

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001199/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/10/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR052392/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.103859/2020-46
DATA DO PROTOCOLO: 05/10/2020

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

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.553.931/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). NERTEVAL DOS SANTOS;

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). ANDRE DE ARAUJO GOMES;

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 2020 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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, Aliança/PE, Araçoiaba/PE, Barra de Guabiraba/PE, Bezerros/PE, Bonito/PE, Buenos Aires/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Carpina/PE, Casinhas/PE, Cedro/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Cumarú/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Frei Miguelinho/PE, Goiana/PE, Gravatá/PE, Igarassu/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Itambé/PE, Itapissuma/PE, João Alfredo/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pombos/PE, Recife/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, São Joaquim do Monte/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Férrer/PE, Surubim/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Timbaúba/PE, Tracunhaém/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 2020

CONSIDERANDO a declaração de pandemia do novo Coronavírus (SARS-COV-2) pela Organização Mundial de Saúde - OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, dotado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com enorme receio internacional quanto às proporções que sua propagação desmedida pode acarretar;

CONSIDERANDO a existência de diversos impactos financeiros e sociais para o setor de serviços, especialmente bares e restaurantes, que estão enfrentando medidas restritivas de funcionamento pelo Governo do Estado limitando seu funcionamento;

CONSIDERANDO a excepcionalidade do período, e tendo em vista que momentos excepcionais exigem medidas excepcionais, especialmente no sentido de permitir a manutenção dos empregos;

Resolvem Ratificar todas às clausulas acordadas na convenção 2018/2019, com exceção das clausulas econômicas no exercício 2019/2020;

As empresas que não concederam os reajustes salariais no ano de 2019 ou concederam inferior ao estabelecido na CCT, deverão atualizar os mesmos a partir de 01 de setembro de 2020, conforme reajuste salarial convencionados entre as entidades, não sendo devidos valores retroativos. As empresas que já concederam os reajustes salariais no ano de 2019 que sejam iguais ou superiores a CCT 2020, não sofrerão nenhum reajuste nos salários de seus empregados, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada:

RATIFICAÇÃO DOS VALORES A SEREM PRATICADOS EM 01 DE SETEMBRO DE 2020

.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 2.020, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada:

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\$ 1.065,10 (um mil e sessenta e cinco reais e dez centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 30,66 (trinta reais e sessenta e seis centavos)

=====

R. M. G.....R\$1.095,76 (um mil e noventa e cinco reais e setenta e seis 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\$ 1.077,38 (um mil e setenta e sete reais e trinta e oito centavos)

GORJETA/PONTO...R\$ 31,89 (trinta e um reais e oitenta e nove centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 1.109,27 (um mil cento e nove reais e vinte e sete centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 1.076,16 (um mil e setenta e seis reais e dezesseis centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 36,87 (trinta e seis reais e oitenta e sete centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 1.113,03 (um mil cento e treze reais e três centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 1.087,21 (um mil e oitenta e sete reais e vinte e um centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 100,63(cem reais e sessenta e três centavos)

=====

R. M. G..... R\$ 1.187,84 (um mil cento e oitenta e sete reais e oitenta e quatro centavos)

DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2021

- 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 MARÇO DE 2021, equivalente ao percentual de 2,94% sobre os pisos praticados em 01º DE SETEMBRO DE 2020 e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada:

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\$ 1.096,41 (um mil e noventa e seis reais e quarenta e um centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 31,56 (trinta e um reais e cinquenta e seis centavos)

=====

R. M. G.....R\$1.127,97 (um mil cento e vinte e sete reais e noventa e sete 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\$ 1.109,05(um mil cento e nove reais e cinco centavos)

GORJETA/PONTO...R\$ 32,82 (trinta e dois reais e oitenta e dois centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 1.141,87(um mil cento e quarenta e um reais e oitenta e sete centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$1.107,79(um mil, cento e sete reais e setenta e nove centavos)

GORJETA/PONTO....R\$ 37,95 (trinta e sete reais e noventa e cinco centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 1.145,74 (um mil cento e quarenta e cinco reais e setenta e quatro centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 1.119,17 (um mil cento e dezenove reais e dezessete centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 103,58(cento e três reais e cinqüenta e oito centavos)

=====

R. M. G..... R\$ 1.222,75 (um mil duzentos e vinte e dois reais e setenta e cinco 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 desta 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 mínima (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 as Remunerações Mínimas Garantidas por faixa de enquadramento por estabelecimento, serão reajustadas a partir de 1º de MARÇO de 2021, mediante a aplicação do percentual de 2,94% (**dois inteiros virgula noventa e quatro por cento**), facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

.2 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no reajuste aqui fixado.

- 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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA QUARTA - - GORJETA

- 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.

2 – 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.

3 – Para as, Microempresas, Eire li, EPP-Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, retendo-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.

4 – Para as empresas não diferenciadas será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, retendo-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.

5 – 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.

6 - 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.

8 - PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta Convenção Coletiva.

9 - 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.

10 - 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.

11- 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.

12 - 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.

13 – O empregador anotará na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de GORJETA.

14 - Serão facultados às Empresas que não cobram Gorjetas, mas que adotem seus empregados o recebimento de Gorjeta Manual ou Espontânea, a adoção, para efeito de recolhimento das obrigações sociais federais, estaduais e municipais, do Quadro de Atividades abaixo e que atribuirá mensalmente valores, em reais, para a contribuição social por cada empregado, segundo a faixa de atividade das empresas e conforme as Remunerações dos seus respectivos empregados. Quadro - Gorjeta Mensal Manual ou espontânea para cada Grupo de atividade de Empresa para fins de recolhimento ao INSS.

QUADRO – GORJETA MENSAL, MANUAL OU ESPONTÂNEA.

– RECOLHIMENTOS AO INSS.

GRUPOS EMPRESAS	01/09/2020	01/03/2021
	R\$	R\$
ATIVIDADE I	30,66	31,56
ATIVIDADE II	31,89	32,82
ATIVIDADE III	36,87	37,95
ATIVIDAD IV	100,63	103,58

Adicional Noturno

CLÁUSULA QUINTA - - ADICIONAIS NOTURNOS

- 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 SEXTA - - 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.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA SÉTIMA - - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

- SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

.1 Somente será permitido trabalhar em horário reduzido ou em sobre jornada com autorização da Chefia do Setor. Caso a autorização seja para sobre jornada, o número de horas superiores às 08h00min e até 10h00min poderá ser compensado através 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 ate seis meses.

.2 Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita observando-se a Sumula 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 acima da 8ª (oitava) hora diária e da 44ª (quadragésima quarta) hora semanal.

II - 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais para as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias santificados, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal remunerado semanal, salvo se o empregado determinar outro dia de folga de acordo com a Súmula 146 do TST (Tribunal Superior do Trabalho).

.3 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

.4 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 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.

.5 Fica convencionado e expressamente facultado a auto aplicabilidade da implantação do BANCO DE HORAS, através de acordo individual, com vigência de até 6 (seis), ou, através de Acordo Coletivo de Trabalho, caso a vigência seja superior a este prazo.

.6 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA OITAVA - - FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO

- 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 NONA - - 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 - - FORNECIMENTO DE CONVÊNIO DE 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\$ 10,00 (dez reais) por cada um de seus empregados.

.5 As empresas deverão enviar a entidade sindical relação dos empregados, sempre que solicitado pelo sindicato, para que se possa ter controle e fiscalização quanto a utilização das clínicas médicas mantidas pela entidade sindical

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - - 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.

Auxílio Maternidade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - - 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.

.2 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.

.3 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.

Outros Auxílios

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 - - ANOTAÇÃO DAS CTPS

- ANOTAÇÃO DAS CTPS

.1 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.

.2 Entende-se como Remuneração o somatório de um Piso Salarial mais o valor da pontuação (gorjeta/ponto compulsória) e outros valores que as integram.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - - 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 9.601/98; o decreto n.º 2.490/98; 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 9.601/98.

.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 as 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 à 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" cuja duração não exceda 30(trinta) horas semanais, com remuneração proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, 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, com remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, fazendo jus, na mesma proporcionalidade, ao repouso semanal remunerado conforme Alínea b, Art. 7º, Lei n. 605, 05/01/49.

.5 Fica também permitida a utilização do sistema banco de horas, para 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.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

.1 As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de doze meses ou mais, de serviços prestados na mesma empresa, deverão necessariamente ser assistidas e homologadas no Sindicato dos Empregados, para maior garantia e segurança das partes envolvidas, observadas as regras contidas no Art. no 477 da CLTe de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

.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 extras e repouso semanais remunerado, na forma da Sumula 354, do Colendo TST.

.4 Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato, em dia e horário marcado previamente, fica o órgão competente obrigado a fornecer ao empregador documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação da multa a que se refere o artigo 477 da CLT, desde que Empresa comprove a comunicação ao empregado da respectiva data, por documento devidamente assinado pelo trabalhador.

.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 a 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 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.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - - CARTA DE RECOMENDAÇÃO

.1 As Empresas, fornecerão, quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida.

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - - 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 - - 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 Coletivo de Trabalho:

.4 A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de trinta minutos e no máximo de três 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. Caso seja necessário estender o intervalo máximo o mesmo será realizado por meio de Acordos Coletivos de Trabalho.

.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 termo aditivo ou Acordo Individual de trabalho, devendo comunicar com antecedência de 48 horas ao empregado.

.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, (mediante Acordo Coletivo de Trabalho.)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, conforme faculta o Art. 59-A, da CLT.

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 subseqüentes 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 possuam 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 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.

.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 PRIMEIRA - - 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 SEGUNDA - - UNIFORME, FARDAMENTOS, EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO.

- 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.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

- 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.

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - - AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES

- 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 QUINTA - - 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 SEXTA - CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

- DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS

.1 As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional, destina-se ao apoio e fomento das estruturas administrativa, representacional e promocional do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, independentemente de ser cobrado a taxa de 10% (taxa de serviços) ou não, 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.....	60,00
041 a 100.....	100,00
101 a 150.....	200,00
151 a 200.....	300,00
201 em diante.....	500,00

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.....50,00

021 a 040.....60,00

041 a 080.....80,00

081 em diante.....100,00

III - para bares, restaurantes e similares por unidade, segundo o número de mesas:

No Mesas R\$

001 a 020.....60,00

021 a 040.....80,00

041 a 080.....100,00

081 em diante.....120,00

IV - para lanchonetes, lanchonetes em outros estabelecimentos e sorveterias, unidade:

Com balcão e sem mesas.... R\$ 50,00

Com balcão e mesas..... R\$ 100,00

V - para Buffets, marinas e similares, por unidade:

Todos..... R\$ 120,00

VI - PARA EMPRESAS DE FAST FOOD'S

Todos..... R\$ 90,00

.2 Os valores arrecadados a título de retribuição operacional, destinar-se-ão aos procedimentos de 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.

.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.

- 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 2020 e fevereiro de 2021 o valor correspondente a R\$ 25,00 (vinte e cinco reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 31 (trinta e um) Outubro de 2020 e 10 março de 2021.

.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.

- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

.1- **INSTITUIÇÃO DATAXA CONFEDERATIVA.** - Fica instituída por deliberação soberana das Assembléias dos Sindicatos convenentes, a partir de primeiro de junho de 2021, a Taxa Confederativa das respectivas Entidades, para custeio do Sistema Confederativo Sindical, conforme facultam os artigos 7º e 8º, Inciso IV da Constituição Federal e artigos 513, Alínea "e", combinado com o artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, conforme disposto na Clausula Vigésima Oitava – Taxa confederativa, da vigente Convenção Coletiva de Trabalho aos Empregados e Empregadores, abrangidos por esta Convenção Coletiva, na forma das condições e disposições inclusas nas Clausulas seguintes.

- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS.

1. O Sindicato Profissional deliberou e ficou estabelecido por sua Assembléia Geral Extraordinária, a contribuição única, anual para todos os integrantes empregados da categoria profissional, o valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais), esse valor será descontado em folha de pagamento, no mês de junho de 2021 e recolhido até o décimo dia útil do mês seguinte, ao Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Bufetts e Similares de Pernambuco.

2. O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

- a) SINTRAH/PE - 80%(oitenta por cento) = R\$20,00 (vinte reais)
- b) Confederação - 5%(cinco por cento) = R\$ 1,25 (um real e vinte e cinco centavos)
- c) Central Sindical-5%(cinco por cento)= R\$ 1,25 (um real e vinte e cinco centavos)
- d) Federação - 10%(dez por cento) = R\$ 2,50(dois reais e cinqüenta centavos)

3 Fica assegurado aos Empregados, 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. Inclusive, para os admitidos durante a vigência da presente convenção, para os quais será observado o mesmo prazo a contar da data de admissão, implicando esta oposição na isenção de todos os descontos previstos nesta cláusula. A oposição somente será aceita se formalizada pelo empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, por qualquer meio de comunicação, manual ou eletrônico. Todavia, quanto aos empregados que não puderem exercer a oposição nas condições já mencionadas, por se encontrarem com o contrato de trabalho suspenso na forma da lei, terão os seus descontos postergados até o seu retorno ao serviço, oportunidade a partir da qual poderão se opor aos descontos até 10 (dez) dias após este retorno.

4. O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de dois dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

5. As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos. Sendo nulos de pleno direito o envio pelo correio de abaixo assinados, correspondências ou quaisquer manifestações que não atendam o estipulado nesta cláusula.

6. 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.

- CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES.

.1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, incidindo, em todas as empresas quer estejam em regime de tributação diferenciada ou não, inclusive, as empresas administradoras de condomínios de hotéis: alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA 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 Confederativa da Categoria Econômica e que servira para o custeio do Sistema Confederativo; por cada um de seus empregados, exclusivamente no mês de junho de 2021, o valor correspondente à tabela de taxa Confederativa, por empresa, considerando o numero de empregados, como a seguir ordenado. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) junho de 2021.

2. **TABELA DE TAXAS CONFEDERATIVAS DAS EMPRESAS**

00 a 03 empregados,	R\$ 100,00;
04 a 10 empregados	R\$ 120,00;
11 a 20 empregados,	R\$ 150,00;
21 a 30 empregados,	R\$ 200,00;
31 a 50 empregados,	R\$ 350,00;
51 a 80 empregados,.....	R\$500,00;
81 a 110 empregados,.....	R\$650,00;
111 a 150 empregados,	R\$ 900,00;
151 a 200 empregados,.....	R\$ 1.200,00;
acima de 201 empregados,	R\$ 1.990,00;

3. O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

- a) SINDHRBS/PE - 85% (oitenta e cinco por cento)
- b) CNC - 5% (cinco por cento)
- c) FBHA -10% (dez por cento)

4 Fica assegurado aos Empregadores, 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 pela Empresa, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, por qualquer meio de comunicação, manual ou eletrônico.

.5 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.

- 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\$ 30,00 (trinta 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 PARÁGRAFO ÚNICO).

3 Fica convencionado que as empresas da categoria econômica, por ocasião da contratação de novos empregados, a partir de 1º de setembro de 2020 e em seguida ao registro desta CCT, no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a apresentação espontânea da proposta associativa do Sindicato Profissional, desde que por esse solicitado.

- CONTRIBUIÇÕES NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

.1 As empresas obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados filiados ou não filiados, desde que por eles autorizados o valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta 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, Buffets e Similares de Pernambuco, a Contribuição Negocial da Categoria profissional, sendo dividida em duas parcelas iguais de R\$ 15,00 (quinze reais), nos meses de Outubro de 2020 e fevereiro de 2021. Esse recolhimento será efetuado até o dia 31 (trinta e um) Outubro de 2020 e 28 (vinte e oito) de fevereiro de 2021, conforme artigos 462, 545, 578, 579, 582, 583, 602, 61-B, da CLT.

.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 VIGÉSIMA SÉTIMA - - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

- 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.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - - 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 PRIMEIRA - - 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 SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL, E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre a lei, na forma prevista no art. n.º 611-A, da CLT.

.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 sobreporer 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.

.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 QUARTA - OBJETO

-

.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundada no artigo 611 e seguintes da CLT, atende à orientação normativa da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, por sua Comissão Fiscalizadora Especial, para Acordos e convenções Coletivas de Trabalho e, assegurada pelos arts. 7º e 8º Inciso IV, da CF, ainda, obedecido o disposto na Alínea "e" do art. nº 513, da CLT, e

demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a instituição da Taxa Confederativa, para custeio do Sistema Confederativo, segundo o princípio expresso no "Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:..", da Lei nº 13.467/17; a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, para serem aplicadas 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 TRIGÉSIMA QUINTA - - 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. Assim como, os empregados terceirizados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - - 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 ANDRE DE ARAUJO GOMES, CPF n. 033.096.994-90, e do outro lado, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, representado pelo seu Diretor Presidente, Senhor Nerteval dos Santos, CPF n. 374.953.484-53, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembleias gerais, realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - - DATA-BASE. COMPENSAÇÃO SINDICAL DESOBRIGAÇÕESCONVENCIONAIS.

1 A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva à base territorial das Entidades Convenientes, incluem-se também, para todos os efeitos, as empresas de marinas e náuticas. Bem como, aquelas Empresas que exerçam a atividade da categoria econômica, sejam administradas em regime de condomínio (Hotéis, Flats e outros).

.2 – O presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2020, com termo final em data de 31 de agosto de 2021.

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 2021, obrigatoriamente.

PARÁGRAFO ÚNICO – Excepcionalmente e por interação do Interviente ABIH, será facultada a realização de Acordo Coletiva 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 convenentes.

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 TRIGÉSIMA OITAVA - - DISPOSIÇÕES FINAIS

.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, está sendo editada em duas vias, extraindo-se tantas cópias quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada no Sistema Mediador do TEM, e, ainda, no Cartório de Titulos e Documentos, para fins de registro, conforme ordena o Art. n. 614, da CLT.

.2 As relações de trabalho adotarão as determinações editadas pela presente CCT, segundo o principio de que o acordado prevalece sobre o legislado, trazido pela lei 13.467/17, da reforma trabalhista, a fim de valorizar as relações da autonomia privada coletiva, visando permitir que as partes, mediante processo negocial, estabeleçam as normas que regerão as suas próprias vidas.

.3 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenentes, 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.

NERTEVAL DOS SANTOS
Presidente
SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE
PERNAMBUCO

ANDRE DE ARAUJO GOMES
Presidente
SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS,FLATS, PENSOES,POU.MOT.APAR-
HOTEIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANC

**ANEXOS
ANEXO I -**

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - RATIFICAÇÃO ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

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