

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001522/2025  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/12/2025  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR075951/2025  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13623.206104/2025-15  
**DATA DO PROTOCOLO:** 04/12/2025

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

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

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIROS E SIMILARES , CNPJ n. 03.662.146/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE ILDEMAR CARNEIRO FERREIRA;

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 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Hotéis, Casas de Chás, Cafés, Botequins, Pizzarias, Buffets, Boates, Restaurantes, Bares, Sorveterias, Confeitarias, Sel-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**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

1 - Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um SALÁRIO BASE, o qual sofrerá reajustes, escalonados, sendo o primeiro a partir de 1º de setembro de 2025 e o segundo, em 1º de janeiro de 2026, 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, ALBERGUES, Pousadas, Motéis e Similares de até 24 Apartamentos Efetivamente

Privacidade - Termos

CONSTRUIDOS; DE HOTÉIS E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS

**PISO SALARIAL.....R\$ 1.667,45 (um mil seiscentos e sessenta e sete e reais e quarenta e cinco 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\$ 1.686,43 (um mil seiscentos e oitenta e seis reais e quarenta e três centavos)**

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

**PISO SALARIAL.....R\$ 1.715,14 (um mil setecentos e quinze reais e quatorze 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\$ 1.805,65 (um mil oitocentos e cinco reais e sessenta e cinco centavos)**

DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2026

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 2.026, 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\$ 1.700,79 (um mil setecentos reais e setenta 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\$ 1.720,15 (um mil setecentos e vinte reais e quinze centavos)**

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

**PISO SALARIAL.....R\$ 1.749,44 (um mil setecentos e quarenta e nove reais e quarenta e quatro 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\$ 1.841,76 (um mil oitocentos e quarenta e um reais e setenta e seis 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 2025 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2025, mediante a aplicação **do percentual de 5,13% (cinco inteiros e treze décimos), sobre a remuneração de janeiro de 2025**, 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 2025, só sofrerão reajuste em 01 de setembro de 2026, 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.

**PARAGRAFO ÚNICO. O pagamento das diferenças salariais retroativas à data-base de 1º de setembro de 2025, deverão ser pagas nos meses de janeiro, fevereiro e março de 2026, sob a forma de abono salarial, sem natureza salarial, discriminados no contracheque como abono diferença salarial data-base.**

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas poderão conceder de maneira espontânea, ou por solicitação do empregado adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal do trabalhador, ficando o restante de 60% (sessenta por cento) a serem pagos até o 5º dia útil do mês subsequente.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA QUINTA - DAS HORAS EXTRAS - ADICIONAIS - COMPENSAÇÃO**

1. Somente será permitido trabalhar em horário reduzido ou em sobrejornada com autorização da Chefia do Setor. Caso a autorização seja para sobrejornada, o número de horas superiores às 08h00min e até 10h00min horas poderão ser compensadas através de Acordo Individual de compensação de jornada escrito, com a devida diminuição do número de horas em outro dia do mês, 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 individual de compensação de jornada, sempre pactuado por escrito, que objetive a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado máximo de 120 (cento e vinte) dias para promover a compensação, findo tal prazo as horas não compensadas deverão ser pagas na folha do mês, 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 a jornada excedente à 44ª (quadragésima quarta) semanal, tendo como divisor 220 (duzentos e vinte) horas mês. As horas que excederem às 44:00 horas semanais poderão ser compensadas na semana imediatamente 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 individuais de Compensação de jornada e os Acordos Coletivos de Trabalho que estabeleçam Banco de Horas.

**6. Fica convencionado e expressamente facultado a implantação do BANCO DE HORAS, exclusivamente, 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, sendo exigência da elaboração do referido Acordo Coletivo a adimplência com os sindicatos convenientes, sob pena de nulidade.**

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.

**8. Ficam as empresas que optarem por instituir o banco de horas através do acordo coletivo de trabalho, devidamente assistidas pelos sindicatos da categoria, dispensadas da autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, prevista no art. 60 da CLT, para elaboração do banco de horas face o permissivo previsto no art. 611-A da CLT e no Tema 1046 do C. STF.**

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SEXTA - DOS ADICIONAIS NOTURNOS**

1 - O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min de um dia e às 05h00min 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.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - 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 OITAVA - DAS GORJETAS.

#### 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, enquanto possuir natureza salarial.

3 - Para as Microempresas, EIRELI/SLU, 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, enquanto possuir natureza salarial. 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, enquanto possuírem natureza salarial. O montante do percentual das gorjetas restantes equivalente aos 67% (sessenta e sete por cento), após a retenção supra, será rateado da seguinte forma: 60% (sessenta por cento) das gorjetas remanescentes à retenção serão distribuídos **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 labora** **l e com participação deste**, 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.**

**6 – 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.**

7 – A presente convecção permite, **mediante Acordo Coletivo de Trabalho**, a criação GORJETAS ESPONTÂNEAS, que serão administradas exclusivamente pelos empregados, sem nenhuma gerência e retenção da EMPRESA, as quais não integrarão os salários e não terão repercussão nas férias, décimos terceiros salários, FGTS, INSS e nas verbas rescisórias, devendo ser rateadas de acordo com a autonomia dos trabalhadores e com intervenção do sindicato para dirimir, em assembleia a forma de distribuição, cuja validade obrigatoriamente deverá se dar em Acordo Coletivo de Trabalho, **sendo exigência da elaboração do referido Acordo Coletivo a adimplência com os sindicatos convenientes, sob pena de nulidade.**

8 - PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta em acordo coletivo de trabalho.

9 - O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, entre os empregados, a título de GORJETAS, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, na forma prevista

nos acordos coletivos.

10 - 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 destas, e mudança da natureza jurídica de compulsória para exclusivamente espontânea e administrada pelos trabalhadores.

11 - 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, 13º salário, pela média do somatório dos últimos 12 (doze) meses, e FGTS, a exceção do item 6.

12 - 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.**

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA NONA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO E/OU TICKET REFEIÇÃO.

1 - O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada passa a ser obrigatório a partir da vigência da presente 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 - Para as empresas que optarem em não fornecer nenhum lanche ou refeição ao trabalhador, será obrigatório o pagamento de um ticket refeição no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais), por dia trabalhado, os quais poderão ser pagos em contracheque ou cartão alimentação, não se constituindo tal benefício salário *in natura*.

3 - Às Empresas que aderirem ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) poderão descontar até 20% sobre o valor total da alimentação gasta com o trabalhador, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário "*In natura*".

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

### CLÁUSULA DÉCIMA - DO FORNECIMENTO OPCIONAL DE CESTA BÁSICA.

Fica facultadas as empresas integrantes da presente categoria econômica, que assim optarem, a pagar ao(s) seu(s) funcionário(s), em face de sua assiduidade, desde que não tenha falta no mês, justificadas ou não, uma cesta básica no valor de R\$ 100,00 (cem reais). A referida cesta básica não tem natureza salarial, não fazendo parte da remuneração, nem se configurando salário *in natura*.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO FORNECIMENTO DE VALE TRANSPORTE.

1 - As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte aos seus trabalhadores desde que por eles solicitado com a devida retenção percentual conforme a Lei 7.418/85, em caso da empresa repassar o valor do Vale Transporte em espécie, em vez dos Créditos no Cartão VEM Trabalhador, o mesmo não se incorporar à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios, desde que sejam feitos acordos ou aditivos contratuais escritos entre o empregado e o empregador prevendo à concessão das passagens de forma diversa.

2 - Será facultado às Empresas o fornecimento de 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".

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO PLANO DE SAÚDE.**

1 - Em conformidade com o disposto na Súmula n.º 342, do C. TST, será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Plano de Saúde. Fica assegurado aos empregados que percebem SALÁRIO BASE, de acordo com o grupo a que pertença a empresa, sua participação em no Máximo 50% (cinquenta por cento) do custo cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Quanto aos demais empregados que percebem remuneração acima de um SALÁRIO BASE, ficará a critério do empregador o percentual de participação do valor cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Essa faculdade convencional não constituirá em salário de qualquer espécie, nem se configurará em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado somente eventualmente usará o Plano de 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 Plano de Saúde, praticado e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (Súm. 342 C. TST).

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO SEGURO DE VIDA.**

1 - Os empregados, referidos na lei 12.619, 30 de abril de 2012 - art. 2º parágrafo único, é assegurado o benefício do seguro obrigatório, custeado pelo empregador, destinado à cobertura dos riscos pessoais.

2 - As empresas concederão, a título de "auxílio funeral", ao representante legal de seu empregado falecido, que tenha trabalhado na empresa, o valor equivalente a um salário do trabalhador, limitados a R\$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais), garantindo assim as despesas havidas, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – As empresas que aderirem ao **Plano de Assistencial Familiar**, ficam desobrigadas a contratação do seguro de vida previsto no caput, bem como ao pagamento do auxílio funeral, uma vez que tais benefícios encontram-se abrangidos pelo **PLANO DE ASSISTÊNCIA BRASIL FAMILIAR**.

## **EMPRÉSTIMOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 Súmula n.º 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 DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO.**

1 - As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze) meses, 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. 477 da CLT, quanto aos prazos e formas de pagamento, e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive, dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

5 - O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio será dispensado por justa causa, na forma prevista no art. 482, da CLT, exceto no caso de abandono de emprego, uma vez que nessa hipótese somente será procedido o desconto dos dias não trabalhados do mês do aviso, presumindo-se que o empregado já se ativou em novo posto de trabalho.

6 - A dispensa sem justo motivo ou por rescisão indireta do contrato de trabalho, limita-se ao período de 30 dias, sendo certo que os dias adicionais em razão da lei nº 12.506/2011, deverão ser indenizados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO FORNECIMENTO OBRIGATÓRIO DE 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.

PARÁGRAFO ÚNICO: O não fornecimento da referida carta, nas condições estabelecidas no item acima, implica em descumprimento da presente CCT sujeitando o infrator ao pagamento da multa prevista neste instrumento coletivo, sem exclusão de outras penalidades judiciais.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE, EXAMES PRÉ- NATAL E LACTANTE.**

**1 - Fica vedada à dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto seja qual for a modalidade contratual.**

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

3 - Desde que inexistente a proximidade entre o local de trabalho e a residência da lactante, enquanto "lactente", e de acordo com a conveniência dessas, a empregada poderá optar, mediante declaração de próprio punho, entre iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrá-la uma hora antes, respeitando-se como opção ao cumprimento do intervalo previsto no art. 396 da CLT.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA E PRÊMIO.**

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

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

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DOS FERIADOS, FOLGAS E FÉRIAS.**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS FERIADOS, FOLGAS E FÉRIAS.**

1 - A empresa poderá compensar os feriados laborados, desde que tenham pactuado regime de compensação de jornada individual ou coletiva, num prazo de até 30 dias, contados a partir do dia imediatamente após o trabalhado 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 30 dias.

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

### **Férias e Licenças Duração e Concessão de Férias - 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 procedido por escrito e somente será válido se assinado pelo empregado, 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.



## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO.**

**1 - A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, uma hora e no máximo de duas horas, não podendo a duração do intervalo entre as jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos 74 e 66 da CLT.**

2 - Os intervalos para repouso e alimentação acima dispostos serão de livre utilização do empregado podendo afastar-se do local de trabalho.

I – Se o trabalhador for obrigado a permanecer na empresa o tempo do suposto intervalo será considerado como a disposição do empregador, considerando-se não gozado o intervalo, computando-se tal período na jornada.

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 de trabalho, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações, conforme faculta o Art. 59-A, da CLT.

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

II - Para os empregados admitidos posteriormente à homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento que será implementado mediante opção do empregador.

4 - A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo dentro de três semanas trabalhadas, conforme permissivo da Lei nº 605/1949, não sendo aplicado o disposto no art. 386 da CLT, face o disposto no art. 611-A da CLT, bem como o disposto no Tema 1046 do C. STF, podendo, a critério da Empresa, serem estabelecidas as seguintes opções:

**I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, dentro das três semanas informadas acima, 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, dentro das três semanas informadas acima, 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.**

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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUTORIZAÇÕES PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO.**

1- A Empresa poderá se utilizar de meios eletrônicos para controle da jornada de trabalho, ficando autorizada a utilização de quaisquer sistemas de registro eletrônico de ponto, seja REP-C ou outros sistemas alternativos, como REP-A ou REP-P, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

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 - Estarem estes disponíveis no local de trabalho;

II - Permitirem a identificação de empregador e empregado;

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.

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

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

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

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

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

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, obedecendo-se o limite desse desconto a 30% do salário.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

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

1 - Assegura-se a eficácia de todos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais das empresas conveniadas ao sindicato, para fim de abono de faltas ao serviço, bem como assegura-se a eficácia dos atestados fornecidos por convênios médicos, caso o empregador possua serviço próprio ou conveniado, e dos atestados fornecidos pelo serviço público de saúde SUS.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISOS E EDITAIS DOS SINDICATOS 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.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - LIBERAÇÃO DO 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 dezembro de 2025 e fevereiro de 2026 o valor correspondente a R\$ 50,00 (cinquenta reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 10 de janeiro de 2025 e 10 de março de 2026.

2 - A cobrança da Contribuição Assistencial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada ao custeio do departamento jurídico, 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 corridos, contados a partir do 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 ou mediante carta com aviso de recebimento devidamente assinada pelo gestor, que deverá ser recebida na instituição no prazo previsto para oposição.

5 - As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, somente poderão firmar 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, que se destina 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.....	70,00 (setenta reais).
041 a 100.....	105,00 (cento e cinco reais).
101 a 150.....	201,00 (duzentos e um reais).
151 a 200.....	310,00 (trezentos e dez reais).
201 em diante.....	500,00 (quinhentos reais).

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 (cinquenta reais).
021 a 040.....	60,00 (sessenta reais).
041 a 080.....	80,00 (oitenta reais).
081 em diante.....	100,00 (cem reais).

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

N.º Mesas	R\$
001 a 020.....	70,00 (setenta reais).
021 a 040.....	90,00 (noventa reais).
041 a 080.....	110,00 (cento e dez reais).
081 em diante.....	130,00 (cento e trinta reais).

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

Com balcão e sem mesas....	R\$ 60,00 (sessenta reais).
Com balcão e mesas.....	R\$ 110,00 (centoe dez reais).

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

Todos..... R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

VI – PARA EMPRESAS DE FAST FOOD'S

Todos..... R\$ 100,00 (cem reais).

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.

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 corridos, 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 ou mediante carta com aviso de recebimento devidamente assinada pelo gestor, que deverá ser recebida na instituição no prazo previsto para oposição.

#### **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 2026, 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 2026.

#### **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\$ 300,00;
51 a 80 empregados,.....	R\$ 400,00;
81 a 110 empregados,.....	R\$ 750,00;
111 a 150 empregados, .....	R\$ 850,00;

151 a 200 empregados,.....R\$ 900,00;

acima de 201 empregados, .....R\$ 1.500,00;

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 à referida Contribuição, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias corridos, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição será aceita se formalizada na sede do respectivo sindicato patronal, mediante assinatura de documento apropriado de oposição, ou enviada, com aviso de recebimento, à respectiva sede, até o fim do prazo assinalado, não sendo aceitas as efetivadas e recebidas fora do prazo assinalado, obrigando-se com o respectivo pagamento todos os estabelecimentos abrangidos pela presente convenção.

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 E ASSISTÊNCIA MÉDICA-JURÍDICA DOS EMPREGADOS.**

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 República 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 dos Pisos Salariais, e respectivas faixas de enquadramento de cada um dos associados e representados, esse valor será descontado da remuneração do empregado e recolhido até o decimo dia útil do mês subsequente. Esse valor será destinado para manutenção de convênios médico- odontológico e departamento jurídico gratuito.

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 - DAS CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS MENSAIS.**

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 ASSOSSIADOS AO SINDICATO, 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 dezembro de 2025, no mês de janeiro, fevereiro e março de 2026, o valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais), a título de Contribuição Negocial. Esses recolhimentos serão efetuados até o dia 10 de janeiro/2026, 10 de fevereiro/2025, 10 de março de 2026 e 10 de abril de 2026, 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL DOS EMPREGADORES.**

1 - As 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 fornecida pelo SHRBS-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 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 REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

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

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS.**

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO.**

1 - As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contraproposta 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 às empresas no percentual de 30% (trinta por cento) do valor dos salários bases dos empregados lesados, por empregado atingido, que será revertida em favor do sindicato profissional e do empregado lesado, sendo 15% para cada, salienta-se que o empregado lesado somente terá direito ao percentual relativo ao seu piso.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FERIADO DO DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA.**

1 - Fica mantida a data de 29 de julho, dia consagrado à Santa Marta, para comemoração do Dia da Categoria Profissional, considerado feriado para categoria, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver, tal feriado poderá ser compensado com um dia de folga a mais concedido nos trinta dias anteriores ou posteriores ao feriado.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL E DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.**

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

2 - Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas quando mais vantajosas e quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho do qual participem os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas, conforme previsto no "Caput" do art. 617, da CLT, 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, banco de Horas e outras disposições aqui previstas.

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 aceite 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 CLT, bem como pela observância do disposto no Tema 1046 do E. STF

### **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 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, Motéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leterias, 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**

**JOSE ILDEMAR CARNEIRO FERREIRA  
PRESIDENTE**



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMERCIO HOTELEIROS E SIMILARES**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA**

[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>.

