

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001312/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR064621/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.257998/2025-95
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2025

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

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;

E

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;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2025 a 31 de agosto de 2026 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - DOS REAJUSTES SALARIAIS

1 - 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 2025 o salário base passará para R\$ 1.625,51 (um mil seiscentos e vinte e cinco reais e cinquenta e um centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2026, o salário base passará para R\$ 1.700,00 (um mil e setecentos reais)

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 2025 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2025, mediante a apl

percentual de 5,5% (cinco inteiros virgula cinco por cento), sobre a remuneração de janeiro de 2025, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

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

i. ATÉ DE 40 APARTAMENTO EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, HOTEIS SAZONAS E MARIANAS:

A) A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2025 o salário base passará para R\$ 1.636,14 (um mil seiscentos e quarenta e um reais e noventa centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2026, o salário base passara para R\$ 1.672,94 (um mil seiscentos e setenta e dois reais e noventa e quatro centavos).

ii. DE 41 ATÉ 100 APARTAMENTO EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS:

A) A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2025 o salário base passará para R\$ 1.636,14 (um mil seiscentos e quarenta e um reais e noventa centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2026, o salário base passara para R\$ 1.673,77 (um mil seiscentos e setenta e três reais e setenta e sete centavos).

iii. DE 101 ATÉ DE 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS:

A) A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2025 o salário base passará para R\$ 1.665,54 (um mil seiscentos e setenta e um reais e quarenta centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2026, o salário base passara para R\$ 1.703,85 (um mil setecentos e três reais e oitenta e cinco centavos).

iv. COM MAIS DE 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS:

A) A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2025 o salário base passará para R\$ 1.743,92 (um mil setecentos e cinquenta reais e trinta e cinco centavos).

B) A PARTIR DE 1º DE JANEIRO 2026, o salário base passará para R\$ 1.784,03 (um mil setecentos e oitenta e quatro reais e três centavos)

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 2025, mediante a aplicação do percentual de 5,13% (cinco vírgula treze por cento), sobre a remuneração de janeiro de 2025, e 1% (um inteiro por cento) em janeiro de 2026, sobre os salários de setembro de 2025, 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.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

CLÁUSULA QUINTA - DAS HORAS EXTRAS

1 - 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.

2 - 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.

3 - 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.

4 - 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.

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 SEXTA - DOS 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 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.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS FERIADOS E FOLGAS

1 - A empresa poderá compensar os feriados laborados, desde que tenham pactuado regime de compensação de jornada individual ou coletiva, num prazo de até 30 dias, contados a partir do dia imediatamente após o trabalhado ou pagá-los com 100%.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Ficando autorizado a empresa a antecipar a folga compensatória do feriado previsto para o ano vigente, dentro do prazo de 30 dias.

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

COMISSÕES

CLÁUSULA OITAVA - DAS GORJETAS

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

1 - GORJETA é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.

2 - GORJETA não constitui receita própria dos empregadores e está isenta de obrigação fiscal tributária municipal, estadual ou federal de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recaindo sobre a gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados. Art. 1º, § 4º, da Lei 13.419/2017, enquanto possuir natureza salarial.

3 - Para as Microempresas, Eireli, 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.

4 - 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 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).

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

6 - A presente conceção permite, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, a criação GORJETAS ESPONTÂNEAS, que serão administradas exclusivamente pelos empregados, sem nenhuma gerência e retenção da EMPRESA, as quais não integrarão os salários e não terão repercussão nas férias, décimos terceiros salários, FGTS, INSS e nas verbas rescisórias, devendo ser rateadas de acordo com a autonomia dos trabalhadores e com intervenção do sindicato para dirimir, em assembleia a forma de distribuição, cuja validade obrigatoriamente deverá ser homologado em acordo coletivo de trabalho.

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

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

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

10 - As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extra e repouso semanal remunerado, na forma da Sumula 354, do Colendo TST; servindo de base de cálculo de férias, 13º salário, pela média do somatório dos últimos 12 (doze) meses, e FGTS, a exceção do item 6.

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO E TICKET REFEIÇÃO

1 - O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada passa a ser obrigatório a partir da vigência da presente e não se constituirá em salário “*In natura*”, não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c portaria 87 de 28/01/97).

2 - Para as empresas que optarem em não fornecerem nenhum lanche ou refeição ao trabalhador, será obrigatório o pagamento de um ticket refeição no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais), por dia trabalhado, os quais poderão ser pagos em contracheque ou cartão alimentação, não se constituindo tal benefício salário *in natura*.

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

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

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

1 - As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte aos seus trabalhadores desde que por eles solicitado com a devida retenção percentual conforme a Lei 7.418/85, em caso da empresa repassar o valor do Vale Transporte em espécie, em vez dos Créditos no Cartão VEM Trabalhador, o mesmo não se incorporar à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios.

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

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 Plano de Saúde. Fica assegurado aos empregados que percebem SALÁRIO BASE, de acordo com o grupo a que pertence a empresa, sua participação em no Máximo 50% (cinquenta por cento) do custo cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Quanto aos demais empregados que percebem remuneração acima de um SALÁRIO BASE, ficará a critério do empregador o percentual de participação do valor cobrado pela empresa de Plano de Saúde. Essa faculdade convencional não constituirá em salário de qualquer espécie, nem se configurará em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado somente eventualmente usará o Plano de Saúde, não se constituindo, portanto, em salário "utilidade" ou "In natura".

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

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

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CESTA BÁSICA

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL

1 - 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".

2 - Da implantação e manutenção dos benefícios contemplados no “**BRAF**”, caberão as empresas empregadoras o pagamento mensal no valor de R\$ 24,90 (vinte e quatro reais e noventa centavos), por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral, cujo percentual dos reajustes futuros, caso exista, serão definidos através de Termo Aditivo a presente Convenção Coletiva.

3 - O “**BRAF**” será implementado e gerido pelo Sindicato Laboral através de uma empresa especializada denominada “Gestora”, que conjuntamente com os demais fornecedores por ele contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta CCT.

BENEFÍCIO **DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS**

- COBERTURA EM TODO BRASIL
- ISENÇÃO TOTAL DE CARÊNCIAS
- URGÊNCIA
- DIAGNÓSTICO
- RESTAURAÇÃO

PLANO ODONTOLÓGICO

- TRATAMENTO DE CANAL
- ODONTOPODIATRIA
- RADIOLOGIA
- CIRURGIAS
- TRATAMENTO DE GENGIVA
- PRÓTESE (BLOCO, COROA E PINO)

Em conformidade com a Lei nº 13.103, de 2 de março de 2015, fica garantido aos funcionários um capital segurado, conforme coberturas abaixo:

SEGURO DE VIDA

Morte por Acidental: I.S de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). Em caso de acidente os beneficiários legais ganharão o valor descrito na Morte Acidental.

Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente: I.S de R\$ R\$ 15.000,00 (quinze 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 accidentais, a família será amparada com a cobertura das despesas funerárias, limitadas ao valor de R\$ 5.000,00 (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 resarcimento será realizado até o limite estipulado de R\$ 5.000,00.

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.

- 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. Benefício de Medico na Tela: Como Utilizar o Serviço:

A. Inclusão de Dependentes: Para o associado o mesmo poderá **incluir até 04 (quatro) dependentes de forma gratuita**, através do site: <https://sulamericavida.docway.com.br/> Vai ser encaminhando também as informações através do vídeo, onde ensinar o passo a passo de como utilizar e incluir os dependentes.

B. Ligação: Acelere nossa Central de Atendimento, que funciona 24 horas, para verificar a disponibilidade do serviço em seu seguro pelo seu CPF ou Número da Apólice:
o **Telefone: 4004-4935 (todas as localidades)**

C. Link: Você receberá o acesso à consulta via SMS e E-mail.
D. Atendimento: Entre no consultório virtual e converse com o médico (clínico geral ou pediatra).

E. Utilidades: Não apenas para consultas, mas também para Requisições medicas e solicitações de medicamentos.

EMPRÉSTIMOS

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

1. Será facultada a Empresa o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados, ou ainda, a concessão, pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez no limite da legislação em vigor.

2. Na forma do art. 462 da CLT e Súmula n.º 342 do C. TST ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos e despesas farmacêuticas, óticas, de seguros em geral, de associações recreativas da empresa e de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador e de empréstimos contraídos na rede bancária, decorrentes de projetos de Governo ou pessoal, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado juntando cópia do contrato que gerou a obrigação de pagar mediante desconto em folha de pagamento.

3. Também pode ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

1 - As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze) meses, de serviços prestados na mesma empresa, deverão necessariamente ser assistidas e homologadas no Sindicato dos Empregados, para maior garantia e segurança das partes envolvidas, observadas as regras contidas no art. 477 da CLT, quanto aos prazos e formas de pagamento, e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive, dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

2 - Fica garantido ao empregado a devida baixa em CTPS, quando, dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovar, por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do início e do término do Aviso Prévio, principalmente quanto ao prazo legal, previsto no art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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

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

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

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

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA E PRÊMIO

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

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

3 - O empregado 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 - JORNADA DE TRABALHO

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

2 - O intervalo para repouso e alimentação acima clausulado será de livre utilização do empregado podendo afastar-se do local de trabalho, se e somente se, for obrigado a permanecer na empresa, esse tempo será considerado como a disposição do empregador, sendo considerado como hora

extra, exclusivamente, o período de descanso, efetivamente trabalhado.

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

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

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

4 - Considerando que a categoria profissional e econômica tem o maior movimento nos finais de semana, em decorrência da natureza de seus serviços. Considerando que o trabalhador tem seu dia mais produtivo nos finais de semana e domingo, quando recebe uma participação maior de gorjetas. Com intuito de manter o equilíbrio e contratações entre homens e mulheres, quando por ocasião da folga dominical, o trabalhador, independente do gênero ou sexo, flexibilizando a regram contida no art. 386 da CLT, nos termos do art. 611-A, inciso XIII, da CLT, e da Tese de Repercussão Geral nº 1.046 do Supremo Tribunal Federal, a critério da empresa serão estabelecidas as seguintes condições:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 6(seis) domingos trabalhados o 7º (sétimo) será folgado, sem prejuízo do repouso semanal remunerado), o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior.

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

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

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

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME, FARDAMENTOS, EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO

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

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

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

4 - Caracterizado o dolo ou o ato culposo na perda de materiais ou na confecção de serviços, terá direito à empresa em proceder ao desconto do prejuízo sofrido junto ao salário do empregado, obedecendo-se o limite desse desconto a 30% do salário.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se a eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais das empresas conveniadas ao sindicato, para fim de abono de faltas ao serviço, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado, conforme Precedente Normativo do C. TST n. 81 ou utilizar o serviço público de saúde.

RELAÇÕES SINDICAIS REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

1. As empresas obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados filiados ou não filiados, desde que por eles autorizados, o valor correspondente a R\$ 40,00 (quarenta 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.

.2. Fica assegurado aos Trabalhadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, até 10 (dez) dias, corridos, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADOS

1. 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\$ 25,00 (vinte e cinco reais), esse valor será descontado em folha de pagamento, no mês de junho de 2026 e recolhido até o décimo dia útil do mês seguinte, ao Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares nos Municípios de Caruaru, Belo Jardim, Pesqueira, Taquaritinga do Norte, Brejo da Madre de Deus, Cupira, Agrestina, São Caetano, Altinho, Santa Cruz do Capibaribe, Toritama, Arcoverde, Garanhuns, Serra Talhada, e Região do Estado do Pernambuco – SINTCHOSC – PE.

2. O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

a) SINTCHOSC/PE - 80%(oitenta por cento) = R\$20,00 (vinte reais)

b) Confederação - 5%(cinco por cento) = R\$ 1,25 (um real e vinte e cinco centavos)

c) Central Sindical-5%(cinco por cento)= R\$ 1,25 (um real e vinte e cinco centavos)

d) Federação - 10%(dez por cento) = R\$ 2,50(dois reais e cinquenta centavos)

.3. Fica assegurado aos Empregados, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, corridos, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. Inclusive, para os admitidos durante a vigência da presente convenção, para os quais será observado o mesmo prazo a contar da data de admissão, implicando esta oposição na isenção de todos os descontos previstos nesta cláusula. A oposição somente será aceita se formalizada pelo empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

4. O empregado deverá entregar uma destas vias à empresa, mediante recibo, no prazo de dois dias úteis, a partir do dia seguinte ao do protocolo no Sindicato dos Trabalhadores.

5. As partes não criarão quaisquer incentivos ou obstáculos a que o empregado exerça seu direito de oposição aos descontos.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES ASSOCIATIVA DO SINDICATO DOS TRABALHADORES

1 As Empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascaria, Pizzarias, Apart-Hotéis e Similares, sujeitas a esta Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a descontar em folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados de forma expressa, a importância de R\$ 17,00 (dezessete reais), a título de Contribuição Associativa Mensal.

.2 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 no valor de 10% (dez por cento), sobre montante retido.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS CONTRIBUIÇÕES PATRONAL

1 - As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional, que se destina ao apoio e fomento das estruturas administrativa, representacional e promocional do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, independentemente de ser cobrado a taxa de 10% (taxa de serviços) ou não, os valores indicados para cada categoria de estabelecimento, mediante guia de recolhimento específica e a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, quer seja espontânea ou compulsória:

I - Para os Hotéis, por unidade, segundo o número de apartamentos:

No Aptos. p/und. holt.	R\$
001 a 040.....	70,00
041 a 100.....	105,00
101 a 150.....	201,00
151 a 200.....	310,00
201 em diante.....	500,00

II - para os motéis e hotéis similares, albergues e pousadas.

Por unidade, segundo o número de apartamentos:

No Aptos. p/und. Hotel.	R\$
001 a 020.....	50,00
021 a 040.....	60,00
041 a 080.....	80,00
081 em diante.....	100,00

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

No Mesas	R\$
001 a 020.....	70,00
021 a 040.....	90,00
041 a 080.....	110,00
081 em diante.....	130,00

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

Com balcão e sem mesas....	R\$ 60,00
Com balcão e mesas.....	R\$ 110,00

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

Todos..... R\$ 120,00

VI – PARA EMPRESAS DE FAST FOOD'S

Todos..... R\$ 90,00 100,00

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.

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

2 - Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, o direito de se opor a referida Retribuição, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pela Empresa, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado ou mediante carta com aviso de recebimento devidamente assinada pelo gestor, que deverá ser recebida na instituição no prazo previsto para oposição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES

1 - As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, incidindo, em todas as empresas quer estejam em regime de tributação diferenciada ou não, inclusive, as empresas administradoras de condomínios de hotéis: alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco, a título de Contribuição Confederativa da Categoria Econômica e que servira para o custeio do Sistema Confederativo; por cada um de seus empregados, exclusivamente no mês de junho de 2026, o valor correspondente à tabela de taxa Confederativa, por empresa, considerando o número de empregados, como a seguir ordenado. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) julho de 2026.

2. TABELA DE TAXAS CONFEDERATIVAS DAS EMPRESAS

00 a 03 empregados,R\$ 100,00;

04 a 10 empregadosR\$ 120,00;

11 a 20 empregados,R\$ 150,00;

21 a 30 empregados,R\$ 200,00;

31 a 50 empregados,R\$ 300,00;

51 a 80 empregados,R\$ 400,00;

81 a 110 empregados,R\$ 750,00;

111 a 150 empregados,R\$ 850,00;

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

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

3. O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções:

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DAS EMPRESAS

1 As empresas obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados filiados ou não filiados, desde que por eles autorizados, o valor correspondente a R\$ 40,00 (quarenta 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.

.2 Fica assegurado aos Trabalhadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, até 10 (dez) dias, corridos, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

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

1 - Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial e, ainda, encaminhados à administração da empregadora com a antecedência mínima de 48(quarenta e oito) horas, do Sindicato dos Empregados nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas.

2 - Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu “ciente” em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS DO SESC E SENAC

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

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

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS

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

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA

A inobservância, pela empresa, do ora ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer e pagar, acarretará multa às empresas no percentual de 20% (vinte por cento) do valor dos salários bases em favor do sindicato profissional, por cada trabalhador prejudicado.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES

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

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

.2. Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participem os Sindicatos das categorias profissionais e econômicas, conforme previsto no "Caput" do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobreponem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da República Federativa do Brasil.

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

.4. 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.

.5. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, na forma prevista no Art. 611-A, da norma consolidada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - OBJETO

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

}

**MARCOS ANTONIO GOMES
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS TRABALHADORES DE HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSOES, POUSADAS, BOATES,
RESTAURANTES, BARES, LANCHON,**

**NERTEVAL DOS SANTOS
PRESIDENTE**

SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA TRABALHADORES

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA PATRONAL

[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>.

