

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001035/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/10/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053854/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.104494/2022-39
DATA DO PROTOCOLO: 10/10/2022

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 ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIROS E SIMILARES DE PETROLINA E REGIAO, CNPJ n. 03.662.146/0001-90, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 a 31 de agosto de 2023 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 Empregados em Hotéis, Casas de Chás, Cafés, Botequins, Pizzarias, Buffets, Boates, Restaurantes, Bares, Sorveterias, Confeitarias, Self-Services, Churrascarias, Pensões, Pousadas, Motéis, Hospedarias e Lanchonetes**, com abrangência territorial em **Araripina/PE, Lagoa Grande/PE, Ouricuri/PE, Petrolina/PE, Salgueiro/PE e Santa Maria da Boa Vista/PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS****A)DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2022**

CONSIDERANDO a pandemia do novo corona vírus e 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 as entidades Convenentes aplicar reajuste salarial na negociação coletiva tendo como índice de atualização o percentual de 10,12% (dez inteiros vírgula doze por cento) da seguinte forma, 5,5% (cinco inteiros vírgula cinco por cento) em 01 de setembro de 2022 sobre o salário o vigente em 01 de janeiro de 2022, e o percentual de 4,62 % (quatro inteiros vírgula sessenta e dois por cento) em 01 de janeiro de 2023, aplicado sobre os Salários vigente.

.1- Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de setembro de 2022, 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, MOTÉIS E SIMILARES DE ATÉ 24 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS; DE HOTÉIS E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS

PISO SALARIAL.....R\$ 1.316,88 (um mil trezentos e dezesseis reais e oitenta e oito 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\$ 1.331,86 (um mil trezentos e trinta e um reais e oitenta e seis centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 1.348,09 (um mil trezentos e quarenta e oito reais e nove 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\$ 1.419,24 (um mil quatrocentos e dezenove reais e vinte e quatro centavos)

B) DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2023

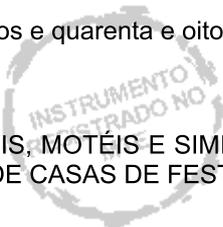
1- Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de Janeiro de 2023, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada:

I - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE RESTAURANTES BARES, LANCHONETES E SIMILARES; DE ALBERGUES, Pousadas, MOTÉIS E SIMILARES DE ATÉ 24 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS; DE HOTÉIS E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS;

PISO SALARIAL.....R\$ 1.377,72 (um mil trezentos e setenta e sete reais e setenta e dois 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\$ 1.393,40 (um mil trezentos e noventa e três reais e quarenta centavos)



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

PISO SALARIAL.....R\$ 1.410,37 (um mil quatrocentos e dez reais e trinta e sete 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\$ 1.484,81 (um mil quatrocentos e oitenta e quatro reais e oitenta e um centavos)

1 A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, os pisos salariais serão corrigidos na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários.

.2 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nos Pisos Salariais ora fixados.

.3 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 aos Pisos Salariais por faixa de enquadramento por estabelecimento, vigente em 01 de janeiro de 2022 serão reajustados a partir de 01 de Setembro de 2022 mediante a aplicação do percentual de **5,5% (cinco inteiros vírgula cinco por cento)** e em 01 de Janeiro de 2023 o percentual de **4,62% (quatro inteiros vírgula sessenta e dois cento)**, sobre o salário de setembro de 2022, 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 janeiro de 2022 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.

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 ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA QUARTA - 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 horas poderá ser compensado através de Acordo de Trabalho, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana, ou 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.

.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 fazer 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 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 no período de segunda feira a 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 a 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, o Acordo de Trabalho que objetive a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado, 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 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 implantação do BANCO DE HORAS, através de Acordo Coletivo de Trabalho, devidamente assistido pelas Entidades sindicais, com fundamento no art. 59 e seus Parágrafos, da CLT, que faculta o estabelecimento das normas convencionais aqui acordadas.

.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 QUINTA - 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 a pericia 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 a cumprirem o que estabelecem as 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.

COMISSÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 está isenta de obrigação fiscal tributaria 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 empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciadas 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; 70% (setenta por cento) dos 80% (oitenta por cento) remanescentes que representam 56% (cinquenta e seis por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.) de acordo com suas vendas individuais; e, 30% (trinta por cento) do remanescente dos 80% (oitenta por cento) que representam 24% (vinte e quatro por cento), que serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva, definido a sua quantidade individual por função pela empresa, salvo opção dos empregados, conforme lei em vigor.
4. – Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal 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; e, 70% (setenta por cento) dos 67% (sessenta e sete por cento) remanescentes que representam 46,9% (quarenta e seis vírgula nove por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.) de acordo com suas vendas individuais; e, 30% (trinta por cento) do remanescente dos 67% (sessenta e sete por cento) que representam 20,1% (vinte vírgula um por cento), que serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva, definido a sua quantidade individual por função pela empresa, salvo opção dos empregados, conforme lei em vigor.
5. – As empresas que utilizarem outras formas de cobrança de taxa de serviço (GORJETA), se enquadrarão em todos os procedimentos descritos nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
6. – As empresas com mais de sessenta empregados, terá a constituição de uma comissão de três (3) funcionários, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA de que trata o Inciso I, desta CCT, 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 a partir da escolha pela assembleia indo até seis (6) meses após o período do Instrumento Coletivo, podendo o mesmo ser reconduzido para novo período.
7. – Para as empresas com menos de sessenta empregados, o acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA de que trata esta CCT, será da competência de uma comissão intersindical constituída por representantes das entidades representativas.
8. – As empresas enquadradas no item 6 deverão solicitar a presença do sindicato laboral para realização de assembleias, e as enquadradas no item 7, terão periodicamente, o acompanhamento da comissão intersindical.
9. – As GORJETAS MANUAIS OU ESPONTÂNEAS somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justa 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, observando-se os itens 3 e 4.
10. – PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
11. – 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.
12. – Art. 2º § 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, na forma da Lei 13.419/2017.

13. – As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, ambos com assistência de seus sindicatos, pelo acréscimo, redução, distribuição ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas/Pontos compulsória pelos serviços.

14. –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 referem aos acréscimos pelos serviços.

15. – 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 acrescidas de 1/3, 13º salário, pela média do somatório dos últimos 12 (doze) meses ou fração e ainda INSS, FGTS e Contribuição Sindical ou outra Contribuição com os mesmos fins sobre a maior remuneração percebida no mês de origem do respectivo desconto.

16. – O empregador anotará na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de GORJETA, devendo, após o período de 12 (doze) meses fixar na sua carteira profissional em folha própria o valor médio recebido de gorjeta.

17. – Comprovado o descumprimento do disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, o empregador estará sujeito ao previsto no Artigo 2º, Parágrafo 11º e itens da Lei 13.419/2017.

18. – As GORJETAS MANUAIS OU ESPONTÂNEAS administradas pelos empregados, sem nenhuma gerência da EMPRESA, recebidas em espécie ou na maquineta dos funcionários, não integrara os salários e não terá repercussão de FGTS, INSS e Verbas Rescisórias, somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregadores 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.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - 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 serem utilizados nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defeso a sua integração ao salário (Decreto n.º 49/91).

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 tinere".

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - 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, participando do rateio dos custos em até 50% do valor cobrado pela Empresa Seguradora, relativa ao número de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convencional em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente eventualmente usarão 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, praticadas e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (E. 342 C. TST).

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.

EMPRÉSTIMOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO 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 TERCEIRA - 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 25 (vinte e cinco) 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.

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 nas Cláusulas (3, Incisos.1, I, II, III, IV) da presente CCT, ou outros valores que venham a ser praticados sob estes títulos.

.4 Entendem-se como Remuneração o somatório de um salário base mais o valor da pontuação (gorjeta/ponto compulsória) e outros valores que as integram.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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, desde que por ele solicitada.

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 CLT e 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 média 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 As GORJETAS MANUAIS OU ESPONTÂNEAS administradas pelos empregados, sem nenhuma gerência da EMPRESA, recebidas em espécie ou na maquineta dos funcionários, não integrará os salários e não terá repercussão de FGTS, INSS e Verbas Rescisórias, somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregadores 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.

.5 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.

.6 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.

.7 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.

.8 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 DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

.1 As Entidades sindicais convenientes ficam autorizadas, por suas respectivas Assembleias, a constituírem, manterem ou restabelecerem 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, a ser depositado no Sistema Mediador do MTE, igualmente, querendo, registrando-se sua constituição em Cartório de Títulos e Documentos para sua personificação jurídica e permanente.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES PRÉ-NATAL

.1 Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 nos casos de 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 RMG.

.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 PRIMEIRA - 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 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 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 Profissionais.

.4 A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de uma hora e no máximo de 2 horas (duas horas), na forma do caput do art., 71 da CLT, 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. Desde que observadas às exigências do § 3º, do Art. 71 da CLT, ou seja, com previa anuência do MTE/PE.

.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 do art. 71, § 2º, 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 compensadas nos mês subseqüente, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos, ressalvados os Acordos 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.

I- Para os atuais empregados a adoção do regime de revezamento será feita mediante a adoção 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 de meses de 31 (trinta e um) dias, serão compensadas nos meses de 30(trinta) 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, excluindo-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, (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 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 três em três semanas (por determinação judicial), podendo, a critério da Empresa, serem estabelecidas as seguintes opções:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, da terceira 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 as 3 (três) semanas.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, na terceira semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da terceira semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 3 (três) semanas

.13 A 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.

.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 subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo, na forma do Banco de Horas.

.19 Poderá ser praticada a revista nos pertences dos empregados e em sua pessoa, na entrada e na saída de sua jornada de trabalho, desde que seja exercida por pessoa do mesmo sexo e em local adequado e resguardado, para que não haja qualquer constrangimento para o revistado.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORME, FARDAMENTOS E 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.

CAMPANHAS EDUCATIVAS SOBRE SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - OBRIGATORIEDADE DE COMPROVAÇÃO DE VACINAS

Os trabalhadores ficam obrigados a apresentarem o cartão de vacina devidamente atualizado e carimbados pelos órgãos competentes, do programa de vacinação nacional e combate ao COVID-19. Em caso do trabalhador não ter se vacinado por omissão, dolo ou culpa, poderá ser desligados por justa causa, em caso de negativa de tomarem às vacinas de combate a pandemia mundial do COVID-19.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 novembro de 2022 e fevereiro de 2023 o valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) novembro de 2022 e 10 março de 2023.

.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 VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

. 1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast -Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares nos Municípios de Petrolina e Região do Estado de Pernambuco, alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a descontar em folha de pagamento e recolher em favor do Sindicato dos Empregados em Comercio Hoteleiro e Similares de Petrolina e Região -PE, a Contribuição Negocial da Categoria profissional, por cada um de seus empregados, exclusivamente, nos meses de outubro, novembro e dezembro de 2022 e no mês de janeiro de 2023, desde que por eles devidamente autorizado, o valor correspondente a R\$ 20,00 (vinte reais), a título de Contribuição Negocial. Esses recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de novembro/2022, 10 de dezembro/2022, 10 de janeiro de 2023, 10 de fevereiro de 2023, respectivamente.

.2 Ficam asseguradas aos empregados associados e representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias e a partir do registro e arquivamento, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na SRTE/PE. A oposição será feita pelo próprio empregado na sede do respectivo sindicato, sito a Rua São Francisco, 601, bairro Atrás da Banca, Petrolina, Pernambuco, mediante assinatura de documento apropriado.

.3 A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia próprio 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 das despesas de publicações, editais, divulgação, postais, materiais gráficos, de fiscalização desta Convenção, administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical.

.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.

.5 A cobrança das contribuições inadimplidas, após aviso, que se dará 72 (setenta e duas horas) após o vencimento, será submetida a protesto e cobrança judicial. Tendo em vista a lei nº 8.984/95, fica eleito o fórum trabalhista das Comarcas dos Municípios das respectivas Empresas inadimplidas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS

.1 As Empresas do Comercio e Serviços de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Petrolina e Região do Sertão de Pernambuco, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificado, o valor de 3% (três por cento) sobre o valor do Piso Salarial da categoria, na conformidade das faixas de enquadramento constantes na Cláusula 4 desta CCT.

.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).

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

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

1.1 – O SINDICATO PROFISSIONAL deliberou e estabeleceu por Assembleia Geral Extraordinária, a contribuição mensal para todos associados e representados, o equivalente a 1% do valor das Remunerações Mínimas Garantidas, e respectivas faixa de enquadramento de cada um dos associados e representados, esse valor será descontado e recolhido até o decimo dia útil do mês subsequente. Esse valor será destinado para manutenção de convênios odontológicos e departamento jurídico.

1.2 - Ficam asseguradas aos empregados associados e representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir do registro e arquivamento, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na SRTE/PE. A oposição será feita pelo próprio empregado na sede do respectivo sindicato, sito a Rua São Francisco, 601, bairro Atrás da Banca, Petrolina, Pernambuco, mediante assinatura de documento apropriado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 2023, 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 2022.

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 bancaria especifica 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL SOCIAL DOS EMPREGADORES

.1 Às Empresas alcançadas por esta Convenção coletiva de Trabalho, faculta-se, a certificação de regularidade sindical, desde que estejam em dia com suas obrigações sociais e convencionais; e que, será fornecido pelo SINDHOTEIS-PE, a cada 90 (noventa) dias, mediante a contribuição social trimestral, no valor de R\$ 100,00 (cem reais), registrando-se, ato contínuo, a empresa como associada da Entidade sindical empregadora, e, a cada trimestre, a emissão do CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL.

.2 O CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL supre as exigências dos artigos 546, 547 e 607 da CLT, podendo seu portador participar de concorrências públicas ou administrativas, servindo, também, de prova de quitação da contribuição sindical, junto as repartições paraestatais ou antárticas, bem assim como, em igualdade de condições e assegurada a preferência, nas concorrências para exploração de serviços públicos e para fornecimento de produtos e serviços às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais; igualmente, assegura o exercício de qualquer função representativa da categoria econômica, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como, para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas, para o que, na forma do § Único do art. 547, da CLT, SERVIRÁ DE PROVA DE SINDICALIZAÇÃO.

.3 O recolhimento à Entidade sindical Patronal do importe acima descrito deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente ao trimestre vencido, sob pena de juros de mora no valor de 2% (dois por cento) sobre o montante devido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

.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 o mesmo trabalhar neste dia.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE CONTROVÉRSIAS

.1 Compete a Comissão de Conciliação Previa e, somente, malograda a conciliação poderá o empregado demandar individualmente a Justiça Especializada do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletivas de Trabalho, ou de seus haveres rescisórios, a Essa não se submetendo as ações coletivas, inclusive, às ações de cumprimento decorrentes desta Convenção Coletiva de Trabalho, com fundamento nos Artigos 7º, Inciso XXVI, e "Caput" do Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES E TAXAS INADIMPLIDAS

.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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - 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 sobrepujarem 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 Convenientes, inclusive para implantação de Banco de Horas.

.4 Estabelecem os convenientes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que as cópias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitida e aceita como prova.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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, de que, 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; e, 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 nº 7.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei nº 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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - BENEFICIÁRIOS

.1 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. Bem assim como, os empregados terceirizados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DATA-BASE - VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

.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 A presente Convenção Coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2022 e com termo final em data de 31 de agosto de 2023.

.3 As Clausulas Salariais ou outras instituídas por Lei, serão negociadas entre os Sindicatos das categorias profissional e econômica no prazo de até 60 (sessenta) dias que antecederem a data de 1º de setembro de 2023, obrigatoriamente.

.4 As normas pactuadas em Convenções coletivas ou em sentenças Normativas só terão validade durante o período de suas vigências, não se projetando como “coisa julgada”, “direito adquirido” ou “ato jurídico perfeito”.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, está sendo editada numa só via, extraindo-se tantas cópias/xérox quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada no Sistema mediador do Ministério do Trabalho e emprego, 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 princípio 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 do Sindicato dos Empregados, Dr RONES CLÊNIO DA SILVA RIBEIRO, OAB/BA 25.257 & OAB/PE 1.738-A., e pelo Advogado do Sindicato dos Empregadores Dr. Herik Duarte Carneiro, OAB/PE 40155, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos

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

**JOSE ILDEMAR CARNEIRO FERREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIROS E SIMILARES DE PETROLINA E REGIAO**

ANEXOS ANEXO I - ATA PARTE 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA PARTE FINAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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