

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2016

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000855/2015  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/09/2015  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR061952/2015  
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.022298/2015-07  
DATA DO PROTOCOLO: 18/09/2015

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 46213022636201501 e Registro nº: PE000878/2015  
SIND DE HOTEIS REST BARES E SIM DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.553.931/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CRUCHO CUNHA;

E

SIND.DOS TRABALHADORES COM.HOTELEIRO SIM.JABOATAO DOS GUARARAPES E REGIAO, CNPJ n. 02.835.781/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JURANDI GALDINO DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2015 a 31 de agosto de 2016 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 HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSÕES, Pousadas e similares, BOATES, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, SORVETERIAS, SELF-SERVICES, FAST-FOODS, CHURRASCARIAS, PIZZARIAS, BUFFETS, APART-HOTÉIS E SIMILARES**, com abrangência territorial em **Água Preta/PE, Amaraji/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Catende/PE, Cortês/PE, Escada/PE, Gameleira/PE, Ipojuca/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Joaquim Nabuco/PE, Maraiá/PE, Moreno/PE, Palmares/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, São Benedito do Sul/PE, São José da Coroa Grande/PE, Sirinhaém/PE, Tamandaré/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.**

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

**DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO DE 2015**

.1- Remunerações Mínimas Garantidas - R.M.G. - Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de uma Remuneração Mínima Garantida a partir de 1º de setembro de 2.015, 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\$ 842,80 (oitocentos e quarenta e dois reais e oitenta centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 27,95 (vinte e sete reais e noventa e cinco centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 870,75 (oitocentos e setenta reais e setenta 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\$ 850,14 (oitocentos e cinquenta reais e quatorze centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 35,03 (trinta e cinco reais e três centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 885,17 (oitocentos e oitenta e cinco reais e dezessete centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 852,48 (oitocentos e cinquenta e dois reais e quarenta e oito centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 37,36 (trinta e sete reais e trinta e seis centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 889,84 (oitocentos e oitenta e nove reais e oitenta 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\$ 878,17 (oitocentos e setenta e oito reais e dezessete centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 66,56 (sessenta e seis reais e cinquenta e seis centavos)

=====

R. M. G.....R\$ 944,73 (novecentos e quarenta e quatro reais e setenta e três centavos)

DOS REAJUSTES SALARIAIS COMPLEMENTARES A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2016

.1- Remunerações Mínimas Garantidas - R.M.G. - Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de uma Remuneração Mínima Garantida a partir de 1º de janeiro de 2.016, 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\$ 864,71 (oitocentos e sessenta e quatro reais e setenta e um centavos )

GORJETA/PONTO.....R\$ 28,68 (vinte e oito reais e sessenta e oito centavos)

=====  
R. M. G.....R\$ 893,39 (oitocentos e noventa e tres reais e trinta 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\$ 872,24 (oitocentos e setenta e dois reais e vinte e quatro centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 35,94 (trinta e cinco reais e noventa e quatro centavos)

=====  
R. M. G.....R\$ 908,18 (novecentos e oito reais e dezoito centavos)

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

PISO SALARIAL.....R\$ 874,64 (oitocentos e setenta e quatro reais e sessenta e quatro centavos)

GORJETA/PONTO.....R\$ 38,34 (trinta e oito reais e trinta e quatro centavos)

=====  
R. M. G.....R\$ 912,98 (novecentos e doze reais e noventa e oito 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\$ 901,00 (novecentos e um reais)

GORJETA/PONTO.....R\$ 68,29 (sessenta e oito reais e vinte e nove centavos)

=====  
R. M. G.....R\$ 969,29 (novecentos e sessenta e nove reais e vinte e nove centavos)

## DISPOSITIVOS DAS REMUNERAÇÕES MÍNIMAS GARANTIDAS

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

### Reajustes/Correções Salariais

## CLÁUSULA QUARTA - DAS REMUNERAÇÕES SUPERIORES

1 – As remunerações superiores aos valores correspondentes as Remunerações Mínimas Garantidas por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da anterior Convenção Coletiva de Trabalho, para o exercício 2015/2016, vigentes em 1º de janeiro de 2015 serão reajustadas a partir de 1º de setembro de 2015, mediante a aplicação do percentual de 7,0% (sete por cento), acrescido de 2,7% (dois virgula sete por cento) em 1º de janeiro de 2016, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

.2 Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de janeiro de 2015 serão atualizados proporcionalmente em data de 1º de setembro de 2015, tomando-se por base de cálculo o número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção ou por merecimento.

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

### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

## CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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, no mês subsequente, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção, ressaltados 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 SÉTIMA - ADICIONAIS NOTURNOS**

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

2 A transferência do empregado do horário noturno para o diurno, implica na automática

perda do direito à percepção do adicional noturno, independentemente da sua habitualidade, salvo acordo entre as partes.

### **Adicional de Insalubridade**

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

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

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

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

.4 Fica o empregado e o empregador obrigados 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 NONA - GORJETA**

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

.1 Gorjeta Manual ou Espontânea - Trata-se daquela que o cliente gratifica o empregado, sem o conhecimento do empregador.

.2 As gorjetas manuais ou espontâneas somente serão admitidas, para todos os fins de direito, inclusive trabalhista e previdenciário, se forem recolhidos pelos empregados o equivalente, em espécie monetária, ao percentual de 45% (quarenta e cinco por cento) do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações

legais e contratuais.

.3 Gorjeta/Ponto Compulsória - É o percentual reservado pelas empresas para ser distribuído entre os empregados, mediante entendimento entre as partes, de logo devidamente autorizado nesta Convenção, sendo 55% (cinquenta e cinco por cento) para distribuição e 40% (quarenta por cento) para cobertura e atendimento das obrigações legais e 5% (cinco por cento) para recolhimento da Retribuição Operacional.

.4 Ponto – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta Compulsória, reservada pelas empresas que utilizam esse sistema.

.5 A Gorjeta/Ponto será sempre proporcional na composição da remuneração do empregado. Sua distribuição para os empregados será de 55% (cinquenta e cinco por cento) para distribuição e 40% (quarenta por cento) para cobertura e atendimento das obrigações legais e 5% (cinco por cento) para recolhimento da Retribuição Operacional, definida na Clausula 27.

.6 O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, depois de deduzidos os encargos contratuais decorrentes de sua operacionalidade, entre os empregados, a título de gorjetas, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, segundo entendimento entre empregados e empregadores, autorizados por esta avença normativa.

.7 Ficam ressalvadas as condições de apuração anteriores nas Empresas, sua distribuição e reserva das gorjetas/ponto de qualquer tipo, podendo, mediante entendimento entre empregados e empregadores, assistidos pelos sindicatos convenientes, ser modificadas ou extintas.

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

.9 Para o cumprimento da distribuição das Gorjetas/Pontos compulsórias, as empresas deverão obter, junto ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, DÍSTICO INFORMATIVO para conhecimento da clientela das empresas de sua representação econômica, no que se refere aos acréscimos compulsórios pelos serviços.

.10 As Gorjetas/Pontos compulsórias integram a composição das Remunerações nos termos da Sumula n.º 354, do C. TST.

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

#### QUADRO – GORJETA MENSAL, MANUAL OU ESPONTÂNEA – RECOLHIMENTOS AO INSS.

GRUPOS EMPRESAS	01/09/2015	01/01/2016
ATIVIDADE I	27,95	28,68
ATIVIDADE II	35,03	35,94
ATIVIDADE III	37,36	38,34



### **Auxílio Alimentação**

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

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

.2 Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante 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 Saúde**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE CONVÊNIO - PLANO DE SAÚDE**

.1 Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST, será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Seguro Saúde, participando do rateio dos custos em até 50% do valor cobrado pela Empresa Seguradora, relativa ao número de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convencional em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente eventualmente usarão o seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário "utilidade" ou "In natura"

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

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

#### **Auxílio Morte/Funeral**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 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.

.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 QUINTA - DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

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

.2 Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja a lei n.º 9.601/98; o decreto n.º 2.490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas.

.2.1 A CTPS deverá ser anotada normalmente, contendo as datas de início e de término do contrato, fazendo-se obrigatoriamente referência à lei n.º 9.601/98.

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

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

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

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

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

.3 Fica convencionado e expressamente facultado a implantação do sistema de "REGIME DE TEMPO PARCIAL" 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 SEXTA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO**

.1 As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão procedidas preferencialmente no Sindicato dos Empregados, 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.

### **Estágio/Aprendizagem**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Normas Disciplinares**

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

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

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

### **Estabilidade Mãe**

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

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

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

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

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

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

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

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

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO ? HORÁRIO**

.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de “Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares” - , e as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

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

.4 A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de uma hora e no máximo de quatro horas, na forma do caput do art., 71 da CLT, não podendo a duração do

intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Desde que observadas às exigências do § 3º, do Art. 71 da CLT, ou seja, com previa anuência do MTE/PE.

.5 Na jornada de trabalho com (2) dois turnos haverá sempre um intervalo intraturnos para alimentação e/ou repouso, sendo facultado ao empregado, no intervalo intraturnos, a permanência no local destinado para repouso e/ou alimentação. O uso desta faculdade, no entanto, não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade do art. 71, § 2º, CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, em qualquer jornada de trabalho, quer seja diurna ou noturna, em sistema de revezamento ou fixo.

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

.7 As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, será compensadas nos mês subsequente, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas.

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

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

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

. 9 A Empresa, quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal de 44:00 (quarenta e quatro) horas e/ou extra, podendo ser compensada ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa.

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

. 9. 2 Poderá ser adotada a Jornada diurna de dois turnos de até 11h20min (onze e vinte) horas e a noturna de até 10h00min (dez) horas, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo aplicável somente para os turnos de revezamento, excluído-se os horários administrativos.

.10 Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de



até 04 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, com intervalo intrajornadas de até 02 (duas) horas.

.11 O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias). Sumula 146, do C. TST.

.11.1 Faculta-se às partes, o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada de trabalho, nos horários ajustados em Contrato ou Acordo de Trabalho se, antes de findo o prazo estipulado nesse Contrato/Acordo, quando sua continuidade não for mais conveniente ao empregado ou terminar o objetivo do horário ajustado.

.12 A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas, conforme Portaria n. 417, Art. 2º, Alínea "b", de 10 de junho de 1966, do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo, a critério da Empresa, ser estabelecidas as seguintes opções:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, da sétima semana, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 7 (sete) semanas.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, na sétima semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 7 (sete) semanas.

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

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

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

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

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

.18 As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho poderão ser

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

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

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

.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares" - , e as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

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

.4 A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de uma hora e no máximo de quatro horas, na forma do caput do art., 71 da CLT, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Desde que observadas às exigências do § 3º, do Art. 71 da CLT, ou seja, com previa anuência do MTE/PE.

.5 Na jornada de trabalho com (2) dois turnos haverá sempre um intervalo intraturnos para alimentação e/ou repouso, sendo facultado ao empregado, no intervalo intraturnos, a permanência no local destinado para repouso e/ou alimentação. O uso desta faculdade, no entanto, não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade do art. 71, § 2º, CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, em qualquer jornada de trabalho, quer seja diurna ou noturna, em sistema de revezamento ou fixo.

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

.7 As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, será compensadas nos mês subsequente, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas.

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

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

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

. 9 A Empresa, quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal de 44:00 (quarenta e quatro) horas e/ou extra, podendo ser compensada ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa.

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

. 9. 2 Poderá ser adotada a Jornada diurna de dois turnos de até 11h20min (onze e vinte) horas e a noturna de até 10h00min (dez) horas, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo aplicável somente para os turnos de revezamento, excluído-se os horários administrativos.

.10 Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de até 04 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, com intervalo intraturnos de até 02 (duas) horas.

.11 O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias). Sumula 146, do C. TST.

.11. 1 Faculta-se às partes, o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada de trabalho, nos horários ajustados em Contrato ou Acordo de Trabalho se, antes de findo o prazo estipulado nesse Contrato/Acordo, quando sua continuidade não for mais conveniente ao empregado ou terminar o objetivo do horário ajustado.

.12 A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas, conforme Portaria n. 417, Art. 2º, Alínea "b", de 10 de junho de 1966, do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo, a critério da Empresa, ser estabelecidas as seguintes opções:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, da sétima semana, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 7 (sete) semanas.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, na sétima semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 7 (sete) semanas.

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

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

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

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

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

.18 As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo, na forma do Banco de Horas.

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

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

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

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

## **Relações Sindicais**

### **Representante Sindical**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS**

.1 As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional, destina-se ao apoio e fomento das estrutura 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.....	95,00
041 a 100.....	180,00
101 a 150.....	350,00
151 a 200.....	590,00
201 em diante.....	990,00

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.....	65,00
021 a 040.....	99,00
041 a 080.....	139,00
081 em diante.....	189,00

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

No Mesas	R\$
001 a 020.....	65,00
021 a 040.....	99,00
041 a 080.....	139,00
081 em diante.....	189,00

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

Com balcão e sem mesas....	R\$ 55,00
Com balcão e mesas.....	R\$ 65,00

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

Todos.....	R\$ 99,00
------------	-----------

VI – PARA EMPRESAS DE FAST FOOD'S

Todos.....	R\$ 139,00
------------	------------

.2 Os valores arrecadados a título de retribuição operacional, destinar-se-ão aos procedimentos de assistência social, apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional e promocional, no percentual de setenta por cento de seu montante e o percentual remanescente de trinta por cento aos serviços de Assessoria jurídica.

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

das despesas de honorários advocatícios e custas processuais decorrente da cobrança judicial.

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

.1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco, a título de Contribuição Negocial da Categoria Econômica, por cada um de seus empregados, no mês de outubro de 2014 e Fevereiro de 2015 o valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) de Outubro de 2015 e 26 (vinte e seis) de fevereiro de 2016.

.2 A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas com esta Convenção, Administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical.

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

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

.1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares alcançadas por este instrumento público de Convenção Coletiva de Trabalho, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados, nos meses de setembro de 2015 e janeiro de 2016, o valor equivalente ao percentual de 3% (três por cento) e que incidirá e limitar-se-á, sobre a Remuneração Mínima Garantida correspondente a faixa de enquadramento da RMG de cada empresa e a recolher até o dia 08 (oito) de outubro de 2015 e 11 (onze) de fevereiro de 2016, em favor do Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Moreno, Vitória de Santo Antão, Ipojuca, Água Preta, Amarají, Barreiros, Belém de Maria, Catende, Cortês, Escada, Gameleira, Jaqueira, Joaquim Nabuco, Maraiá, Palmares, Primavera, Quipapá, Ribeirão, Rio Formoso, São Benedito do Sul, São José da Coroa Grande, Serinhaém, Tamandaré e Xexéu - SINTHORESJ - PE, a título de contribuição negocial da categoria profissional.

.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 Avenida Francisco Alves de Souza, s/n, Condomínio Rosa e Maria, sala 10, Centro de Ipojuca, ou suas sub sedes sito a Rua Santo Elias, 277, sala



10, 1º andar, Prazeres, Jaboatão dos Guararapes, ou ainda a Rua Monsenhor Teobaldo da Rocha, 48, centro da cidade de Barreiros, e Av. Luis de França, 1400 – Sala 02 – Centro – Palmares, todas em Pernambuco, mediante assinatura de documento apropriado.

.3 A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas com editais, materiais gráficos e 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.

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

.1 As Empresas alcançadas por esta Convenção coletiva de Trabalho ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento de seus empregados desde que por eles devidamente autorizados, a contribuição associativa mensal, no valor de R\$ 12,00 (doze reais), que deverá ser recolhida ao Sindicato profissional até o 10º (décimo) dia do mês subsequente.

.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 CONFEDERATIVA**

.1 Os Sindicatos Convenientes, 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 às suas respectivas Federações Nacionais, para a efetivação, distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL**

.1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Moreno, Vitória de Santo Antão, Ipojuca, Água Preta, Amarají, Barreiros, Belém de Maria, Catende, Cortês, Escada, Gameleira, Jaqueira, Joaquim Nabuco, Maraiá, Palmares, Primavera, Quipapá, Ribeirão, Rio

Formoso, São Benedito do Sul, São José da Coroa Grande, Serinhaém, Tamandaré e Xexéu, alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherá mensalmente sem ônus para os empregados, o Encargo Operacional Sindical deste instrumento coletivo, em favor do Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Moreno, Vitória de Santo Antão, Ipojuca, Água Preta, Amarají, Barreiros, Belém de Maria, Catende, Cortês, Escada, Gameleira, Jaqueira, Joaquim Nabuco, Maraial, Palmares, Primavera, Quipapá, Ribeirão, Rio Formoso, São Benedito do Sul, São José da Coroa Grande, Serinhaém, Tamandaré e Xexéu - SINTHORESJ - PE, por cada um de seus empregados nos meses de setembro de 2015 a agosto de 2016 o valor correspondente a R\$ 11,00 (onze reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 07 (sete) de cada mês, mediante guia de recolhimento próprio ou outra forma de cobrança criada pelo Sindicato profissional, valor este para aplicação em manutenção de programas assistenciais na área de saúde e jurídica.

.2 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.

.3 A cobrança das contribuições inadimplidas, após aviso, que se dará 72 (setenta e duas horas) após o vencimento, será encaminhada, obrigatoriamente, a Escritório Jurídico de cobrança. Tendo em vista a lei n.º 8.984/95, fica eleito o fórum trabalhista das Comarcas dos Municípios das respectivas Empresas inadimplentes

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

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

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

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES E TAXAS INADIMPLIDAS**

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

#### **Outras Disposições**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, na forma prevista no art. n.º 620, 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 sobreporem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da Republica Federativa do Brasil.

.3 Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das Entidades sindicais Convenentes, inclusive para implantação de Banco de Horas.

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

aceita como prova.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DAS COMISSÕES E NUCLEO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - OBJETO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundada no artigo 611 e seguintes da CLT, atende à orientação normativa da Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, por sua Comissão fiscalizadora especial, para Acordos e convenções Coletivas de Trabalho e demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, 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 7.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares", e os seus empregados, como a seguir definidos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONVENIENTES**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, DECORRENTE DE NEGOCIAÇÃO, NA FORMA DO ART. N.º 611, e seguinte da CLT, e que celebram, de um lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES DE HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSÕES, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares,

LANCHONETES, SORVETERIAS, SELF-SERVICES, FAST-FOODS, CHURRASCARIAS, PIZZARIAS, BUFFETS, APART-HOTÉIS E SIMILARES DOS MUNICÍPIOS DE JABOATÃO DOS GUARARAPES, CABO DE SANTO AGOSTINHO, MORENO, VITÓRIA DE SANTO ANTÃO, IPOJUCA, AGUA PRETA, AMARAJI, BARREIROS, BELEM DE MARIA, CATENDE, CORTES, ESCADA, GAMELEIRA, JAQUEIRA, JOAQUIM NABUCO, MARAIAL, PALMARES, PRIMAVERA, QUIPAPA, RIBEIRÃO, RIO FORMOSO, SÃO BENEDITO DO SUL, SÃO JOSÉ DA COROA GRANDE, SERINHAEM, TAMANDARÉ E XEXEU – SINTHORESJ - PE, neste ato representado por seu Presidente, JURANDI GALDINO DA SILVA, CPF N. 442.924.304-20, e do outro lado, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, representado pelo seu Diretor Presidente, Senhor Júlio Crucho Cunha, CPF n. 000.296.104-00, RG n. 4.094.720 SSP/PE, PE e ainda, como Intervenientes, a Associação Brasileira da Indústria de Hotéis, Presidente, Carlos Eduardo Costa Cavalcanti, CNPJ nº 02.029.907/0001-09 e a Associação Brasileira das Empresas de Entretenimento e Lazer, Presidente, Núncio Natrielle, CNPJ nº 35.327.857/0001-03; por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembléias gerais, realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - BENEFICIÁRIOS**

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DATA-BASE. VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL**

.1 A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva à base territorial das Entidades Convenientes, incluem-se também, para todos os efeitos, as empresas de marinas e náuticas.

. 2 A presente Convenção Coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) anos, a contar de 1º de setembro de 2015 e com termo final em data de 31 de agosto de 2016.

.3 As Cláusulas Salariais ou outras instituídas por Lei, serão negociadas entre os Sindicatos das categorias profissional e econômica no prazo de 60 (sessenta) dias que antecederem a data de 1º de setembro de 2016, obrigatoriamente.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

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

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

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS

CARLOS EDUARDO COSTA CAVALCANTI

Presidente ABIH

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER  
NÚNCIO NATRIELLE

Presidente ABRASEL

ASSESSORIA JURÍDICA

MÁRCIO MOISÉS SPERB, ADVOGADO, OAB/PE 284-B.

ADVOGADO DO SINTHORESJ/PE

HERIBERTO GUEDES CARNEIRO, OAB/PE 5753.

ADVOGADO DO

SINDHOTEL/PE

JULIO CRUCHO CUNHA

Presidente

SIND DE HOTEIS REST BARES E SIM DO ESTADO DE PERNAMBUCO

JURANDI GALDINO DA SILVA

Presidente

SIND.DOS TRABALHADORES COM.HOTELEIRO SIM.JABOATAO DOS GUARARAPES E

REGIAO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA JABOATÃO**

[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>.