

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001182/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 24/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060546/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 13623.205572/2024-83
DATA DO PROTOCOLO: 18/10/2024

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 DOS TRABALHADORES DE HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSOES, POUSADAS, BOATES, RESTAURANTES, BARES, LANCHON., CNPJ n. 03.414.193/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO 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 2024 a 31 de agosto de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos **Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares**, com abrangência territorial em **Agrestina/PE, Altinho/PE, Arcoverde/PE, Belo Jardim/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Caruaru/PE, Cupira/PE, Garanhuns/PE, Pesqueira/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, São Caitano/PE, Serra Talhada/PE, Taquaritinga do Norte/PE e Toritama/PE.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS****DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2024**

.1- Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva do Trabalho, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de setembro de 2024, 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\$ 1.495,89 (um mil quatrocentos e noventa e cinco reais e oitenta e nove 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\$ 1.510,97 (um mil quinhentos e dez reais e noventa 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\$ 1.538,13 (um mil quinhentos e trinta e oito reais e treze 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\$ 1.610,50 (um mil seiscentos e dez reais e cinquenta centavos)

DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2025

1- Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva do Trabalho, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de JANEIRO de 2.025, 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\$ 1.540,77 (um mil quinhentos e quarenta reais e setenta 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\$ 1.556,30 (um mil quinhentos e cinquenta e seis reais e trinta centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 1.584,27 (um mil quinhentos e oitenta e quatro reais e vinte e sete 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\$ 1.658,82 (um mil seiscentos e cinquenta e oito reais e oitenta e dois 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 Para os salários superiores aos fixados na CLÁUSULA TERCEIRA, vigente em primeiro de janeiro de 2024 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2024, mediante a aplicação **do percentual de 4% (quatro inteiros por cento), sobre a remuneração de janeiro de 2024**, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

2 Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de setembro de 2024, só sofrerão reajuste em 01 de setembro de 2025, 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 Coletiva, 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.

OUTROS ADICIONAIS

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 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 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 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, Eireli, EPP-Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento. O montante do percentual das gorjetas restantes, após a retenção supra, será rateada da seguinte forma: 60% (sessenta por cento) das gorjetas serão distribuídas igualmente aos empregados da frente de serviço (garçons, cumins, maitre, etc.); e, 40% (quarenta por cento), distribuídos igualmente para retaguarda (cozinheiro, auxiliar de cozinha, etc). Qualquer distribuição diferente da presente cláusula somente será permitida através de acordo coletivo de trabalho.

4 Para as empresas não diferenciadas, com opção de lucro presumido ou real, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento. O montante do percentual das gorjetas restantes, após a retenção supra, será rateada da seguinte forma: 60% (sessenta por cento) das gorjetas serão distribuídas igualmente aos empregados da frente de serviço (garçons, cumins, maitre, etc.); e, 40% (quarenta por cento), distribuídos igualmente para retaguarda (cozinheiro, auxiliar de cozinha, etc).

5 Faculta-se para as empresas com mais de sessenta empregados, a constituição de comissão de empregados, com o Máximo de 3(três) integrantes, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA, cujos membros serão eleitos em AGE, convocada pelo Sindicato laboral e com participação deste, para esse fim, exclusivo, os quais gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções.

6 - As GORJETAS ESPONTÂNEAS administradas exclusivamente pelos empregados, sem nenhuma gerência e retenção da EMPRESA, recebidas em espécie ou na maquineta dos funcionários, não integrará os salários e não terá repercussão de FGTS, INSS e nas Verbas Rescisórias, e deverá ser rateada de acordo com a autonomia dos trabalhadores e com intervenção do sindicato para dirimir, em assembleia a forma de distribuição, homologados em acordo coletivo de trabalho.

7 PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta Convenção Coletiva e nos acordos coletivos.

8 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 nos acordos coletivos.

9 As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, e mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, pelo acréscimo, redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas, alteração da distribuição dos Pontos, e mudança da natureza jurídica de compulsória para exclusivamente espontânea e administrada pelos trabalhadores.

10 As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço 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 média do somatório dos últimos 12 (doze) meses.

11 O empregador anotarà na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de GORJETA COMPULSORIA.

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 Às Empresas fornecerão Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresse 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 MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 no limite da legislação em vigor.

.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 SEGUNDA - 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.

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.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESLIGAMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO

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.

- 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, poderão 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 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 uma 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 DÉCIMA SEXTA - 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 dois pisos salariais, 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 do Piso Salarial.

.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.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO – HORÁRIO

1. 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 as jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT.

2 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.

3 Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2º da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho (sendo 11h de labor com 1h de descanso intrajornada) por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, mediante Acordo Individual de Trabalho ou acordo coletivo, 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.

4 Considerando que a categoria profissional e econômica tem o maior movimento nos finais de semana, em decorrência da natureza de seus serviços. Considerando que o trabalhador tem seu dia mais produtivo nos finais de semana e domingo, quando recebe uma participação maior de gorjetas. Com intuito de manter o equilíbrio e contratações entre homens e mulheres, quando por ocasião da folga dominical, o trabalhador, independente do gênero ou sexo, a critério da empresa serão estabelecidos as seguintes condições:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 6(seis) domingos trabalhados o 7º (sétimo) será folgado, sem prejuízo do repouso semanal remunerado), 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.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 6(seis) domingos trabalhados o 7º (sétimo) será folgado conjuntamente com a segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior.

III - Em caso de falta injustificada nos Domingos em que o trabalhador deveria ter trabalhado, considerar-se-á como folga antecipada do Domingo, voltando à contagem a estaca zero, ou seja, cada 6 (seis) domingos trabalhados o 7º (sétimo) será folgado, desde que esta falta seja considerada como folga.

5 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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUTORIZAÇÃO 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. 671/2021.

.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 Extras e Banco de Horas.

.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.

.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.

.4 - Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, aos 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.

.5 - Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre ponto eletrônico e outras correlatas/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 convenientes e dos ditames da citada Portaria MTE No. 671/2021.

.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.

.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.

.8 Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuem procuração com poderes de Gestão e Representação do empregador, art. 62, § 2, da CLT, os quais não farão jus a percepção de horas suplementares ou extraordinárias.

.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**.

.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.

.11 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DOS FERIADOS E FOLGAS

A empresa poderá compensar os feriados laborados num prazo de até 60 dias ou pagá-los com 100%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficando autorizado a empresa a antecipar a folga compensatória do feriado previsto para o ano vigente, dentro do prazo de 60 dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As horas extras laboradas nos feriados e não compensadas neste período, serão sempre pagas com a adicional de 100%.

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.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 desligado por justa causa, em caso de negativa de tomarem às vacinas de combate a pandemia mundial do COVID-19.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA

Por força da letra "e", do artigo 513, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em razão do aprovado pela Assembleia Geral do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, devidamente convocada por edital publicado no Jornal Folha de Pernambuco, as empresas pertencentes à categoria econômica de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do estado de Pernambuco, pagarão ao Sindicato Patronal, a título de Contribuição Assistencial Patronal, as importâncias constantes nesta cláusula, como restou declarado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), com repercussão geral reconhecida (Tema 935), no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459.

.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, 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 Assistencial da Categoria Econômica, por cada um de seus empregados, exclusivamente nos meses de novembro de 2024 e fevereiro de 2025 o valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 10 de dezembro de 2024 e 10 de março de 2025.

.2 A cobrança da Contribuição Assistencial 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.

.4 Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de se opor a referida contribuição, 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 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, so poderão firma Acordos Coletivos de Trabalho, mediante apresentação da Certidão de Regularidade das Contribuições Sindicais Patronais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS CONTRIBUIÇÕES PATRONAL

.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 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.

2 Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de se opor a referida Retribuição, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - - 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 esta 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 2025, o valor correspondente à tabela de taxa Confederativa, por empresa, considerando o número de empregados, como a seguir ordenado. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) julho de 2025.

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 Coletiva de Trabalho, o direito de se opor a referida Contribuição, 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 2025 e recolhido até o décimo dia útil do mês seguinte, ao Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares nos Municípios de Caruaru, Belo Jardim, Pesqueira, Taquaritinga do Norte, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Agrestina, São Caetano, Altinho, Santa Cruz do Capibaribe, Toritama, Arcoverde, Garanhuns, Serra Talhada, e Região do Estado do Pernambuco – SINTCHOSC – PE.

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) SINTCHOSC/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 cinquenta 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. 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS

.1 As Empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascaria, Pizzarias, Apart- Hotéis e Similares, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados de forma expressa, a importância de R\$ 15,00 (quinze 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL 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\$ 20,00 (vinte reais), a título de Contribuição Assistencial e a recolher em favor Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares nos Municípios de Caruaru, Belo Jardim, Pesqueira, Taquaritinga do Norte, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Agrestina, São Caetano, Altinho, Santa Cruz do Capibaribe, Toritama, Arcoverde, Garanhuns, Serra Talhada, e Região do Estado do Pernambuco – SINTCHOSC – PE. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) novembro de 2024, conforme artigos 462, 545, 578, 579, 582, 583, 602, 61-B, da CLT.

.2 Fica assegurado aos Trabalhadores, 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 autárquicas, 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.

.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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

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 TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

Fica mantida a data de 29 de julho, dia consagrado à Santa Marta, para comemoração do Dia da Categoria Profissional, considerado feriado para categoria, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver, ou uma 1 (uma) folga compensatória a mais no período de até 30 dias compreendido antes ou depois do feriado.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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 SÉTIMA - MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

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.

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 - 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 República Federativa do Brasil.

.3 Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das Entidades sindicais Convenientes, inclusive para o estabelecimento de normas para a distribuição da gorjeta.

.4 Estabelecem os convenientes 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 aceita 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 QUADRAGÉSIMA - OBJETO

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 nº 27.048, 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, como a seguir definidos.

}

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

MARCOS ANTONIO GOMES
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES DE HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSOES, POUSADAS, BOATES,
RESTAURANTES, BARES, LANCHON,

ANEXOS

ANEXO I - ATA PAG 1

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA PAG 2

[Anexo \(PDF\)](#)

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