo assim com que a folga dominical suprimida seja paga em valor equivalente a 2 (dois) dias de salário do empregado, sem prejuízo do salário normal do empregado no mês de referência. Tal pagamento terá caráter eminentemente indenizatório e será veiculado no holerite do empregado sob a rubrica “HORA EXTRA 100%”.

§ 5º. Empregados que possuem folgas todos os domingos, não se enquadrarão na hipótese de folgas dominicais, de que trata a presente cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRABALHO EM DIAS FERIADOS

Dado o ramo de atividade da categoria representada, o empregado poderá trabalhar durante os feriados e receberá, em contra partida, folgas compensatórias pelo trabalho realizado nestes dias, em data a ser definida pela EMPRESA, como permite o art. 611-A, XI, da CLT.

§ 1º. A folga compensatória pelo feriado trabalhado será concedida sem prejuízo da folga semanal habitual.

§ 2º. O dia da folga compensatória do feriado trabalhado será definido pela EMPRESA, sendo certo que o empregado será avisado previamente por meio da escala. O dia da folga compensatória será concedido em até 30 dias após o feriado trabalhado.

§ 3º. A não concessão da folga compensatória do feriado trabalhado de que trata a presente cláusula implicará em seu pagamento em dobro, fazendo assim com que tal folga suprimida seja paga em valor equivalente a 2(dois) dias de salário do empregado, sem prejuízo do salário normal do empregado no mês de referência. Tal pagamento terá caráter eminentemente indenizatório e será veiculado no holerite do empregado sob a rubrica “HORA EXTRA 100%”.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE JORNADA

A EMPRESA está autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho e/ou outras formas de controle de jornada, conforme legislação vigente.

Único - Nos termos do §4º do art. 74 da CLT, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Para o abono de faltas relacionadas a doenças profissionais ou acidente do trabalho, será aplicada a legislação previdenciária/trabalhista.

§1º. De todo modo, a EMPRESA ficará responsável pela guarda e sigilo das informações contidas nos atestados médicos e não poderá utilizá-las em detrimento dos empregados, discriminando-os no ambiente de trabalho ou mesmo fazendo uso desta informação para motivar a dispensa do trabalhador.

§2º. Atestados médicos, deverão constar: nome do empregado, número de dias de afastamento, data, CRM e assinatura do médico e não apresentar rasuras ou sinais de adulteração.

§3º. Os atestados médicos deverão ser entregues na EMPRESA em até 48 horas da sua emissão.

§4º. Em caso de promulgação de lei específica disciplinando regras sobre atestados médicos, inclusive sobre CID, as partes comprometem-se a rever esta cláusula e seus parágrafos.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PREVALÊNCIA DO ACT

As cláusulas constantes nesse Acordo Coletivo de Trabalho foram entabuladas mediante concessões recíprocas entre as Partes e refletem o esforço final de acomodação dos seus interesses. Portanto, essas condições devem ser consideradas em seu conjunto e regulam as relações de trabalho, no âmbito da EMPRESA, afastando inteiramente a aplicação das disposições de outros instrumentos coletivos de trabalho, de âmbito geral (para toda a categoria), celebrados pelo SINDICATO, que não foram abrangidas ou modificadas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único. Por força do art. 611, §1º e art. 620 da CLT, cabe apenas ao SINDICATO LABORAL e a EMPRESA, a negociação, formalização, assinatura e homologação de Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente de quaisquer disposições da Convenção Coletiva de Trabalho.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA COMPETENCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange e abrangerá todos os estabelecimentos próprios da empresa OUTBACK que operam ou venham a operar sob as marcas "OUTBACK" e "ABBRACCIO" na base territorial do SINDICATO, bem como todos empregados atuais e aqueles empregados que forem admitidos na vigência do presente, por força do princípio de adesão. O processo de revisão e de revogação, total ou parcial deste Acordo, em tudo observará as normas de sua celebração, especialmente a ampla negociação coletiva.

§ Único - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FISCALIZAÇÃO

Fica autorizada à Delegacia Regional de Trabalho a fiscalizar o presente Acordo Coletivo do Trabalho, exigindo seu cumprimento e aplicando as penalidades cabíveis em favor de ambas as partes. Fica também estipulada uma multa de 10% (dez por cento) do salário da categoria, em favor da Parte prejudicada, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas desta convenção.

§ Único - Fica desde já acordado que, independentemente da multa acima estipulada, as empresas ligadas ao Sindicato Patronal responderão, ainda, por uma multa no valor de 01 (um) salário base da categoria, em caso de descumprimento do presente ACT, valor este que será revertido em favor do empregado prejudicado.

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, fica esclarecido que as demais disposições contidas na CCT/2026 da entidade tais como auxílio saúde e relações sindicais dentre outras, ficam mantidas e, em seguida, assinam o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 3(três) vias, de igual teor e forma, se comprometendo o SINDICATO, consoante dispõe o artigo 614 da CLT combinado com a Portaria MTP nº 671/2021, a incluir e transmitir o presente Acordo Coletivo de Trabalho no sistema "Mediador", onde permanecerá arquivado e registrado.

}

JULIO CESAR RAMOS DE SOUZA

Tesoureiro

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, BARES E RESTAURANTES DO
NORTE DE MINAS GERAIS - SECHONORTE**

IVANETE GUEDES LINO

Diretor

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, BARES E RESTAURANTES DO
NORTE DE MINAS GERAIS - SECHONORTE**

FLAVIO DE JESUS MEIRELES

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, BARES E RESTAURANTES DO
NORTE DE MINAS GERAIS - SECHONORTE**

MAURO GUARDABASSI MARTINS
Vice - Presidente
OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.

CAROLINE FAUSTINO DE ALMEIDA DIAS
Vice - Presidente
OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

[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>.