CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001203/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/10/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR069112/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47984.225867/2026-51
DATA DO PROTOCOLO: 26/10/2026

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 TRABALHADORES DE HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSOES, POUSADAS, BOATES, RESTAURANTES, BARES, LANCHON,, CNPJ n. 03.414.193/0001-15, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCOS ANTONIO GOMES;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2026 a 31 de agosto de 2027 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a **exceção** dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem e estágio, 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, CAFETERIAS, FAST-FOODS, BUFFETS E SIMILARES;

A) A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2026 o salário base passará para R$ 1.776,50 (um mil setecentos e setenta e seis reais e cinquenta centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2027, o salário base passara para R$ 1.802,00 (um mil oitocentos e dois reais).

C) Para os salários superiores aos fixados no Item I, exclusivamente para os empregados do setor de restaurante, bares, lanchonetes, cafeterias, fast-foods, buffets e similares, vigente em primeiro de janeiro de 2026 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2026, mediante a aplicação **do percentual de 5,0% (cinco por cento), sobre a remuneração de janeiro de 2026,** facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

Parágrafo Primeiro: A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, os Salários Bases serão corrigidos na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários.

Parágrafo Segundo: Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nos reajustes Salariais ora fixados.

Parágrafo Terceiro: Ficam garantidos os SALÁRIOS BASES preexistentes, nas remunerações dos empregados, que serão irredutíveis, salvo descontos admitidos em lei ou convencional.

Parágrafo Quarto: As diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2026 poderão ser pagas até a folha de janeiro de 2027, sem incidência de multa ou juros, em razão da data de registro deste instrumento.

II - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS, FLATS, PENSÕES, POUSADAS, MOTÉIS, APART-HOTÉIS E SIMILARES:

i. **ATÉ DE 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, HOTEIS SAZONAIS E MARIANAS:**

A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2026 o salário base passará para 1.756,59 (um mil setecentos e setenta e seis reais e noventa e quatro centavos).

A) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2027, o salário base passara para R$ 1.774,15 (um mil setecentos e setenta e quatro reais)

ii. **DE 41 ATÉ 100 APARTAMENTO EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS:**

A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2026 o salário base passará R$ 1.758,00 (um mil setecentos e cinquenta e oito reais e setenta).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2027, o salário base passara para Ra R$ 1.776,00 (um mil setecentos e setenta e seis reais).

iii. **DE 101 ATÉ DE 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS:**

A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2026 o salário base passará para R$ 1.790,00 (um mil setecentos e noventa reais).

A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2027, o salário base passara para R$ 1.807,00 (um mil oitocentos e sete reais).

iv. **COM MAIS DE 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS:**

A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2026 o salário base passará para R$ 1.873,23 (um mil oitocentos e setenta e três reais e vinte e três centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2027, o salário base passará para R$ 1.892,00 (um mil oitocentos e noventa e dois reais).

Para os salários superiores aos fixados para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS, FLATS, PENSÕES, POUSADAS, MOTÉIS, APART-HOTÉIS E SIMILARES, vigente em primeiro de janeiro de 2025 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2026, mediante a aplicação **do percentual de 5% (cinco por cento), sobre a remuneração de janeiro de 2026,** facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nos reajustes Salariais ora fixados desde que tenha sido concedidos de fevereiro de 2026 a agosto de 2026 e tenham a mesma finalidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO - As diferenças salariais relativas aos meses de setembro e outubro de 2026 poderão ser pagas até a folha de janeiro de 2027, sem incidência de multa ou juros, em razão da data de registro deste instrumento.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

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.

CLÁUSULA QUINTA - DA MUDANÇA NO DIANTAMENTO QUINZENAL OU SUPRESSÃO

As empresas que optarem por proceder com o adiantamento quinzenal, respeitando os procedimentos já existentes, somente poderão alterá-lo com a carência de 90 (noventa) dias, devendo comprovar que comunicou o empregado por escrito.

Descontos Salariais

CLÁUSULA SEXTA - VALES E ADIANTAMENTOS

Os descontos por adiantamento salarial ou “vales” somente terão validade se os vales forem emitidos em 02 (duas) vias, uma das quais deverá permanecer em poder do empregado, aportando a assinatura do empregado ou de sua digital na via que ficará em posse da empregadora, contendo a importância antecipada, origem de pagamento e mês respectivo, independentemente se tal pagamento se dê em dinheiro, transferência bancária ou via PIX.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS

As horas extras laboradas serão devidas com acréscimo de 50% sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas acima da 8ª (oitava) hora diária e da 44ª (quadragésima quarta) hora semanal.

Parágrafo Primeiro - As horas extras laboradas aos domingos, feriados e dias santificados serão pagas sempre com acréscimo de 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais.

Parágrafo Segundo - Serão consideradas horas extras todas aquelas laboradas acima da 8h diária ou 44h semanais. Salvo na jornada de 12 x 36 e em outras jornadas específicas definidas em Acordo Coletivo de Trabalho ou Acordo individual, respeitadas as normas vigentes.

Parágrafo Terceiro - Fica autorizado às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva instituir regime de **banco de horas** ou outro regime de compensação de jornada, inclusive, em **ambientes ou funções insalubres**, sem a necessidade de prévia licença ou autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, da CLT, e da Tese de Repercussão Geral nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal.

I - A compensação de jornada ou utilização do banco de horas deverá observar os seguintes parâmetros mínimos:

a) As horas excedentes serão compensadas no prazo máximo de **06 (seis) meses**, salvo previsão diversa em prevista exclusivamente em acordo coletivo de trabalho;

b) O empregado deverá ser previamente informado por escrito ou meio equivalente do saldo de horas, créditos e débitos acumulados no mesmo período do item “a”;

c) O trabalhador exposto à insalubridade em função de ambiente ou agente nocivo deverá usufruir de todos os direitos de proteção à saúde e segurança do trabalho, inclusive equipamentos de proteção individual (EPIs), pausas, acompanhamento médico-pericial, laudos técnicos ou periciais que identifiquem agente(s), grau de insalubridade e estratégias de mitigação;

d) A compensação deverá respeitar os limites máximos de jornada diária, semanal e repouso previstos em lei ou norma regulamentadora aplicável, de modo a não prejudicar a saúde do trabalhador;

e) Não se aplicará a exigência de licença prévia do Ministério do Trabalho para prorrogação de jornada ou compensação quando houver norma coletiva que autorize expressamente, como nesta Convenção, para os casos de ambiente insalubre.

Esta cláusula será eficaz durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva, podendo ser revista a pedido de uma das partes, mediante negociação sindical, observados os limites legais e regulamentos de segurança e sanitários aplicáveis.

Adicional Noturno

CLÁUSULA OITAVA - DOS ADICIONAIS NOTURNOS

O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta por cento) incidente sobre o valor da hora noturna 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, não havendo que se falar em adicionais sobre horas prorrogadas.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - BENEFÍCIOS QUE NÃO CONSTITUEM SALÁRIO 'IN NATURA'

Não se enquadram no conceito de salário in natura previsto no art. 458 da CLT, quando concedidos gratuitamente pelo empregador, os seguintes benefícios: refeição, abrigo após a jornada de trabalho, auxílio-farmácia, seguro de vida, auxílio-educação, previdência privada, auxílio-combustível, plano de saúde, plano odontológico, cesta básica e moradia, além das demais hipóteses previstas em lei.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS, DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO OU NÃO E DISTRIBUIÇÃO

GORJETA é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como taxa de serviço, adicional ou a qualquer título que venha dar o empregador sendo, necessariamente, por força de lei, destinada à distribuição aos empregados.

Parágrafo Primeiro - GORJETA não constitui receita própria dos empregadores e está isenta de obrigação fiscal tributaria municipal, estadual ou federal de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recaindo sobre a gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados, enquanto possuir natureza remuneratória.

Parágrafo Segundo - Para as Microempresas, Eireli, EPP-Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, retendo-se 20% (vinte por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento, 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.**

Parágrafo Terceiro - Para as empresas não diferenciadas, com opção de lucro presumido ou real, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, retendo-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento, enquanto possuírem 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).

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

Parágrafo Quinto - 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 EMPREGADORA, 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 ser prevista em Acordo Coletivo de Trabalho, prestigiando o Tema 1046 do C. STF.

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

Parágrafo Sétimo - 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.

Parágrafo Oitavo - As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, e mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional com a participação do sindicato patronal, 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.

Parágrafo Nono - 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, mediante ACT devidamente registrado no MTE, com a participação das entidades.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO E TICKET REFEIÇÃO

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).

Parágrafo Primeiro - Para as empresas que optarem em não fornecem nenhum lanche ou refeição ao trabalhador, será obrigatório o pagamento de um ticket refeição no valor mínimo de R$ 9,00 (nove reais), por dia efetivamente trabalhado, os quais poderão ser pagos em contracheque ou cartão alimentação, sendo facultado a empregadora descontar dos valores de tíquete alimentação do mês subsequente os dias de falta ao serviço justificadas ou não, afastamentos por quaisquer motivo e licenças médicas ocorridas no mês anterior, caso o pagamento já tenha sido feito antecipadamente no mês em que ocorreram tais eventos, não se constituindo tal benefício salário *in natura.*

Parágrafo Segundo - 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*".

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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$ 150,00. A referida cesta básica não tem natureza salarial, não fazendo parte da remuneração, nem se configurando salário *in natura*.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte aos seus trabalhadores desde que por eles solicitado com a devida retenção do percentual, conforme a previsão legal da Lei n.º 7.418/85.

Parágrafo Primeiro – As empresas poderão efetuar o pagamento das passagens em outros meios de pagamento, inclusive, em espécie, em vez dos Créditos no Cartão VEM Trabalhador, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios.

Parágrafo Segundo - Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante aditivo contratual ou acordo expresso e por escrito entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário “In natura.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PLANO DE SAÚDE

Na conformidade da 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”.

Parágrafo Primeiro - Fica ressalvado que a qualquer tempo poderá ser rescindido o Convênio por incompatibilidade técnica ou financeira da empresa. Igualmente ficam ressalvadas as condições preexistentes dos Convênios Médicos de Plano de Saúde, praticado e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (Súmula 342 C. TST).

Parágrafo Segundo - Os valores custeados pelo empregador a título de plano de saúde e odontológico não integram a remuneração para qualquer efeito, nos termos do art. 458, § 2º, IV, da CLT e do art. 28, § 9º, "q", da Lei nº 8.212/1991, e a inclusão de dependentes correrá por conta do empregado, salvo liberalidade da

empresa.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO AUXÍLIO FUNERAL

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$ 3.000,00 (três mil reais), garantindo assim as despesas havidas para auxílio do custeio das despesas funerais. Esse auxílio não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

Parágrafo Único – As empresas que aderirem ao **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO SOCIAL**, ficam desobrigadas do pagamento do auxílio funeral, uma vez que tal benefício encontra-se abrangido pelo **projeto** doravante denominado simplesmente **“BRAF”,** conforme definido na respectiva Cláusula.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO SOCIAL

Fica instituída, obrigatoriamente, para todos que fazem parte da categoria econômica e em favor dos seus colaboradores, a adesão ao AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL, salvo se os empregadores optarem por conceder plano de saúde, com a anuência de seus empregados.

Parágrafo Primeiro – Em caso de cancelamento ou rescisão do plano de saúde concedido voluntariamente pelo empregador, seja qual for o motivo, o trabalhador deverá ser inscrito no AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL tendo a empresa o prazo de 30 (trinta) dias após o fim da cobertura para fazer o cadastramento nos moldes do previsto nesta CCT.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL

As empresas contratarão para todos os Colaboradores e Funcionários, o PLANO DE ASSISTÊNCIA BRASIL FAMÍLIAR, denominado simplesmente “BRAF”, com intuito de proporcionar aos trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizadas pelo referido plano “BRAF”.

Parágrafo Primeiro - Da implantação e manutenção dos benefícios contemplados no **“BRAF**”, caberão as empresas empregadoras o pagamento mensal no valor de R$ 31,90 (trinta e um reais e noventa centavos), **por trabalhador**, com contrato de trabalho ativo, valor este que é revertido em benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

Parágrafo Segundo - O **“BRAF**” será implementado e gerido pelos Sindicatos Laboral e Patronal através de uma empresa especializada denominada “Gestora”, estabelecida a empresa BRASIL MAR SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS, que, conjuntamente com os demais fornecedores por ela contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIO	DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS
PLANO ODONTOLÓGICO	Fica assegurado para o colaborador cadastrado no BRAF assistência odontológica, conforme termos e condições abaixo descritos: - ISENÇÃO TOTAL DE CARÊNCIAS - URGÊNCIA - DIAGNÓSTICO - RESTAURAÇÃO - TRATAMENTO DE CANAL - ODONTOPEDIATRIA - RADIOLOGIA - CIRURGIAS - TRATAMENTO DE GENGIVA - PRÓTESE (BLOCO, COROA E PINO) - INCLUSÃO DE DEPENTESTES A PARTIR DO PAGAMENTO DE UM ACRÉSCIMO DE R$ 16,00 (DEZESEIS REAIS) MENSAIS, POR DEPENDENTE, QUE SERÃO DESCONTADOS DO SALÁRIO DO COLABORADOR E REPASSADOS À GESTORA.
SEGURO DE VIDA	Fica garantido aos colaboradores e demais funcionários um capital segurado, conforme coberturas abaixo: I - Morte por Acidental: I.S de R$ 20.000,00 (vinte mil reais). Em caso de acidente os beneficiários legais ganharão o valor escrito na Morte Acidental. II - Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: I.S de R$ 20.000,00 (vinte mil reais), de acordo com o rateio legal no caso de invalidez parcial.

SEGURO ASSISTÊNCIA FUNERAL INDIVIDUAL – SERVIÇO OU REEMBOLSO (SAF):

Em caso de falecimento do segurado empregado, por causas naturais ou acidentais, a família será amparada com a cobertura das despesas funerárias, limitadas ao valor de R$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais). Para obter este benefício, o parente mais próximo deve entrar em contato com a seguradora, que providenciará a contratação dos serviços funerários, incluindo taxas, urnas e flores. Caso a família opte por providenciar diretamente o funeral e arcar com as despesas, poderá solicitar o reembolso das despesas mediante o envio das notas fiscais e recibos à seguradora. O ressarcimento será realizado até o limite estipulado de R$ 5.500,00 (cinco mil e quinhentos reais).

ASSISTÊNCIA NATALIDADE CARTÃO:

Solicitado uma única vez no prazo de 60 (sessenta) dias após o nascimento da criança, o benefício será concedido através de um cartão pré-pago e/ou cesta física, limitado ao valor de R$ 700,00 (setecentos reais). Em caso de nascimento de múltiplos, o valor será ajustado para 50% (cinquenta por cento) do montante mencionado para cada criança.

ASSISTÊNCIA DOMICILIAR:

O segurado terá acesso gratuito aos serviços de Assistência 24 Horas para sua residência **(em casos de Acidentes).** Para solicitar os Serviços de Assistência 24 Horas, basta acionar a Central de Serviços pelos telefones indicados na apólice do segurado, informando o ocorrido, o nome e o código de identificação do segurado (CPF), e o(s) serviço(s) necessário(s).

SERVIÇOS:

- Eletricista

- Descrição do Serviço: Em situações de curto-circuito que danifiquem a rede elétrica de baixa tensão do imóvel coberto, será enviado um eletricista para isolar a parte danificada e religar a energia, se possível. Este serviço cobre exclusivamente a mão-de-obra do profissional, sendo os materiais por conta do assegurado.

- Chaveiro

- Descrição do Serviço: Caso o imóvel coberto não possa ser acessado devido à perda ou extravio das chaves da porta principal/portão de acesso, esquecimento no interior do imóvel ou quebra das chaves na fechadura, será enviado um chaveiro para abertura. O serviço cobre exclusivamente a mão-de-obra do profissional para a abertura da porta e, se necessário, os custos de confecção de uma chave substituta. Caso ocorram danos à fechadura devido a arrombamento, roubo ou furto, será enviado um profissional para reparos emergenciais que permitam a utilização da porta danificada.

DESCONTO EM FARMÁCIAS

Descontos de até 70% em medicamentos, itens de higiene pessoal, perfumaria e beleza em mais de 25.000 farmácia de todo o país. Para aproveitar o desconto é fácil basta apresentar seu CPF no estabelecimento.

ASSISTÊNCIA MÉDICO NA TELA

1. Especialidades Médicas do 'Médico na Tela':

I – Clínico geral.

II – Psiquiatria.

III – Cardiologia.

IV – Dermatologia.

V – Endocrinologia.

VI – Gastroenterologia.

VII – Geriatria.

VIII – Ginecologia.

IX – Homeopatia.

X – Medicina da família.

XI – Neurologia adulto.

XII – Nutrologia.

XII – Ortopedista.

XIV – Otorrinolaringologista.

XV – Reumatologia.

XVI – Urologia.

2. Serviços correlatos:

I – Psicologia.

II – Nutricionista.

3. Como Utilizar o Serviço:

A. As consultas médicas e serviços acima serão agendadas através do site:

https://redeplus.videoconsultas.app/paciente/autogestion

B. Inclusão de Dependentes do programa MÉDICO NA TELA:

I - o associado poderá incluir até 04 (quatro) dependentes de forma gratuita, sendo estes cônjuges/companheiros, ascendentes, descendentes e colaterais, independentemente da idade.

II – o cadastro dos dependentes dos colaboradores será efetivado pela empregadora através do site:

https://portal.brasilmargestao.com/login

C. Atendimento: Entre no consultório virtual e converse com o médico, através do site:

https://redeplus.videoconsultas.app/paciente/autogestion

Parágrafo Terceiro: O pagamento mensal do BRAF deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, garantindo na íntegra o acesso a todos os benefícios previstos nesta cláusula;

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao BRAF será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado pela empresa Gestora, com o vencimento no dia 10 (dez) de cada mês. A cobrança do BRAF será realizada pela empresa Gestora com fiscalização e prestação de contas ao Sindicato Patronal;

Parágrafo Quinto: Com a rescisão do contrato por iniciativa do colaborador ou do empregador os benefícios ficam encerrados, inclusive, aos dependentes cadastrados e, por consequência, restam desobrigados os empregadores do pagamento da cota parte desde que faça a comunicação à Gestora.

Parágrafo Sexto: A Gestora mantém à disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias úteis, de segunda a sexta, das 8h às 18h, com números de contatos disponíveis no presente instrumento, além de outros meios a serem divulgados pelo Sindicato Laboral aos colaboradores.

Parágrafo Sétimo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores, acesso a todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no BRAF.

Parágrafo Oitavo: O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva implicará na incidência de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados pro rata die, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos;

Parágrafo Nono: O reajuste do valor do BRAF previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo: O envio e uso de dados dos empregados para a execução desta cláusula observam estritamente os termos da Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados).

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento da empresa empregadora no pagamento do BRAF por período superior a 30 (trinta) dias, resulta na suspensão dos benefícios por fornecedores/operadoras e a responsabilizará imediatamente pelo custeio integral e direto do benefício, indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador assegurados contratualmente decorrentes da inadimplência, além das penalidades previstas nesta Convenção, inclusive, em caso de cancelamento definitivo do plano.

I - A regularização do débito restabelecerá a cobertura do BRAF, sem isentar a empresa das responsabilidades e penalidades ocorridas durante a suspensão.

Parágrafo Décimo Segundo - Em caso de atrasos nos pagamentos do benefício por período superior a 60 (sessenta) dias, a empresa estará sujeita a multa prevista na CCT por empregado prejudicado.

Parágrafo Décimo Terceiro - O valor mensal do BRAF previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim;

Parágrafo Décimo Quarto - As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias úteis a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do Sistema Online disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro;

Parágrafo Décimo Quinto - Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base.

Parágrafo Décimo Sexto - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o

empregador manterá o recolhimento, por um período máximo de 60 (sessenta) dias, ficando garantidos ao empregado e seus dependentes cadastradoe todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Décimo Sétimo: O pagamento do BRAF, desobriga as empresas empregadoras da contratação de outros benefícios com coberturas semelhantes para atender as disposições legais;

Parágrafo Décimo Oitavo: Fica estabelecido que os dados necessários dos trabalhadores abrangidos pelo BRAF deverão ser encaminhados pela Gestora ao SINTCHOSCPE e ao SHRBS/PE, por meio de planilha e/ou sistema disponibilizado para esse fim, observando-se a Lei nº 13.709/2018 – LGPD.

I - A Gestora e o SINTCHOSCPE ficarão responsáveis pela disponibilização e encaminhamento da Ficha de Cadastramento do Sindicato com a proposta associativa a cada nova contratação ou inclusão de trabalhador no BRAF, para ciência e adesão, caso optem, aos benefícios e serviços oferecidos pelo Sindicato Laboral aos associados, observadas as normas de proteção de dados pessoais, ficando assegurada a oposição do trabalhador que não está obrigado a se associar, por força do que dispõe o tema 935 do C.STF.

II – **O BRAF permanece obrigatório independentemente do colaborador aderir a proposta associativa do sindicato laboral ou não.**

Parágrafo Décimo Nono — A GESTORA obriga-se a apresentar às entidades convenente, mensalmente, relatório da arrecadação, da rede credenciada, das medidas de cobrança adotadas e dos serviços prestados, comunicando, no prazo de 30 (trinta) dias do vencimento, qualquer irregularidade de pagamento por parte das EMPRESAS.

Parágrafo Vigésimo — Os sindicatos convenentes fiscalizarão a concessão dos benefícios e a regularidade das receitas previstas no Parágrafo Segundo, comprometendo-se a promover, conjuntamente, as ações necessárias ao repasse dos recursos pelas EMPRESAS.

Parágrafo Vigésimo Primeiro — As entidades convenentes não respondem, em nenhuma hipótese, perante a GESTORA, a CONVENIADA ou terceiros, por obrigações financeiras inadimplidas pelas EMPRESAS, nem por eventuais falhas na prestação dos serviços de saúde, que serão respondidas direta e exclusivamente pela GESTORA e pela CONVENIADA, conforme a natureza da falha. O dever de comunicação previsto nesta cláusula é obrigação de meio, cujo eventual descumprimento não gera responsabilidade patrimonial das entidades sindicais. Do mesmo modo, as EMPRESAS não respondem, perante os beneficiários ou terceiros, por falhas na prestação dos serviços de saúde, que são de responsabilidade exclusiva da GESTORA e da CONVENIADA.

Parágrafo Vigésimo Segundo — A GESTORA adotará, por conta e risco próprios, as medidas extrajudiciais e judiciais de cobrança que entender cabíveis contra as EMPRESAS inadimplentes, inclusive, de proteção ao crédito, independentemente das medidas ajuizadas pela representação laboral.

I - A inscrição em cadastros de proteção ao crédito somente poderá ocorrer após notificação prévia e após decorridos 15 (quinze) dias úteis da data do seu recebimento.

Parágrafo Vigésimo Terceiro – As empresas que já concederem plano de saúde e seguro de vida aos seus colaboradores ficaram dispensadas da adesão compulsória ao 'BRAF' mediante comprovação junto aos sindicatos laboral e patronal da devida inscrição do colaborador e apresentação da apólice, cuja cobertura assegure um prêmio maior ou igual ao previsto na presente Cláusula.

Empréstimos

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO E DESCONTOS AUTORIZADOS

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.

Parágrafo Primeiro - 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 bancaria, 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.

Parágrafo Segundo - 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 NONA - DISPISIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze) meses de serviços prestados na mesma empresa, deverão preferencialmente 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, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - As homologações são gratuitas, porém, caso o empregado queria, com a concordância da empresa, poderá solicitar a conferência dos cálculos, momento em que fica sujeita às taxas definidas pelo Sindicato Profissional pelo serviço.

I- O empregado associado ao sindicato laboral é isento de taxa conferência de cálculos.

Parágrafo Terceiro - A empresa no ato da homologação, no sindicato profissional apresentará a seguinte documentação:

01) Requerimento para o ato de homologação;

02) Termo de Rescisão do Contrato do Trabalho em 04 vias;

03) Termo de Homologação em 04 vias;

04) Apor carimbo de Identificação do Empregador no TRCT;

05) Relatório da GFD por trabalhador;

06) Extrato analítico atualizado de conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia de Tempo de Serviço - FGTS e guias de recolhimento dos meses que não constam no extrato com o correspondente pagamento;

07) Detalhe da Guia do FGTS emitida pelo E-Social e, se for o caso, da guia e comprovante de recolhimento da multa rescisória prevista em lei;

08) Comunicado de dispensa - CD - para fins de habilitação ao Seguro Desemprego;

09) Livro ou Folha de Registro de Empregados;

10) Carta de PREPOSIÇÃO (ato constitutivo do empregador com alterações ou documento de representação);

11) Carteira de Trabalho e previdência Social, rigorosamente em dia constando todas as anotações;

12) Atestado de Saúde Ocupacional - ASO - Demissional;

13) Comprovante de Aviso de dispensa indenizado ou não, bem como pedido de demissão se for o caso;

Parágrafo Quarto - Na hipótese do não cumprimento do parágrafo acima, os empregadores serão penalizados com a multa da prevista na respectiva cláusula relativa ao descumprimento de cláusulas contratuais, sem prejuízo de outras multas incidentes, sendo esta exclusivamente revertida em favor do empregado;

Parágrafo Quinto - Por ocasião de morte do empregado que conte com mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho a empresa deverá apresentar a documentação abaixo (original e/ou cópia autenticada), no ato da homologação, sob pena de impedimento da homologação.

a) Certidão de Óbito;

b) TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

c) Extrato analítico do FGTS;

d) Informar os dependentes declarados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Será assegurada aos empregados (as) dispensados (as) SEM JUSTO MOTIVO dentro dos 30 (trinta) dias que antecedem a data base da categoria, o pagamento da multa prevista no art. 9º da Lei n.º 7.238 de 1984, computando-se o período de aviso prévio indenizado proporcional tempo de serviço, nos termos da OJ n.º 82 do C. TST, para fins de apuração do dia da dispensa.

Parágrafo Primeiro – No caso previsto no caput da presente resta assegurado ao colaborador o pagamento de uma rescisão complementar, tendo como base o novo salário correspondente à função exercida, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis contados a partir do registro da Convenção Coletiva de Trabalho vindoura.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO

As empresas fornecerão, obrigatoriamente, quando da rescisão contratual sem justa causa ou a pedido do empregado, Carta de Recomendação, mencionando o período de trabalho e a função exercida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SOLICITAÇÃO DE EXAMES DEMISSIONAIS À EMPREGADA - GESTANTE

A empresa poderá ao seu critério pedir à trabalhadora exame para comprovar eventual gravidez quando de seu desligamento, custeando tal exame, seja no pedido de demissão, seja na dispensa sem justa causa ou término de contrato de experiência, com intuito de resguardar sua estabilidade e garantia ao emprego.

Parágrafo Primeiro - É nula a dispensa ocorrida em caso de constatação de estado gravídico, devendo e obrigatoriamente ocorrer a reintegração, somente sendo dispensada da reintegração com o pagamento na rescisão do período estabilitário e consectários, hipótese em que deverá haver necessariamente a homologação da rescisão pelo sindicato laboral.

Parágrafo Segundo– Em caso de pedido de desligamento de empregada gestante é obrigatório a homologação na entidade sindical profissional, sob pena de nulidade do pedido, conforme Tema do IRR nº 55 do TST.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GARANTIAS DA EMPREGADA GESTANTE

A licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias sem prejuízo do salário na forma da Lei.

Parágrafo Primeiro – Fica vedada a dispensa da colaboradora gestante, desde a confirmação de sua

gravidez, até 05 (cinco) meses após o parto, com comprovação médica.

Parágrafo Segundo – A gravidez, ainda que no prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante à estabilidade provisória, nos termos do Art. 391-A, da CLT

Parágrafo Terceiro – A empregada gestante também tem direito à garantia provisória de emprego na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado, inclusive, contrato de experiência, momento em que a contagem do prazo ficará suspensa até o fim da estabilidade

Parágrafo Quarto – Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, será assegurado o direito à estabilidade provisória a quem detiver a guarda do seu filho, nos termos da Lei Complementar nº. 146/2014.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EXAME PRÉ-NATAL DA EMPREGADA GESTANTE

A empregada gestante poderá ser liberada em até um dia de trabalho por mês para se submeter ao exame pré-natal, sendo obrigatório a apresentação do atestado médico ou declaração, devidamente preenchido na forma prevista nesta convenção coletiva, fornecidos por médicos conveniados, através de planos de saúde das Empresas, do BRAF ou do SUS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADA LACTANTE

Desde que inexistente a proximidade entre o local de trabalho e a residência da amamentante ou nutriz, e de acordo com a conveniência desta, a empregada poderá optar, mediante declaração de próprio punho, entre iniciar a jornada uma hora mais tarde ou encerrá-la uma hora antes, respeitando-se o intervalo previsto no art. 396 da CLT.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA E PRÊMIO

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.

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - 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, momento em que, apenas nesta hipótese, será concedido um salário a título de prêmio sem natureza salarial, que poderá ser utilizado para compensar a ausência de aviso prévio do empregado.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA PRIVACIDADE DOS TRABALHADORES

Acordam as partes que a instalação de câmeras de vigilância nos banheiros e vestiários (trocas de roupas) é considerada uma violação grave do direito à intimidade e à privacidade dos trabalhadores (Constituição Federal, Art. 5º) sujeitando o autor a indenizações por danos morais e materiais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO ESTUDANTE

Os empregados que se submetem a exames de ENEM, VESTIBULAR e SUPLETIVO, nos dias da realização das provas, serão dispensados de sua jornada diária de trabalho, desde que comuniquem e comprovem a realização destes com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, ao seu empregador.

Parágrafo Único: Quando o empregado estudante estiver matriculado em curso regular de instituição de ensino, condição devidamente comprovada por ocasião da sua matrícula no referido curso, não poderá sofrer alterações no seu horário de trabalho, que signifique alteração no turno de trabalho e venha a coincidir com o horário das aulas do mencionado curso.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISOS

A(s) empresa(s) colocará (ão) ou manterá (ão) um “quadro de avisos”, onde poderão ser afixados panfletos e boletins informativos de interesse da categoria profissional, especialmente as Convenções e Acordos Coletivos celebrados pelos convenentes, sendo vedada à divulgação de material político partidário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES

Quando os comparecimentos à reuniões forem exigidos pelo empregador deverão estes ser realizados durante a jornada de trabalho e computado na jornada. Ficam autorizadas as empresas a também realizarem reuniões fora do horário de expediente, seja antes ou depois, sendo que as horas extras excedentes até 2 (duas) horas da carga horária estabelecida poderão ser compensadas no Banco de Horas adotado pela empresa ou ainda pagas como horas extras com o respecitivo adicional determinado nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO

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

Parágrafo Primeiro - O intervalo para repouso e alimentação acima clausulados será de livre utilização do empregado podendo afastar-se do local de trabalho, se e somente se, for obrigado a permanecer na empresa, esse tempo será considerado como a disposição do empregador, sendo considerado como hora extra, exclusivamente, o período de descanso, efetivamente trabalhado.

Parágrafo Segundo - Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2° da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho (sendo 11h de labor com 1h de descanso intrajornada) por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, mediante Acordo Individual de Trabalho ou acordo coletivo, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações, conforme faculta o Art. 59-A, da CLT.

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

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

Parágrafo Terceiro - Considerando que a categoria profissional e econômica tem o maior movimento nos finais de semana, em decorrência da natureza de seus serviços, considerando que o trabalhador tem seu dia mais produtivo nos finais de semana e, principalmente, aos domingos, quando recebe uma participação maior de gorjetas, garantindo igualdade remuneratória para homens e mulheres e ainda considerando o permissivo previsto no Tema 1046 do E. STF, a critério da empresa, serão estabelecidas as seguintes condições:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical do profissional, que resta estabelecido na presente como sendo a cada 4 (quatro) domingos trabalhados o 5º (quinto) será folgado, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo, desde que efetivamente concedido, poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado ou que trabalhará desde que esteja na janela correspondente à trinta dias antes e trinta dias depois da folga extra dominical aqui referida.

a) Os empregados das empresas da categoria poderão trabalhar aos domingos, observadas as normas legais e a concessão de folga compensatória semanal, conforme inciso IV, da portaria 3665/2023 e artigo 2º, inciso b, da Portaria 671/2021, ambas do Ministério do Trabalho e Emprego, **sendo obrigatório**, neste caso, **a adoção de Acordo Coletivo de Trabalho**, por força do Tema de Repercussão Geral 1.046 do STF.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Para a concessão do descanso semanal remunerado aos profissionais abrangidos por este instrumento, observando-se os seguintes critérios para a concessão da folga dominical:

a) A cada 4 quatro domingos efetivamente trabalhados, o profissional terá direito a usufruir obrigatoriamente do 5º quinto domingo subsequente como dia de folga.

b) A folga dominical referida no caput será gozada conjuntamente com a segunda-feira que antecede a folga da respectiva quinta semana de trabalho.

c) O dia de folga pré-fixado da semana imediatamente posterior ao domingo de folga extra poderá ser utilizado pelo empregador para fins de compensação de feriado trabalhado ou a ser trabalhado pelo profissional que deverá estar compreendido, obrigatoriamente, dentro de uma janela temporal de até 30 trinta dias anteriores ou até 30 trinta dias posteriores à data da referida folga extra dominical.

d) Os empregados das empresas da categoria poderão trabalhar aos domingos, observadas as normas legais e a concessão de folga compensatória semanal, conforme inciso IV, da portaria 3665/2023 e artigo 2º, inciso b, da Portaria 671/2021, ambas do Ministério do Trabalho e Emprego, ou ajuste em Acordo Coletivo de Trabalho, por força do Tema de Repercussão Geral 1.046 do STF.

III – Em caso de falta injustificada nos Domingos em que o trabalhador deveria ter trabalhado, considerar-se-á como folga antecipada do Domingo, voltando à contagem a estaca zero, ou seja, cada 4 (quatro) domingos trabalhados o 5º (quinto) será folgado para os profissionais, desde que esta falta seja considerada como folga e não seja descontada no salário do mês subsequente.

Parágrafo Quarto - 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.

Parágrafo Quinto - 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.

Parágrafo Sexto - Fica autorizada a adoção de escalas 5x1, 5x2, 6x1 e 4x3, além de jornadas móveis, garantido o repouso semanal remunerado, na forma da lei e desta Convenção.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOS FERIADOS E FOLGAS

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%.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - AUTORIZAÇÕES PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE

CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO

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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - UNIFORME, FARDAMENTOS, EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO

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

Parágrafo Primeiro - 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.

Parágrafo Segundo - 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.

Parágrafo Terceiro - 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 mensal.

Exames Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES MÉDICOS

As empresas se obrigam a custear a realização dos exames médicos admissional, periódico, retorno ao trabalho, mudança de função e demissional, constante na NR nº 07, bem como, custear despesas com locomoção para realização dos aludidos exames.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS

Os atestados médicos fornecidos pelo SUS, Clínicas conveniadas, Médicos conveniados pelo Sindicato Profissional e ambulatórios médicos próprios das empresas não poderão ser recusados para fins de justificação de faltas e/ou afastamentos, desde que preencham as exigências da legislação previdenciária em vigor.

Parágrafo Primeiro – os atestados médicos deverão conter a identificação do estabelecimento de atendimento, o CID da moléstia que provocou o afastamento, a assinatura do médico e a respectiva inscrição no CRM, bem como o número de dias de afastamento, sob pena de invalidade e recusa legítima da empresa.

Parágrafo Segundo - As declarações de comparecimento a consultas ou exames abonam apenas o tempo nelas indicado, salvo prescrição médica de afastamento.

Parágrafo Terceiro - O atestado deverá ser entregue à empresa, em meio físico ou eletrônico, no prazo de até 72 (setenta e duas) horas do início da ausência, sob pena da falta ser considerada injustificada até a apresentação.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO DE EMPREGADOS

O Sindicato Profissional poderá realizar campanhas para obtenção de novos sócios no local de trabalho dos empregados, desde que comunicadas previamente à(s) empresa(s), com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AVISOS E EDITAIS DOS SINDICATOS DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES

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.

Parágrafo Único - 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RELAÇÃO EMPREGADOS

Quando requisitado pelos SINDICATOS PROFISSIONAL e PATRONAL a(s) empresa (s) informarão no prazo de até 10 (dez) dias úteis a partir da solicitação, a relação nominal e quantitativa dos empregados (as).

Parágrafo Único - Com a finalidade de atender às disposições da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), as entidades sindicais se comprometem observar e cumprir a referida legislação quanto ao tratamento dos dados pessoais e pessoais sensíveis eventualmente coletados dos empregados, em razão do cumprimento das cláusulas do presente instrumento coletivo de trabalho, assumindo as entidades convenentes a responsabilidade sobre sua finalidade, armazenamento e descarte dos dados coletados.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO FORNECIMENTO DOS DOCUMENTOS REQUISITADOS

As empresas se comprometem a exibir no momento que lhe for solicitado pelo SINDICATO PROFISSIONAL, respeitadas a preservação da Lei 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados), comprovantes necessários visando o atendimento às prerrogativas e obrigações do presente instrumento.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DAS EMPRESAS- ART. 513, "E", DA CLT E TEMA 935 DO STF

Em conformidade com o Edital de Convocação para Assembleia Geral Extraordinária da categoria econômica, publicado em jornal na forma do estatuto e divulgado no site, nas redes sociais, por e-mail e nos grupos de mensagens da entidade, foi realizada assembleia em 19 de agosto de 2026, na qual as empresas presentes deliberaram, dentre outras pautas, a instituição da contribuição assistencial patronal para o exercício 2026/2027, destinada ao custeio da negociação coletiva, da elaboração e fiscalização desta Convenção, da assessoria jurídica coletiva e dos serviços de representação prestados à categoria econômica, com fundamento no art. 513, alínea "e", da CLT, no art. 8º da Constituição Federal e na tese do Tema 935 da Repercussão Geral do STF, assegurado o direito de oposição na forma desta cláusula.

Parágrafo Primeiro - 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, exclusivamente, nos meses de novembro de 2026 e março de 2027 o valor correspondente a R$ 90,00 (noventa reais) divididos em duas parcelas de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais). A primeira parcela deverá ser efetuada até 10 de dezembro 2026 e a segunda até o dia 10 de abril de 2027.

Parágrafo Segundo - Os restaurantes, bares, fastfoods e buffets associados e adimplentes ao sindicato e à Abrasel-Associação Brasileira de Bares e Restaurantes terão desconto de 50% nos valores apurados acima, tal desconto fica estendido aos hotéis, motéis e pousadas, desde que tais empresas sejam associadas ao sindicato patronal adimplentes.

I- Em ambos os casos acima, o valor será de R$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por colaborador, dividido em duas parcelas de R$ 22,50 (vinte e dois reais e cinquenta centavos).

II - Considera-se adimplente a empresa que, na data de vencimento de cada parcela, esteja em dia com as mensalidades associativas das respectivas entidades, comprovado por declaração da própria entidade ou por relação por ela fornecida ao Sindicato Patronal e a Abrasel que formalizarão termo de cooperação para a troca dessas informações, observada a LGPD.

Parágrafo Terceiro: A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, especifica e individual para cada empresa, sendo destinada para atendimento às despesas com esta Convenção, administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical, bem como aos serviços de orientação sobre a aplicação desta Convenção, disponibilização de modelos de Acordo Coletivo, mediação de conflitos e apoio às empresas nas homologações.

Parágrafo Quarto: 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. O débito poderá ser parcelado, mediante termo de confissão de dívida, tendo como , em até 6 (seis) parcelas mensais.

Parágrafo Quinto: Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor a Referida Contribuição, de uma única vez, no prazo de 15 (quinze) dias corridos, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do **MTE**, que será também divulgada no site e nas redes sociais do Sindicato Patronal. A oposição somente será aceita se formalizada pela Empresa, por seu representante legal, com cópia do contrato social ou procuração, em formulário próprio disponibilizado pelo Sindicato Patronal, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado ou mediante o envio de carta de oposição por serviço postal no endereço: **Avenida Conselheiro Aguiar, 2738, Edifício Moura Empresarial, 5º andar, Bairro de Boa Viagem, Recife, Pernambuco, CEP 51020-020**, com confirmação de recebimento, desde que seja recebida no prazo acima assinalado.

I - O Sindicato Patronal fornecerá protocolo com data e hora em até 5 (cinco) dias úteis.

II - A oposição produz efeitos apenas para a vigência desta Convenção, não exime a empresa do cumprimento das demais cláusulas e não autoriza alegação de desconhecimento do instrumento coletivo.

Parágrafo Sexto - O sindicato terá a prerrogativa de celebrar acordo com outras entidades representativas, como associações, para conceder descontos progressivos, conforme a quantidade de colaboradores abrangidos, estabelecendo no respectivo acordo os percentuais e as condições de aplicação.

Parágrafo Sétimo - A base de cálculo será o número de empregados registrados no eSocial no último dia do mês anterior ao vencimento de cada parcela, informado pela empresa na guia; na omissão, o Sindicato Patronal poderá apurar o número de empregados pelos dados públicos do CAGED ou da RAIS ou base de dados idônea, podendo o EMPREGADOR apresentar contraprova com a base do eSocial para fins de comprovação efetiva na competência aferida.

I - Não serão computados aprendizes e estagiários.

Parágrafo Oitavo: A apuração observará cada estabelecimento (CNPJ) e a atividade preponderante da empresa; as empresas constituídas durante a vigência recolherão proporcionalmente aos meses restantes; e os valores desta cláusula observarão, em conjunto, critérios de razoabilidade e proporcionalidade, na forma do decidido pelo STF nos embargos de declaração do ARE 1.018.459.

Parágrafo Nono: Esta Convenção, acompanhada da guia de recolhimento e da relação de empregados, constitui documento hábil para a cobrança dos valores devidos perante a Justiça do Trabalho (art. 114, III, da Constituição Federal).

Parágrafo Décimo: O Sindicato Patronal prestará contas, anualmente, em assembleia da categoria econômica da aplicação dos recursos desta cláusula e da cláusula trigésima primeira.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES

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, e associadas ao Sindicato Patronal 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 julho de 2027, 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;

Parágrafo Primeiro - O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancaria especifica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

a) SINDHRBS/PE - 85% (oitenta e cinco por cento).

b) CNC - 5% (cinco por cento).

c) FBHA -10% (dez por cento).

Parágrafo Segundo - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS DO SINDICATO DOS EMPREGADORES

As Empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascaria, Pizzarias, Aprt- Hotéis e Similares, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, que assim desejarem, poderão associar-se ao Sindicato Patronal, mediante assinatura de ficha de adesão e filiação, sendo estabelecida a quantia de R$ 60,00 (sessenta reais) por mês, à título de Contribuição Associativa Mensal.

Parágrafo Primeiro – As empresas que assim desejarem deverão entrar em contato com o sindicato patronal pelos meios de comunicação fornecidos, comunicando o seu interesse em associar-se, momento em que serão entregues as fichas cadastrais e demais documentos correlatos.

Parágrafo Segundo – Aos associados ao sindicato patronal adimplentes serão concedidos os descontos previstos na presente, descontos em eventos promovidos pelo Sindicato, bem como o acesso aos serviços jurídicos, contábeis, além do acesso integral aos descontos das empresas conveniadas, entre outros benefícios concedidos através de parcerias com a iniciativa privada e governamental.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Com fundamento no acórdão do STF, publicado em 30/10/2023, fixando a tese de repercussão geral no Tema nº 935, as empresas abrangida pelo presente à Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados filiados ou não filiados, o valor correspondente a R$ 50,00 (Ciquenta reais), a título de Contribuição Negocial e a recolher em favor Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart Hotéis e Similares nos Municípios de Caruaru, Belo Jardim, Pesqueira, Taquaritinga do Norte, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Agrestina, São Caetano, Altinho, Santa Cruz do Capibaribe, Toritama, Arcoverde, Garanhuns, Serra Talhada, e Região do Estado do Pernambuco – SINTCHOSC PE. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) novembro de 2025, conforme artigos 462, 545, 578, 579, 582, 583, 602, 61-B, da CLT. após o desconto realizado na folha salarial do trabalhador, na seguinte conta bancária: Dados bancários para recolhimento:

Dados para transferência:

AGÊNCIA: 0001 CONTA: 1943566-1 INSTITUIÇÃO: 403 - CORA SCFI

Nome da empresa: SINTCHOSCPE - Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes e Similares.

PIX: (81)9.8501-5789. Enviar o comprovante de pagamento junto com a relação de colaboradores.

Parágrafo Primeiro – a oposição ao pagamento da contribuição negocial dos empregados será promovida da seguinte forma:

I - A oposição do trabalhador à realização do desconto da Contribuição NEGOCIAL DOS EMPREGADOS deverá ser exercida no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será realizada pessoalmente, pelo trabalhador, na sede do SINTCHOSCPE, o qual deverá apresentar, no ato da oposição, documento de identificação e contracheque com CNPJ da empresa ou CTPS digital, no prazo acima informado.

II - A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado ou procurador público, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado fornecido no ato pelo sindicato laboral para que este trabalhador tenha a oportunidade de tomar conhecimento dos benefícios conquistados pelo seu sindicato por meio do presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 e da importância do desconto da Contribuição negocial dos empregados para o fortalecimento sindical, não sendo aceitas oposições realizadas por outros meios, tais como: formulários fornecidos pelas empresas, e-mail, postagem com AR, telefone, WhatsApp, etc., ficando o SINTCHOSCPE desobrigado do recebimento de oposições que não sejam realizadas na sua sede nas condições acima expostas.

Parágrafo Segundo - O empregado que seja afiliado ao SINTCHOSCPE e estiver regularmente vinculado à entidade **ficará dispensado do pagamento da Contribuição Negocial**, constituindo a referida dispensa vantagem decorrente de sua condição de associado, possibilitando-lhe usufruir dos benefícios, serviços e demais vantagens disponibilizados pelo Sindicato, bem como contribuir para o fortalecimento da representação e da categoria profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

O Sindicato Profissional deliberou e ficou estabelecido por sua Assembleia Geral Extraordinária, a contribuição única, anual para todos os integrantes empregados da categoria profissional, o valor de R$ 30,00 (trinta reais), esse valor será descontado em folha de pagamento, no mês de junho de 2027 e recolhido até o décimo dia útil do mês seguinte, ao SINTCHOSCPE Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares nos Municípios de Caruaru, Belo Jardim,

Pesqueira, Taquaritinga do Norte, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Agrestina, São Caetano, Altinho, Santa Cruz do Capibaribe, Toritama, Arcoverde, Garanhuns, Serra Talhada, e Região do Estado do Pernambuco – SINTCHOSC – PE. O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancaria especifica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

a) SINTCHOSC/PE - 80%(oitenta por cento) = R$24,00 (vinte e quatro reais)

b) Confederação - 5%(cinco por cento) = R$ 1,50 (um real e cinquenta centavos)

c) Central Sindical-5%(cinco por cento)= R$ 1,50 (um real e cinquenta centavos)

d) Federação - 10%(dez por cento) = R$ 3,00 (tres reais e cinquenta centavos

Dados para transferência:

AGÊNCIA: 0001 CONTA: 1943566-1 INSTITUIÇÃO: 403 - CORA SCFI

Nome da empresa: SINTCHOSCPE - Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes e Similares.

PIX: (81)9.8501-5789. Enviar o comprovante de pagamento junto com a relação de colaboradores.

Parágrafo Primeiro – A oposição do trabalhador à realização do desconto da Contribuição NEGOCIAL DOS EMPREGADOS deverá ser exercida no prazo de 15 (quinze) dias corridos contados após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será realizada pessoalmente, pelo trabalhador, na sede do SINTCHOSCPE, o qual deverá apresentar, no ato da oposição, documento de identificação e contracheque com CNPJ da empresa ou a CTPS digital com os dados cadastrais, no prazo acima informado, tal oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado ou por procurador público, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, para que este trabalhador tenha a oportunidade de tomar conhecimento a respeito dos benefícios conquistados pelo seu sindicato por meio do presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 e da importância do desconto da Contribuição negocial dos empregados para o fortalecimento sindical, não sendo aceitas oposições realizadas por outros meios, tais como: formulários fornecidos pelas empresas, e-mail, postagem com AR, telefone, WhatsApp, etc., ficando o SINTCHOSCPE desobrigado do recebimento de oposições que não sejam realizadas na sua sede nas condições acima expostas.

Parágrafo Segundo - O empregado que seja afiliado ao SINTCHOSCPE e estiver regularmente vinculado à entidade, com o respectivo desconto da Contribuição Associativa Mensal prevista na Cláusula respectiva desta Convenção Coletiva de Trabalho, **ficará dispensado do pagamento da Contribuição CONFEDERATIVA**, constituindo a referida dispensa vantagem decorrente de sua condição de associado, possibilitando-lhe usufruir dos benefícios, serviços e demais vantagens disponibilizados pelo Sindicato, bem

como contribuir para o fortalecimento da representação e da categoria profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVAS DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

As Empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascaria, Pizzarias, Aprt- Hotéis e Similares, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento dos seus empregados, a importância de R$ 17,00 (dezessete reais), a titulo de Contribuição Associativa Mensal. O Recolhimento à Entidade Sindical Profissional do importe descontado deverá ser feito até o 10º (decimo) dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora de 1% pro rata die e multa de 10% (dez por cento), sobre montante retido.

Parágrafo Primeiro– O empregado associado ao SINTCHOSCPE e regularmente adimplente com a Contribuição Associativa Mensal ficará **dispensado do pagamento da Contribuição Negocial e da Contribuição Confederativa** previstas nas Cláusulas respectivas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Segundo– A condição prevista no parágrafo anterior constitui benefício destinado a incentivar a sindicalização e fortalecer a participação dos trabalhadores na organização sindical, assegurando ao associado acesso aos serviços, convênios, benefícios e demais vantagens disponibilizados pelo SINTCHOSCPE, conforme suas normas internas.

Parágrafo Terceiro – O recolhimento da Contribuição Associativa à entidade sindical profissional deverá ser efetuado pela empresa até o **10º (décimo) dia subsequente ao desconto**, mediante boleto ou outro meio de cobrança disponibilizado pelo SINTCHOSCPE.

Dados para transferência:

AGÊNCIA: 0001 CONTA: 1943566-1 INSTITUIÇÃO: 403 - CORA SCFI

Nome da empresa: SINTCHOSCPE - Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes e Similares.

PIX: (81)9.8501-5789. Enviar o comprovante de pagamento junto com a relação de colaboradores.

Parágrafo Quarto – Após a realização do **primeiro desconto da Contribuição Associativa Mensal**, no valor de R$ 17,00 (dezessete reais), devidamente comprovado mediante contracheque ou outro documento hábil, o empregado associado receberá sua **Carteirinha de Associado do SINTCHOSCPE**, destinada à sua identificação como associado e à utilização dos benefícios, serviços, convênios e demais vantagens disponibilizados pela entidade sindical, observadas as condições estabelecidas para cada benefício.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DAS GARANTIAS SOCIAIS CONCEDIDAS AOS EMPREGADOS ASSOCICADOS ADIMPLENTES

Os empregados afiliados ao SINTCHOSCPE, além de todos os benefícios e conquistas previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027, terão direito aos seguintes serviços sociais disponibilizados pelo SINTCHOSCPE: direito à realização de cálculos trabalhistas; direito à homologação de rescisão contratual; direito a atendimento e acompanhamento jurídico trabalhista e previdenciário; direito a voto em assembleias; direito à participação em eventos promovidos pelo SINTCHOSC-PE com sorteio de brindes; direito à participação em mini cursos com certificado de horas/aula; descontos em estabelecimentos conveniados como farmácias; clube de lazer, dentista, palestras, direito a descontos em convênios médicos (descontos em consultas e exames com diversas especialidades)com consultas com preços reduzidos e acessíveis aos associados. Além do mais, os empregados que efetuaram o pagamento Contribuição Associativa, gozarão da qualidade de associado ao SINTCHOSC-PE, sem pagamento de qualquer outra taxa sindical, devendo apenas preencher o formulário de sócio fornecido pela entidade sindical profissional, passando a ter direito a TODOS OS SERVIÇOS E BENEFÍCIOS SOCIAIS disponibilizados pelo SINTCHOSC-PE.

Parágrafo Primeiro - No mês de desconto da Contribuição Assistencial 2026/2027, a empresa ficará obrigada a enviar para o sindtrab.cru@hotmail.com , a RE do E-Social/GFD que tiveram os descontos da Contribuição Assistencial 2026, devendo a referida relação vir acompanhada da qualificação pessoal dos empregados com nome completo, data de admissão, função, salário e contracheques a partir de dezembro/2026. Qualquer envio realizado para outros endereços eletrônicos ou meios digitais, não será reconhecido pela entidade profissional, sendo de inteira responsabilidade da empresa garantir o correto encaminhamento da documentação acima informada.

Parágrafo Segundo - O recolhimento da Contribuição Assistencial 2026/2027 efetuado fora dos prazos mencionados acima terá o acréscimo de multa de 5% (cinco por cento), incidente sobre o valor principal devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL DOS EMPREGADORES

Às Empresas alcançadas por esta Convenção coletiva de Trabalho, faculta-se, a certificação de regularidade sindical, desde que estejam em dia com suas obrigações convencionais; e que, será fornecido pelo SHRBS-PE, a cada 90 (noventa) dias, mediante a contribuição social trimestral, no valor de R$ 100,00 (cem reais), a cada trimestre, a emissão do **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL.**

Parágrafo Primeiro - Os restaurantes, bares, fastfoods e buffets associados e adimplentes ao sindicato e à Abrasel-Associação Brasileira de Bares e Restaurantes terão desconto de 50% nos valores apurados acima, tal desconto fica estendido aos hotéis, motéis e pousadas, desde que tais empresas sejam associadas ao sindicato patronal adimplentes.

I- Em ambos os casos acima, o valor será de R$ 50,00 (cinquenta reais).

Parágrafo Segundo - 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, na forma do art. 547, da CLT**.**

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU

RENOVAÇÃO.

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada as normas do Art. 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Fica estipulada uma multa por descumprimento das obrigações de fazer, dar e pagar, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho, no importe de 10% (dez por cento), POR INFRAÇÃO, do Piso Salarial da categoria por empregado atingido.

Parágrafo Primeiro - Os valores deverão ser revertidos aos trabalhadores atingidos pela infração, independentemente de indenizações correlatas, por força do que dispõe o art. 927 do CC, e das demais multas cabíveis, não se configurando dupla punição para o mesmo ato.

Parágrafo Segundo - O sindicato obreiro promoverá ação de cumprimento para cobrança da multa acima, na forma do art. 872, parágrafo único, da CLT, sendo assegurado ao trabalhador vítima do descumprimento cobra-la se assim desejar ou habilitar-se na ação correspondente como substituído.

I - Para todos os efeitos, esta Convenção Coletiva de Trabalho, acompanhada da relação de empregados e do demonstrativo de infrações, constituem documentos hábeis à cobrança do crédito, inclusive, para os fins do art. 784 do CPC.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA CONVENCIONA E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

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

Parágrafo Primeiro - 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 desde que mais vantajosos, se sobreporem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da República Federativa do Brasil.

Parágrafo Segundo - Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das Entidades sindicais Convenentes, inclusive, para o estabelecimento de normas para a distribuição da gorjeta e modificação de sua natureza jurídica, prorrogação das folgas dominicais, além da ampliação do período de compensação de banco de horas.

Parágrafo Terceiro - Estabelecem os convenentes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo Coletivo de

Trabalho, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitida e aceito como prova.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DIA DA CAEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DA REGULARIDADE CONVENCIONAL PARA NEGOCIAÇÃO DE ACORDOS COLETIVOS (ACT)

Fica expressamente estabelecido que as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho que desejarem iniciar tratativas, negociar ou firmar **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** deverão, obrigatoriamente, apresentar a **Declaração de Adimplência e Regularidade das Obrigações Convencionadas.**

.

Parágrafo Primeiro - A declaração mencionada no *caput* consiste em documento formal emitido por **ambas as entidades sindicais convenentes** (Sindicato Laboral e Sindicato Patronal), atestando que a empresa solicitante cumpre integralmente todas as obrigações econômicas, sociais, assistenciais e de custeio estipuladas nesta Convenção Coletiva e nas legislações vigentes.

Parágrafo Segundo - A ausência da Declaração de Adimplência de qualquer uma das duas entidades sindicais constituirá **impedimento formal** para a abertura de negociações, mediações ou homologação do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho perante os órgãos competentes (como o Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego).

Parágrafo Terceiro - Para a obtenção das certidões, as empresas deverão protocolar o pedido junto às secretarias de ambos os sindicatos, que terão o prazo de até **10 (dez) dias úteis** para a emissão do documento ou para apontar, de forma fundamentada, as pendências existentes.

Parágrafo Quarto - Caso sejam constatadas irregularidades ou inadimplências, a empresa terá o direito de regularizar sua situação junto ao respectivo sindicato para, somente após a quitação ou parcelamento formal do débito/obrigação, obter a referida declaração e prosseguir com a intenção de pactuar Acordo Coletivo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - OBJETO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundada no artigo 611 e seguintes da CLT, atende à orientação ormativa da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, por sua Comissão Fiscalizadora Especial, para Acordos e convenções Coletivas de Trabalho e, assegurada pelos arts. 7º e 8º Inciso IV, da CF, ainda, obedecido o disposto na Alínea "e" do art. nº 513, da CLT, e demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a instituição da Taxa Confederativa, para custeio do Sistema Confederativo, segundo o princípio expresso no *"Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:..", da* Lei nº 13.467/17; a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, para serem aplicadas no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas cujas atividades são consideradas de CARÁTER PERMANENTE - de acordo com o disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares", e os seus empregados, como a seguir definidos.

}

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

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

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA SINDICATO PATRONAL

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

Anexo (PDF)

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