

Imprimir

Salvar

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001298/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/10/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR068374/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46213.018043/2017-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 11/10/2017

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

SIND DE HOTEIS REST BARES E SIM DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.553.931/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CRUCHO CUNHA;

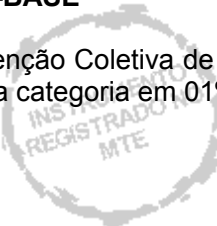
E

SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS,FLATS, PENSOES,POU.MOT.APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANC, CNPJ n. 10.055.044/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS SERGIO DA SILVA;

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 setembro de 2017 a 31 de agosto de 2018 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Bufeffts e Similares**, com abrangência territorial em **Abreu E Lima/PE, Afogados Da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Arcoverde/PE, Barra De Guabiraba/PE, Belém Do São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerras/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo Da Madre De Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim De São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira Da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Cedro/PE, Chã De Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando De Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Garanhuns/PE, Glória Do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Ilha De Itamaracá/PE, Ingazeira/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa De Itaenga/PE, Lagoa Do Carro/PE, Lagoa Dos Gatos/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Nazaré Da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho Das Almas/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz Da Baixa Verde/PE, Santa Cruz Do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria Do Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Bento Do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim Do Monte/PE, São José Do Belmonte/PE, São José Do Egito/PE, São Lourenço Da Mata/PE, São Vicente Ferrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Solidão/PE, Surubim/PE, Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Taquaritinga Do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente Do Lério/PE, Vertentes/PE e Vicência/PE.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

#### DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2017

.1- Remunerações Mínimas Garantidas - R.M.G. - Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de uma Remuneração Mínima Garantida a partir de 1º de setembro de 2017, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulado:

I - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE RESTAURANTES BARES, LANCHONETES E SIMILARES; DE ALBERGUES, Pousadas e SIMILARES; DE HOTÉIS E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS;

PISO SALARIAL.....R\$ 977,19 (novecentos e setenta e sete reais e dezenove centavos)

GORJETA/PONTO.. R\$ 28,14 (vinte e oito reais e quatorze centavos)

=====

R. M. G.....R\$1.005,33 (um mil e cinco reais e trinta e três centavos)

II - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS E SIMILARES COM MAIS DE 40 E ATÉ 100 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS; DE MOTÉIS, HOTÉIS SAZONAIS E SIMILARES E MARINAS;

PISO SALARIAL.....R\$ 988,46 (novecentos e oitenta e oito reais e quarenta seis centavos)

GORJETA/PONTO...R\$ 29,27 (vinte e nove reais e vinte sete centavos)

=====

R. M. G..... R\$1.017,73 (um mil e dezessete reais e setenta três centavos)

III - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS, MOTÉIS E SIMILARES COM MAIS DE 100 E ATÉ 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS;

PISO SALARIAL.....R\$ 987,33 (novecentos e oitenta e sete reais e trinta e três centavos)

GORJETA/PONTO....R\$ 33,83 (trinta e três reais e oitenta três centavos)

=====

R. M. G.....R\$1.021,16 (um mil e vinte e um reais e dezesseis centavos)

IV - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS, MOTÉIS E SIMILARES COM MAIS DE 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS; DE BUFEIS, DE CASAS DE FESTA E SIMILARES.

PISO SALARIAL.....R\$ 997,46 (novecentos e noventa e sete reais e quarenta seis centavos)

GORJETA/PONTO..R\$ 92,32 (noventa e dois reais e trinta dois centavos)

=====

R. M. G.....R\$1.089,78 (um mil e oitenta e nove reais e setenta oito centavos)

## DISPOSITIVOS DAS REMUNERAÇÕES MÍNIMAS GARANTIDAS

- .1 As empresas que não utilizarem o sistema de Gorjeta/Ponto estão obrigadas ao pagamento dos valores das Remunerações Mínimas Garantidas aqui fixadas, bem assim como, ao recolhimento das Retribuições Operacionais, previstas na CCT.
- .2 A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, as Remunerações Mínimas Garantidas serão corrigidas na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários.
- .3 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nas Remunerações Mínimas Garantidas ora fixados.
- .4 Entende-se como REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA, EXCLUSIVAMENTE, o somatório do PISO SALARIAL mais o valor da pontuação (gorjeta/ponto compulsória).
- .5 Será facultada às empresas, mediante consignação nos registros contratuais dos empregados, a adoção da Remuneração Mínima Garantida ou outra, unicamente, sem qualquer discriminação dos valores relativos à Gorjeta/Ponto aqui fixados ou preexistentes.
- .6 Ficam garantidos os PISOS SALARIAIS preexistentes, nas remunerações dos empregados, que serão irredutíveis, salvo descontos admitidos em lei ou convencional.

## DAS REMUNERAÇÕES SUPERIORES.

- .1- As remunerações superiores aos valores correspondentes às Remunerações Mínimas Garantidas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da anterior Convenção Coletiva de Trabalho, para o exercício 2016/2017, vigentes, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2017, mediante a aplicação do percentual equivalente a 2,7% (dois inteiros vírgula sete décimos por cento), facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.
- .
- 2 Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de setembro de 2017 serão atualizados proporcionalmente, tomando-se por base de cálculo o número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção ou por merecimento.
- .3 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no reajuste aqui fixado.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUARTA - SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

- .1 As Empresas fornecerão aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento da remuneração, identificando discriminadamente os títulos pagos e respectivos valores, bem como, os descontos efetuados.

.2 O fornecimento será mensal e limitado a um único documento, ainda que a forma de pagamento salarial seja por hora, por semana ou por quinzena.

.3 O pagamento da Remuneração poderá ser por hora, por dia, por semana ou por mês, obedecendo à legislação em vigor, firmando o empregado, por ocasião do seu recebimento, a quitação das parcelas efetivamente recebidas, descontos efetuados e discriminados pela empresa.

.4 Havendo qualquer diferença e/ou falta quanto às parcelas e os valores, deverá o empregado ressaltar por escrito, na hora da quitação, para análise e, se for o caso, complementação e/ou compensação das parcelas reclamadas.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINTA - GORJETA**

#### **DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO OU NÃO E DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O PRINCÍPIO DA LIVRE NEGOCIAÇÃO.**

1. – GORJETA é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.
  
1. – GORJETA não constitui receita própria dos empregadores e está isenta de obrigação fiscal tributária municipal, estadual ou federal de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recaindo sobre a gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados. Art. 1º, § 4º, da Lei 13.419/2017.
  
1. – Para as, Microempresas, Eire li, EPP-Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado; 50% (cinquenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.); e, 30% (trinta por cento), serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva, definido em reunião intersindical. Salvo opção dos empregados pelo disposto no Inciso 6, seguinte.
  
1. – Para as empresas não diferenciadas será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado; 60% (sessenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.); e, 40% (quarenta por cento), serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva, definido em reunião intersindical. Salvo opção dos empregados pelo disposto no Inciso 6, seguinte.
  
1. – Faculta-se para as empresas com mais de sessenta empregados, a constituição de comissão de empregados de no Máximo três (3), para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA de que trata o Inciso I, deste Termo Aditivo, cujos membros serão eleitos em AGE, convocada pelo Sindicato laboral, para esse fim, exclusivo, os quais gozarão

de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções. Salvo opção dos empregados pelo disposto no Inciso 6, seguinte.

1. Para as empresas com menos de sessenta empregados, o acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA de que trata esta Convenção Coletiva de Trabalho, será da competência de uma comissão intersindical, constituída, através do NÚCLEO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PREVIA TRABALHISTA e assistida pelos advogados das Entidades sindicais respectivas, com sede à Av. Dantas Barreto, 512, Edif. Tiradentes, 1º Andar, Santo Antônio, Recife, PE, CEP 50010-360, fones: 81-3224-0141.
  
1. - As GORJETAS MANUAIS OU ESPONTÂNEAS somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregados o equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), ou, 33% (trinta e três por cento), quando for o caso, do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais.
  
1. - PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta Convenção Coletiva.
  
1. - O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, entre os empregados, a título de GORJETAS, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, na forma prevista nesta avença normativa.
  
1. - Ficam ressalvadas as condições de apuração anteriores nas Empresas, sua distribuição e reserva das gorjetas/ponto de qualquer tipo, mediante acordo/referendum entre empregados e empregadores, assistidos pelos sindicatos convenientes, através do Núcleo Intersindical de Conciliação Previa, consignado no Inciso 6 anterior, ainda, podendo ser modificadas ou extintas.
  
1. - As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, ambos com assistência de seus sindicatos, através do Núcleo Intersindical, consignado no Inciso 6 anterior, pelo acréscimo redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas/Pontos compulsória pelos serviços.
  
1. - Para a efetivação da distribuição das Gorjetas/Pontos compulsórias, as empresas deverão obter, junto ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, DÍSTICO INFORMATIVO para conhecimento da clientela das empresas de sua representação econômica, no que se refere aos acréscimos compulsórios pelos serviços.
  
1. As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado, na forma da Sumula 354, do Colendo TST; servindo de base de cálculo de férias e 13º salário, pela media do somatório dos últimos 12 (doze) meses.

1. – O empregador anotar<sup>á</sup> na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o sal<sup>á</sup>rio contratual fixo e o percentual recebido a t<sup>í</sup>tulo de GORJETA.

1. - Somente poder<sup>ã</sup>o ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participa<sup>ç</sup>o das Entidades sindicais Convenientes ou, mediante Concilia<sup>ç</sup>o, atrav<sup>é</sup>s do N<sup>ú</sup>cleo Intersindical de Concilia<sup>ç</sup>o, consignado no Inciso 6 anterior, inclusive para implanta<sup>ç</sup>o de dispositivos da Lei n<sup>o</sup>13. 419/2017.

1. - Ser<sup>ã</sup>o facultados <sup>às</sup> Empresas que n<sup>ã</sup>o cobram Gorjetas, mas que adotem seus empregados o recebimento de Gorjeta Manual ou Espont<sup>â</sup>nea, a ado<sup>ç</sup>o, para efeito de recolhimento das obriga<sup>ç</sup>oes sociais federais, estaduais e municipais, do Quadro de Atividades abaixo e que atribuir<sup>á</sup> mensalmente valores, em reais, para a contribui<sup>ç</sup>o social por cada empregado, segundo a faixa de atividade das empresas e conforme as Remunera<sup>ç</sup>oes dos seus respectivos empregados. Quadro - Gorjeta Mensal Manual ou espont<sup>â</sup>nea para cada Grupo de atividade de Empresa para fins de recolhimento ao INSS.

#### 17 - QUADRO – GORJETA MENSAL, MANUAL OU ESPONT<sup>Â</sup>NEA.

– RECOLHIMENTOS AO INSS.

#### GRUPOS

EMPRESAS	01/09/17
ATIVIDADE I	28,14
ATIVIDADEII	29,27
ATIVIDADEIII	33,83
ATIVIDAD IV	92,32

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CL<sup>Á</sup>USULA SEXTA - SERVI<sup>ÇO</sup> EXTRAORDIN<sup>Á</sup>RIO - HORAS EXCEDENTES**

.1 Somente ser<sup>á</sup> permitido trabalhar em hor<sup>á</sup>rio reduzido ou em sobre-jornada com autoriza<sup>ç</sup>o da Chefia do Setor. Caso a autoriza<sup>ç</sup>o seja para sobre-jornada, o n<sup>ú</sup>mero de horas superiores <sup>às</sup> 08h00min e at<sup>é</sup> 10h00min poder<sup>á</sup> ser compensado atrav<sup>é</sup>s de Acordo de Trabalho, com a devida

diminuição do número de horas em outro dia da semana, no mês subsequente, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas, aqui auto aplicáveis em até seis meses.

.2 Se não for compensada, considerar-se-á como hora extra, e se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá se dirigir ao seu Sindicato no mês subsequente e registrar a sua reclamação. Nesta data, o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 08 (oito) dias para que justifique o não pagamento ou compensação das horas extras trabalhadas; no caso de ser efetivamente devido, o pagamento deverá ser feito ao Empregado, quando devidamente assistido pelo Sindicato.

.3 Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita observando-se a Súmula 354 do C. TST, ou seja, excluindo-se do cálculo de aferição as Gorjetas/Pontos e atribuindo-se os seguintes percentuais de acréscimos:

I - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira até o domingo, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento.

II - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira até o sábado, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.

III- 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais para as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

.4 Fica admitido na presente Convenção, a auto aplicabilidade do Acordo de Trabalho que objetive a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado, não superior a seis meses, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultado entre as partes o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado, se antes de findo o prazo do presente contrato, sua continuidade não for conveniente às partes ou se terminar o objetivo de tal acordo

.5 O procedimento para a apuração das jornadas suplementar e extraordinária de trabalho terá como fator de utilização 220 (duzentos e vinte) horas mês. As horas que excederem às 220 horas mensais, nos casos dos meses de 31 dias, poderá ser compensado no mês subsequente; havendo esta ocorrência, não restará admitido prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, não restando também admitida a existência de diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função, sem obedecer ao referido acordo, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas.

.6 Fica convencionado e expressamente facultado a auto aplicabilidade da implantação do BANCO DE HORAS, ou, através de Acordo Coletivo de Trabalho, devidamente assistido pelas Entidades sindicais, que faculta o estabelecimento das normas convencionais aqui acordadas, ou ainda, através do Núcleo Intersindical, consignado e indicado nesta CCT.

.7 As Empresas ficam obrigadas a adotarem mecanismos de controle e fiscalização do BANCO DE HORAS, de modo a permitir, mensalmente, o acompanhamento individual do trabalhador e, em havendo divergência, do Sindicato Profissional.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAIS NOTURNOS**

.1 O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min h de um dia e às 05h00min h do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7, IX, CF/88.

.2 A transferência do empregado do horário noturno para o diurno implica na automática perda do direito à percepção do adicional noturno, independentemente da sua habitualidade, salvo acordo entre as partes.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE**

.1 As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade nas hipóteses contempladas na legislação vigente, ficando subordinados esses adicionais à perícia legal.

.2 O adicional de Periculosidade incidirá apenas sobre o salário fixo do empregado e o Adicional de Insalubridade incidirá somente até o valor correspondente ao salário mínimo regional vigente.

.3 A eliminação do grau de Insalubridade e Periculosidade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Administrativo exclui a percepção do adicional respectivo.

.4 Fica o empregado e o empregador obrigados ao cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam do exame médico periódico, bem como, o de usar os EPI's. fornecidos pelo empregador, sob pena de sofrer as sanções previstas na legislação trabalhista vigente e de não receber o pagamento dos respectivos adicionais de Insalubridade e/ou Periculosidade.

.5 A reclassificação ou desclassificação do grau de insalubridade, por ato da autoridade competente, repercutirá exclusivamente na satisfação do respectivo adicional, não se constituindo em direito adquirido ou implicação de irredutibilidade salarial.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO**

.1 O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário "*In natura*", não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c portaria 87 de 28/01/97).



.2 Às Empresas, nos intervalos intrajornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário "*In natura*".

.3 Fica facultado o fornecimento de alimentação aos empregados de forma terceirizada utilizando-se a "*quentinha*" adquirida de empresas especializadas.

.4 Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios, com custo para o funcionário e para ser utilizada nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defesa a sua integração ao salário, na forma da norma consolidada.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE**

.1 As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte nos termos da Lei no 7.418/85, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios.

.2 Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresso acordo entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário "*In natura*", bem como, o percurso de ida e vinda em jornada "*In itinere*", na forma da norma consolidada.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE CONVÊNIO – PLANO DE SAÚDE**

.1 Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Seguro Saúde. Fica assegurado aos empregados que percebem Remuneração Mínima Garantida, de acordo com o grupo a que pertença a empresa, sua participação em no Máximo 50% (cinquenta por cento) do custo cobrado pela empresa seguradora. Quanto aos demais empregados que percebem remuneração acima de uma RMG, ficará a critério do empregador o percentual de participação do valor cobrado pela empresa seguradora. Essa faculdade convencional não constituirá em salário de qualquer espécie, nem se configurará em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado somente eventualmente usará o seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário "utilidade" ou "*In natura*".

2 Fica ressalvado que a qualquer tempo poderá ser rescindido o Convênio por incompatibilidade técnica ou financeira da empresa.

.3 Igualmente ficam ressalvadas as condições preexistentes dos Convênios Médicos de Seguro Saúde, praticado e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (E. 342 C. TST).

.4 Fica justo e acordado que as empresas com mais de 10 (dez) empregados, que não possuam plano de saúde para os mesmos, terão por obrigatoriedade manter o convenio saúde com Sindicato Profissional, recolhendo mensalmente a esta última entidade, para esse fim, sem ônus para o trabalhador e até o décimo dia do mês subsequente ao vencido, o valor de R\$6,00 (seis reais) por cada um de seus empregados.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

.1 As Empresas concederão, a título de "Auxílio Funeral", ao representante legal de seu empregado falecido, que tenha trabalhado na Empresa mais de 1 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a um salário mínimo regional vigente, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIOS, COMPRAS NA PRAÇA E DESCONTOS AUTORIZADOS.**

.1 Será facultada a Empresa o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados, ou ainda, a concessão, pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

.2 Na forma do art. 462 da CLT e Enunciado 342, do C. TST ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos e despesas farmacêuticas, óticas, de seguros em geral, de associações recreativas da empresa e de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador e de empréstimos contraídos na rede bancária, decorrentes de projetos de Governo ou pessoal, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado juntando cópia do contrato que gerou a obrigação de pagar mediante desconto em folha de pagamento.

.3 Também pode ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS**

- .1 Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado candidato que comprove, através de sua CTPS, que desempenhou a mesma função por mais de 2 (dois) anos na Empresa de sua readmissão, bem como, aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do SENAC.
- .2 Excetua-se o caso admissional em que haja necessidade de verificação experimental para adaptabilidade funcional ao grupo de trabalho e às normas atualizadas das Empresas.
- .3 As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus Empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como, farão constar os valores das respectivas Remunerações, por faixas de enquadramento dos estabelecimentos determinadas na presente CCT, ou outros valores que venham a ser praticados sob estes títulos.
- .4 Entende-se como Remuneração o somatório de um Piso Salarial mais o valor da pontuação (gorjeta/ponto compulsória) e outros valores que as integram.

**DESLIGAMENTO/DEMISSÃO****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO**

- .1 As rescisões dos contratos de trabalho serão procedidas conforme faculta a legislação Trabalhista em vigor. Oportunizando-se ainda para fins de Liberação Geral, a Conciliação no Núcleo Intersindical.
- .
- 2 Na apuração do Salário Variável. - As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço integram a remuneração do empregado e servem de base de cálculo de férias e 13º salário, considerando-se a media do somatório dos últimos 12 (doze) meses.
- .3 As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado, na forma da Sumula 354, do Colendo TST.
- 4 O contrato de trabalho na conformidade do art. 484ª da CLT, por acordo entre as partes; poderá ser formalizado no Núcleo de Conciliação Previa.
- .5 O empregado que receber comunicação de aviso prévio de dispensa fica obrigado a colocar

a data e o seu ciente no documento, tendo direito a uma cópia do documento

.6 Fica garantido ao empregado à devida baixa em CTPS, quando, dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovar, por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do início e do término do Aviso Prévio, principalmente quanto ao prazo legal, previsto no art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias.

.7 O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio será demitido por justa causa, na forma prevista no art. n.º 482, da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

.1 As Empresas, com mais de 10 (dez) empregados, fornecerão, quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida, desde que por ele solicitada.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS COMISSÕES E NUCLEO TRABALHISTA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

.1 As Entidades sindicais convenientes ficam autorizadas, por suas respectivas Assembléias, a constituírem e manterem Comissões ou Núcleo de Conciliação Prévia, exclusivamente no âmbito das respectivas representações sindicais, conforme faculta o Art. 625-C da CLT, devendo sua constituição, manutenção e normas de funcionamento ser definidas por suas respectivas Diretorias e estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho específica, registrando-se sua constituição em Cartório de Títulos e Documentos para sua personificação jurídica e permanente.

.2 Se a Comissão ou Núcleo de Conciliação Prévia for preexistente, fica renovada sua respectiva Convenção em todos os seus termos por igual período, valendo o presente dispositivo para todos os fins de direito.

#### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

.1 As Empresas poderão adotar Contrato de Trabalho "Part Time", segundo permissivo legal contidos nos Art. 442 e seguintes da CLT, para atendimento aos serviços de natureza transitória, realização de EVENTOS ou de atividades empresariais que justifiquem a temporalidade, maior demanda, feriados e outros, não se caracterizando tal prática em vínculo empregatício permanente.

.2 Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja a lei n.º 601/98; o decreto n.º 2490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas.

.2.1 A CTPS deverá ser anotada normalmente, contendo as datas de início e de término do contrato, fazendo-se obrigatoriamente referência à lei n.º 601/98.

.2.2 Ao empregado contratado na nova modalidade, de prazo determinado, fica assegurada a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma função na empresa contratante, desde que atendidas às exigências do art. 461, da CLT.

.2.3 Fica assegurada aos empregados do contrato por prazo determinado a estabilidade provisória da empregada gestante, do dirigente sindical, inclusive suplente, do empregado integrante da CIPA e ao empregado acidentado, extinguindo-se, porém, tal estabilidade, ao término da vigência do contrato.

.2.4 O contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser prorrogado quantas vezes as partes desejarem, desde que não ultrapasse o limite de 2 (dois) anos.

.2.5 Quando as partes decidirem rescindir o contrato por prazo determinado antes do seu término, à parte que der causa indenizará a outra parte com uma multa equivalente a metade do que falta para o seu efetivo encerramento, conforme legislação em vigor.

.2.6 O empregado dessa nova modalidade também terá direito à percepção do 13º salário, na fração de 1/12 avos por mês trabalhado, bem como férias, estas obedecendo às mesmas regras contidas na CLT. Serão, ainda, respeitadas as demais condições de trabalho estabelecidas na presente convenção para a categoria profissional.

.3 Fica convencionado e expressamente facultado a implantação do sistema de "REGIME DE TEMPO PARCIAL", com remuneração proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas em novas contratações ou em alterações contratuais, com fundamento no art. n.º 58-A e seus Parágrafos.

.4 Será facultada às Empresas a adoção de "Contrato de Trabalho por hora trabalhada" para o que, o salário hora será calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte) horas e, com remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, fazendo jus ao repouso semanal remunerado Alínea b, Art. 7º, Lei n. 605, 05/01/49.

.5 Fica também permitida à utilização do banco de horas, sistema de compensação de horas extras, de acordo com as condições pactuadas nesta avença normativa.

.6 Fica facultado e garantido o exercício fiscalizador do Sindicato profissional junto às empresas, quando da adoção das formas contratuais alternativas sob este título avençadas.

7. Fica convencionada e expressamente facultada a implantação do sistema de "REGIME DE TEMPO INTERMITENTE". Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de

serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, na forma prevista no novel art. 452-A da CLT.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO – RESPONSABILIDADE**

.1 O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques especiais e cartões de crédito emitidos pelos clientes para o pagamento de suas despesas, desde que obedeça a norma estabelecida pela Empresa, devendo constar a consulta ao Tele Cheque, ter o código de autorização, obedecer aos limites constantes no cheque especial, verificando o seu correto preenchimento, anotando no verso o número da consulta e/ou autorização, o número da carteira de identidade, CPF, endereço e telefone para contato do emitente.

.2 Em caso do não cumprimento dessas exigências, os valores das despesas não admitidas poderão ser descontados da remuneração do empregado responsável, com fundamento no art. 462, § 1, da CLT, assegurando-se ampla defesa.

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

Assegura-se a eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais do sindicato dos trabalhadores, para fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado, conforme Precedente Normativo do C. TST n. 81.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES PRÉ-NATAL**

.1 Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto quando a empregada for demitida por justa causa ou se demitir por livre vontade, manifestada à Empresa e submetida à conciliação, no Núcleo Intersindical de Conciliação Previa.

.2 No caso de despedida imotivada e desde que haja renúncia à garantia prevista nesta Cláusula, será facultado à Empresa, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de sua empregada, requerer ao Sindicato dos Empregados a sua assistência nas rescisões contratuais, através do Núcleo Intersindical de Conciliação Previa.

.3 A empregada gestante poderá ser liberada em até meia jornada diária de trabalho, por mês, para se submeter ao exame pré-natal, devidamente provado por atestado fornecido por médicos conveniados, através de planos de saúde das Empresas, ou do INSS.

.4 Desde que inexistente a proximidade entre o local de trabalho e a residência da amamentante, e de acordo com a conveniência dessa, a empregada poderá optar, mediante declaração de próprio punho, entre iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrá-la uma hora antes, respeitando-se o intervalo previsto no art. 396 da CLT.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA E PRÊMIO**

.1 Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que venha laborando continuamente na empresa há mais de cinco anos, ressalvada a demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

.2 A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo para aposentar-se, impreterivelmente.

.3 O empregado, contemplado pela hipótese acima, fará jus, a título de "Prêmio Aposentadoria", ao valor de duas Remunerações Mínimas Garantidas, de acordo com a classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva ou a uma remuneração equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o valor das RMGs.

.4 O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa deverá no mesmo ato comunicar por escrito ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO – HORÁRIO**

.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 7.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares" - , e as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

.2 A jornada diária de trabalho será apurada através de registro manual, mecânico ou eletrônico, nas Empresas com mais de dez empregados, segundo a condição administrativamente estipulada.

.3 A carga horária semanal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas e a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 10 (dez) horas/dia compensáveis, sendo que o mês trabalhado poderá ser convertido para 220 (duzentos e vinte) horas ou menos, por Acordo de Trabalho firmado entre a empresa e seu empregado, assistido pelas Entidades Sindicais, através do Núcleo Intersindical de Conciliação Previa.

.4 A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de trinta minutos e no máximo de quatro horas, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Salvo conciliação dos interesses, realizada no Núcleo Intersindical de Conciliação Previa.

.4.1 O intervalo para repouso e alimentação acima clausulado será de livre utilização do empregado podendo afastar-se do local de trabalho, se e somente se, for obrigado a permanecer na empresa, esse tempo será considerado como a disposição do empregador, sendo considerado como hora extra, exclusivamente, o período de descanso, efetivamente trabalhado.

5 Na jornada de trabalho com (2) dois turnos haverá sempre um intervalo intraturnos para alimentação e/ou repouso, sendo facultado ao empregado, no intervalo intraturnos, a permanência no local destinado para repouso e/ou alimentação. O uso desta faculdade, no entanto, não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade da CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, em qualquer jornada de trabalho, quer seja diurna ou noturna, em sistema de revezamento ou fixo.

.6 A Empresa poderá modificar alterar ou alternar o horário da prestação de serviço, inclusive do horário noturno para o diurno, ou vice versa, inclusive do sistema de jornada fixa para o sistema de revezamento e vice versa, mediante Acordo de trabalho.

.7 As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, será compensada no mês subsequente, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos, ressalvados os Acordos específicos de Compensação em Banco de Horas.

.8 Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2º da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações.

I- Para os atuais empregados a adoção do regime de revezamento será feita mediante opção manifesta perante a empresa, mediante Acordo Individual de Trabalho.

II- Para os empregados admitidos posteriormente à homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento.

. 9 A Empresa quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal de 44h00min (quarenta e quatro) horas e/ou extra, podendo ser compensada ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa.

. 9. 1 As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, serão compensadas nos meses de 30 dias subsequentes de acordo com o Banco de Horas, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos.



9. 2 Poderá ser adotada a Jornada diurna de dois turnos de até 11h20min (onze e vinte) horas e a noturna de até 10h00min (dez) horas, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo aplicável somente para os turnos de revezamento, excluído-se os horários administrativos.
- . 10 Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de até 04 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, com intervalo intraturnos de até 02 (duas) horas.
- .11 O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias). Sumula 146, do C. TST.
- .11. 1 Faculta-se às partes, o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada de trabalho, nos horários ajustados em Contrato ou Acordo de Trabalho se, antes de findo o prazo estipulado nesse Contrato/Acordo, quando sua continuidade não for mais conveniente ao empregado ou se terminar o objetivo do horário ajustado.
- .12 A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas, podendo, a critério da Empresa, serem estabelecidas as seguintes opções:
- I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, da sétima semana, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 7 (sete) semanas.
- II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, na sétima semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 7 (sete) semanas.
- .13 À hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05h00min do dia seguinte, na forma do art. n.º 73. §§ 1º e 2º da CLT.
- .14 Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, não restará configurada a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.
- .15 Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuírem procuração com poderes de Gestão e Representação do empregador, art. 62, § 2, da CLT, os quais não farão jus à percepção de horas suplementares ou extraordinárias.
- .16 Também ficam isentos de Registro de Ponto os empregados que trabalhem externamente, sem fiscalização ou controle da jornada pelo empregador, devendo tal circunstância ser anotada na CTPS do empregado e na sua Ficha de Registro, na forma do "Caput" do art. 62 e seu Inciso I, da CLT.
- .17 O empregado só poderá se afastar do seu local de trabalho quando comunicar previamente ao seu chefe ou superior hierárquico, sob pena de praticar ato de indisciplina, punível com advertência ou suspensão disciplinar.
- .18 As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho poderão ser

compensadas nas jornadas de trabalho subseqüentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo, na forma do Banco de Horas.

#### .19 AUTORIZAÇÕES PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO.

Ficam os empregadores, pela presente convenção, autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma dos dispositivos da Portaria MTE No. 373/2011.

.19.1 - O uso da faculdade prevista no caput desta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, respeitando-se, sempre, as disposições constantes nesta convenção na cláusula nominada Horas Extra e Banco de Horas.

.19.2 - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

.19.3 - Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

.19.4 - Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, nos sistemas alternativos eletrônicos, observar:

I - estar os mesmos disponíveis no local de trabalho;

II - permitirem a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, às solicitações de auditor fiscal trabalhista. .

.19.5 - Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre ponto eletrônico e outras correlato-cabíveis, contidas na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, não serão exigíveis das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força de ajuste entre os convenentes e dos ditames da citada Portaria MTE No. 373/2011.

.19.6 À hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05h00min horas do dia seguinte, na forma do art. n.º 73. §§ 1º e 2º da CLT.

.19.7 Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, não restará configurada a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

.19.8 Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuem procuração com poderes de Gestão e Representação

do empregador, art. 62, § 2, da CLT, os quais não farão jus à percepção de horas suplementares ou extraordinárias.

.19.9 Também ficam isentos de Registro de Ponto os empregados que trabalhem externamente, sem fiscalização ou controle da jornada pelo empregador, devendo tal circunstância ser anotada na CTPS do empregado e na sua Ficha de Registro, na forma do Caput do art. 62 e seu Inciso I, da CLT.

.19.10 O empregado só poderá se afastar do seu local de trabalho quando comunicar previamente ao seu chefe ou superior hierárquico, sob pena de praticar ato de indisciplina, punível com advertência ou suspensão disciplinar.

.19.11 As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subseqüentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo, na forma do Banco de Horas, desde que não ultrapassem o prazo de seis meses.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS PROGRAMADAS**

.1 Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, mediante a afixação no quadro de avisos da empresa, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; o aviso de férias será por escrito e contra recibo, devendo ser paga com dois dias de antecedência do período de gozo, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

2. O período de férias poderá ser negociado entre empregado e empregador, parcelando-o em até três vezes, desde que não haja parcela de dias menor que quatorze e as demais inferiores a cinco.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - UNIFORME, FARDAMENTOS, EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO.**

.1 As Empresas assegurarão o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho, sempre que exigidos ou de uso obrigatório.

.2 Obrigar-se-ão os empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a restituírem os uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, indenizando os equipamentos individuais quando danificados por culpa ou dolo.

.3 Os empregados responderão pelo consumo indevido de alimentos e bebidas, bem como, pelos prejuízos decorrentes de culpa, dolo ou omissão no desempenho de suas atividades, devidamente comprovados, podendo ser descontado de seus haveres salariais, em parcelas não excedentes a 10% do valor de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

.4 Caracterizado o dolo ou o ato culposo na perda de materiais ou na confecção de serviços, terá direito à empresa em proceder ao desconto do prejuízo sofrido junto ao salário do empregado.

.5 A utilização indevida de instrumento de trabalho, em benefício próprio ou de terceiros, restará caracterizada infração prevista no art. 482 da CLT.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES**

.1 Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial e, ainda, encaminhados à administração da empregadora com a antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas, do Sindicato dos Empregados nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas.

.2 Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu "ciente" em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

.1 A ausência ao trabalho de dirigente sindical, para o desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador com antecipação mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de correspondência enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores, na qual deverão ser expostos os motivos da ausência do dirigente. Aceita a solicitação, considerar-se-á o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2º do Art. 543 da CLT.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS**

.1 As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme o respectivo Quadro de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional, destina-se ao apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional e promocional do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco os valores indicados para cada categoria de estabelecimento, mediante guia de recolhimento específica e a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, quer seja espontânea ou compulsória.

I - Para os Hotéis, por unidade, segundo o número de apartamentos:

No Aptos. p/und. holt.	R\$
001 a 040.....	99,00
041 a 100.....	185,00
101 a 150.....	390,00
151 a 200.....	640,00
201 em diante.....	999,00

II - Para os Motéis e Hotéis Similares, ALBERGUES E POUSADAS por unidade, segundo o número de apartamentos:

No Aptos. p/und. Hotel.    ___	R\$
001 a 020.....	67,00
021 a 040.....	95,00
041 a 080.....	139,00
081 em diante.....	194,00

III - Para Bares, Restaurantes e Similares por unidade, segundo o NÚMERO DE    MESAS:  
Nº Mesas       \_\_\_\_\_       R\$

001 a 020.....	69,00
021 a 040.....	99,00
041 a 080.....	139,00
081 em diante.....	194,00

IV - Para Lanchonetes, Lanchonetes em outros estabelecimentos e Sorveterias, unidade:

Com balcão e sem mesas. R\$ 65,00

Com balcão e mesas..... R\$ 89,00

V - Para Bufeis, Marinas e Similares, por unidade:

Todos.....R\$ 119,00

VI – PARA EMPRESAS DE FAST FOOD'S

Todos.....R\$ 149,00

.2 Os valores arrecadados a título de retribuição operacional destinar-se-ão à assistência social, apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional e promocional, no percentual de setenta por cento de seu montante e o percentual remanescente de trinta por cento aos serviços de Assessoria Jurídica, independentemente da empresa cobrar ou não taxa de serviços "10 % (dez por cento)".

.3 O recolhimento bancário da Retribuição Operacional será efetuado pelas Empresas até o décimo (10º) dia de cada mês. Após esse prazo, o valor a ser recolhido será acrescido de multa, no percentual de dois por cento (2%), e de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido, ainda, das despesas de honorários advocatícios e custas processuais decorrente da cobrança judicial.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA**

.1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE TRABALHO, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco, a título de Contribuição Negocial da Categoria Econômica, por cada um de seus empregados, exclusivamente nos meses de Outubro de 2017 e fevereiro de 2018 o valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 31 (trinta e um) Outubro de 2017 e 10 março de 2018.

.2 A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do

departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas com esta Convenção, Administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical.

.3 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

.1 Os Sindicatos Convenentes, por suas respectivas Assembleias Gerais, estão autorizados a fixarem, o valor, a forma de distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa, conforme permite o Inciso IV do Art. 8º da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo, se assim o desejarem, delegar poderes às suas respectivas Federações Nacionais, para a efetivação, distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa.

.2 O Sindicato Profissional, deliberou e estabeleceu por sua Assembleia Geral Extraordinária, a contribuição mensal para todos os associados, equivalente a 1% (um por cento) do valor das Remunerações Mínimas Garantidas e respectivas, por faixa de enquadramento de cada um dos associados, esse valor será descontado e recolhido até o décimo dia útil do mês seguinte.

.3 Fica assegurado aos associados, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, podendo ser readmitido no Plano de Assistência Social a qualquer tempo.

.4 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO ENCARGO DO PLANO ASSISTENCIAL SINDICAL**

.1 Será descontado de todos os empregados sindicalizados, a título de participação no plano de Assistência Social o valor de R\$ 22,00 (vinte e dois reais); nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2017; e, janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho e agosto de 2018, em razão da deliberação soberana da Assembleia Geral Extraordinária. A contribuição será recolhida em favor do sindicato da categoria profissional, até o dia 10 (dez) dos meses posteriores ao desconto.

.2 Fica assegurado aos associados, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, podendo ser readmitido no Plano de Assistência Social a qualquer tempo.

.3 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento)

sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

### **- DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS**

.1 As Empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados de forma expressa, a importância de R\$ 22,00 (vinte e dois reais), a título de Contribuição Associativa Mensal.

.2 O recolhimento à Entidade sindical profissional do importe descontado deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre montante retido, sem prejuízo da multa prevista nesta convenção e no art. 553 da CLT, incorrendo, ainda, nas cominações penais, relativas à apropriação indébita.(ART. 545 DA CLT E SEU PARAGRÁFO ÚNICO).

### **- CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

.1 As empresas obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados sindicalizados, o valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais), a título de Contribuição Negocial e a recolher em favor do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Bufets e Similares de Pernambuco, a Contribuição Negocial da Categoria profissional, exclusivamente, nos meses de outubro de 2017 e fevereiro de 2018. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 do mês de outubro de 2017 e 28 de fevereiro de 2018.

.2 Fica assegurado aos associados, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, até 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

.3 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC**

.1 As Empresas se obrigam a envidar esforços com o objetivo de viabilizar o gozo dos benefícios prestados pelo SESC e SENAC aos seus empregados, respeitadas, todavia, as disposições legais dessas entidades.



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA**

.1 Fica mantida a data de 29 de julho, dia consagrado à Santa Marta, para comemoração do Dia da Categoria Profissional, sem que seja considerado feriado, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS**

.1 Compete a Justiça Especializada do Trabalho dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive para julgamento das ações de cumprimento decorrentes, com fundamento nos Artigos 7º, Inciso XXVI, e "Caput" do Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL, E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.**

.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, na forma da legislação em vigor.

.2 Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participem os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas, conforme previsto no "Caput" do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobreporem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da Republica Federativa do Brasil.

.3 Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das Entidades sindicais Convenentes, inclusive para o estabelecimento de normas para a distribuição da gorjeta, ficando ressalvados os Termos de Conciliação, editados pelo Núcleo Intersindical de Conciliação Previa..

.4 Estabelecem os convenentes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo Coletivo de Trabalho, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitida e aceito como prova.

5 A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, na forma prevista no Art. 611-A, da norma consolidada.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO**

.1 As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contra proposta pela Entidade dos Empregadores, nos exatos limites de suas responsabilidades.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS**

.1 A inobservância do ora ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor das Remunerações Mínimas Garantidas.

## **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO.**

.1 O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada as normas do Art. No 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OBJETO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundada no artigo 611 e seguintes da CLT, combinados com o art. 8º, da CF, obedecida à orientação normativa da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, para convenções e acordos e coletivos de Trabalho e demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho aplicável no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas cujas atividades são consideradas de CARÁTER PERMANENTE- de acordo com o disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de “Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares”, e os seus empregados, como a seguir definidos.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFICIÁRIOS.**

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que, abrangidos nas representações sindicais de empregados, trabalham para as Empresas cuja Categoria Econômica é representada pelo Sindicato Conveniente Empregador, e, ainda, os que, embora laborando para elas, pertençam a categorias profissionais diferenciadas ou nelas exerçam, ainda que, como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal ou integrem categorias profissionais representadas por outras entidades sindicais, em função da atividade preponderante das empresas convenientes.

**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONVENENTES**

Convenção Coletiva de Trabalho decorrente de negociação coletiva, na forma dos arts. n.º 611 e seguintes da consolidação das leis do trabalho, combinado com o art. 8º, da CF e que celebram, de um lado, o Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Bufeffts e Similares de Pernambuco, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, Senhor Marcos Sérgio da Silva, CPF n. 234.770.594-68, RG n. 1.929.127 SSP/PE, e do outro lado, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, representado pelo seu Diretor Presidente, Senhor Júlio Crucho Cunha, CPF n. 000.296.104-00, RG n. 4.094.720 SSP/PE e ainda, como Intervenientes, a Associação Brasileira da Indústria de Hotéis, CNPJ Nº 02.029.907/0001-09, Presidente, Artur Maroja da Costa Pereira Filho e a Associação Brasileira das Empresas de Entretenimento e Lazer, CNPJ Nº 35.327.857/0001-03, Presidente, André Araújo; por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembleias gerais, realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

**- DATA-BASE. COMPENSAÇÃO SINDICAL. DESOBRIGAÇÕES CONVENCIONAIS.**

.1 – A data base da categoria profissional passará a ser 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva a todos os empregados da base territorial e representacional das Entidades Convenientes, incluindo-se para todos os efeitos as empresas de marinas e náuticas, permanecendo em vigor após essa data até que nova CCT a substitua.

.2 – O presente Acordo Coletivo de Trabalho vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2017, com termo final em data de 31 de agosto de 2018.

3 – As Clausulas salariais ou outras instituídas por Lei, serão negociadas entre os Sindicatos das Categorias profissional e econômica no prazo de 60 (sessenta) dias que antecederem a data de 1º de setembro de 2018, obrigatoriamente.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Excepcionalmente e por interação do Interveniente ABIH, será facultada a realização de Acordo Coletivo de Trabalho Substitutivo, onde será estabelecida compensação ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, sob a responsabilidade dessa associação e com a participação dos sindicatos convenientes.

4 – As relações de trabalho serão regidas pela presente CCT, Acordos e Termos de Conciliação Trabalhista, editados através do Núcleo Intersindical de Conciliação, indicado e consignado anteriormente e legislação em vigor.

5 - Os prazos estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, está sendo editada numa só via, extraindo-se tantas cópias quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada no Sistema Mediador do MTE, para fins de registro, conforme ordena o Art. n. 614, da CLT.

.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenentes e os Intervenientes Necessários, por seus Representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho decorrente de negociação coletiva, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

ARTUR MAROJA DA COSTA PEREIRA FILHO  
PRESIDENTE DA ABIH/PE

ANDRE ARAUJO  
PRESIDENTE DA ABRASEL/PE

FRANCISCO DE ASSIS CHAVES FRAGOSO  
OAB/PE: 10.506 - SINTRAH/PE

HERIBERTO GUEDES CARNEIRO  
OAB/PE 5.753. SINDHOTEL/PE

**JULIO CRUCHO CUNHA**  
**PRESIDENTE**  
**SIND DE HOTEIS REST BARES E SIM DO ESTADO DE PERNAMBUCO**

**MARCOS SERGIO DA SILVA**

**PRESIDENTE**  
**SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS,FLATS, PENSOES,POU.MOT.APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES,**  
**RESTAURANTES, LANC**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA AGE**

[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>.