

Imprimir

Salvar

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2018**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE001425/2017  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/11/2017  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR071898/2017  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46213.019470/2017-07  
**DATA DO PROTOCOLO:** 07/11/2017

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

HOTEL KEMBALI EIRELI - EPP, CNPJ n. 04.635.974/0001-00, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). SABRINA LINS PELLITTERI;

HOTEL ARMACAO EVENTOS EIRELI - EPP, CNPJ n. 08.736.712/0001-85, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). MASSIMO PELLITTERI;

HOTEL ARMACAO EIRELI, CNPJ n. 06.928.712/0001-51, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MASSIMO PELLITTERI;

MEIRA LINS HOTEIS LTDA, CNPJ n. 01.273.335/0001-46, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GLORIA NICOLE DE CARVALHO;

ROTTA DO SOL HOTELARIA E TURISMO LTDA, CNPJ n. 08.895.369/0001-11, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ARTUR MAROJA DA COSTA PEREIRA FILHO;

PORT-GALI HOTELARIA E TURISMO LTDA - EPP, CNPJ n. 00.939.085/0001-78, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ARTUR MAROJA DA COSTA PEREIRA FILHO;

PGA ADMINISTRADORA DE HOTEIS LTDA, CNPJ n. 13.405.231/0001-27, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). PAULO EDUARDO DE OLIVEIRA MALHEIROS;

ENOTEL - HOTELS & RESORTS S/A, CNPJ n. 03.787.288/0001-84, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). VERA MONICA TEIXEIRA NEVES;

EMPRESA BRASILEIRA DE HOTELARIA E TURISMO LTDA, CNPJ n. 01.219.203/0001-36, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MARCOS AUGUSTO TIBURTIUS;

MM BAR E RESTAURANTE EIRELI - ME, CNPJ n. 12.260.904/0001-35, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MONICA MARIA DE OLIVEIRA GUALBERTO;

E

SIND.DOS TRABALHADORES COM.HOTELEIRO SIM.JABOATAO DOS GUARARAPES E REGIAO, CNPJ n. 02.835.781/0001-60, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO DIOGO DOS SANTOS FILHO;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de agosto de 2017 a 31 de julho de 2018 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos TRABALHADORES EM HOTÉIS, FLATS, POUSADAS E APART-HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES**, com abrangência territorial em Ipojuca/PE.

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

**1** - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um piso salarial a partir de 1º de agosto de 2017 no valor de R\$ 1.032,00 (hum mil e trinta e dois reais), mensais.

**2** - O valor do piso Salarial constante do item 1 desta clausula não se aplica ao ENOTEL - HOTELS & RESORTS S/A, cujo o valor do piso salarial a partir de 1º de agosto de 2017, fica fixado em R\$ 1.097,00 (hum mil e noventa e sete reais), mensais, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - DAS REMUNERAÇÕES SUPERIORES**

**1** – As remunerações superiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial, vigentes em 1º de janeiro de 2017, serão reajustadas a partir de 1º de agosto de 2017, mediante a aplicação do percentual de 3% (tres por cento), facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção.

**2** - Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de janeiro de 2017 serão atualizados proporcionalmente em data de 1º de Agosto de 2017, tomando-se por base de cálculo o número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção ou por merecimento.

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

**4** – A fixação do reajuste constante nesta cláusula, orientou-se pelo princípio da livre negociação, de maneira que, neste percentual estão incluídos, aumentos, revisões e reposições de perdas, a qualquer título, ficando assim transacionado, por essas vias, todo e qualquer resíduo salarial porventura devido até 31.07.2017, o que reconhecem as partes expressamente.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUINTA - SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

**1** - A Empresa fornecerá aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento da remuneração, identificando discriminadamente os títulos pagos e respectivos valores, bem como, os descontos efetuados.

**2** - O fornecimento será mensal e limitado a um único documento, ainda que a forma de pagamento salarial seja por hora, por semana ou por quinzena.

3 - O pagamento da Remuneração poderá ser por hora, por dia, por semana ou por mês, obedecendo à legislação em vigor, firmando o empregado, por ocasião do seu recebimento, a quitação das parcelas efetivamente recebidas, descontos efetuados e discriminados pela empresa.

4 - Havendo qualquer diferença e/ou falta quanto às parcelas e os valores, deverá o empregado ressaltar por escrito, na hora da quitação, para análise e, se for o caso, complementação e/ou compensação das parcelas reclamadas.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA SEXTA - RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO - RESPONSABILIDADE**

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

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

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

### **CLÁUSULA SÉTIMA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES**

1 - Somente será permitido trabalhar em horário reduzido ou em sobre-jornada com autorização da Chefia do Setor. Caso a autorização seja para sobre-jornada, o número de horas superiores às 08h00min e até 10h00min poderá ser compensado através de Acordo de Trabalho, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana, no mês subsequente, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o mês subsequente, conforme estabelece o presente Acordo Coletivo de Trabalho, salvo Acordo de Compensação em Banco de Horas.

2 - Se não for compensada, considerar-se-á como hora extra, e se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá se dirigir ao seu Sindicato no mês subsequente ao prazo estabelecido e fazer a sua reclamação. Nesta data, o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 08 (oito) dias para que justifique o não pagamento ou compensação das horas extras trabalhadas; no caso de ser efetivamente devido, o pagamento deverá ser feito ao Empregado, quando devidamente assistido pelo Sindicato.

3 - Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita observando-se os seguintes percentuais de acréscimos:

I - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda feira até o domingo, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento.

II - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas

no período de segunda feira até o sábado, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.

III - 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais para as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

4 - Fica admitido no presente Acordo Coletivo de Trabalho que objetive a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultado entre as partes o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado, se antes de findo o prazo do presente Acordo Coletivo, sua continuidade não for conveniente às partes ou se terminar o objetivo de tal acordo.

5 - Fica facultado nos termos do Art. 58 - § 2º da CLT, a adoção de regime de revezamento de 12:00 (doze) horas com 36:00 (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08:00 (oito) horas, nas 36:00 horas seguintes, destinadas para repouso e compensação.

6 - Poderá ser adotada a Jornada de dois turnos de até 5 (cinco) horas cada com intervalo intra-turnos de até 2 (duas) horas, desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 horas, aplicável, somente nos turnos de revezamento, excluídos os horários administrativos.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAIS NOTURNOS**

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

2 - A transferência do empregado do horário noturno para o diurno implica na automática perda do direito à percepção do adicional noturno, independentemente da sua habitualidade, salvo acordo entre as partes.

## **OUTROS ADICIONAIS**

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

1 - A Empresa se obriga a pagar a seus empregados os Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade nas hipóteses contempladas na legislação vigente, ficando subordinados esses adicionais à perícia legal.

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

3 - A eliminação do grau de Insalubridade e Periculosidade pelo fornecimento de aparelhos

protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Administrativo exclui a percepção do adicional respectivo.

**4** - Fica o empregado e o empregador obrigados ao cumprimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam do exame médico periódico, bem como, o de usar os EPI's. fornecidos pelo empregador, sob pena de sofrer as sanções previstas na legislação trabalhista vigente e de não receber o pagamento dos respectivos adicionais de Insalubridade e/ou Periculosidade.

**5** - A reclassificação ou desclassificação do grau de insalubridade, por ato da autoridade competente, repercutirá exclusivamente na satisfação do respectivo adicional, não se constituindo em direito adquirido ou implicação de irredutibilidade salarial.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

**1** - A Empresa se obriga a fornecer o Vale Transporte nos termos da Lei nº 7.418/85, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios.

**2** - Será facultado a Empresa 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", bem como, o percurso de ida e vinda em jornada "In itinere".

## **AUXÍLIO SAÚDE**

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

**1** - Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Seguro Saúde. Fica assegurado aos empregados que percebem o Piso salarial, sua participação em no Máximo 50% (cinquenta por cento) do custo cobrado pela empresa seguradora. Quanto aos demais empregados que percebem remuneração acima do Piso salarial, ficará a critério do empregador o percentual de participação do valor cobrado pela empresa seguradora. Essa faculdade acordada 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 seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário "utilidade" ou "In natura".

**1.1** – Os dependentes dos empregados, pagarão 100% (cem por cento) do custo individual do Plano de Saúde.

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

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

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO FUNERAL**

A Empresa concederá, a título de "Auxílio Funeral", ao representante legal de seu empregado

falecido, que tenha trabalhado na Empresa mais de 1 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a um salário mínimo regional vigente, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO**

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

2 - A Empresa, nos intervalos intrajornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário "In natura".

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

4 - Fica facultado ao empregador o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios, com custo para o funcionário e para ser utilizada nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defesa a sua integração ao salário (Decreto n.º 349/91).

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONVÊNIOS, COMPRAS NA PRAÇA 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, pela Empresa, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

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

3 - Também pode ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei e Acordo Coletivo de Trabalho.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA E PRÊMIO**

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

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

3 - O empregado, contemplado pela hipótese acima, fará jus, a título de "Prêmio Aposentadoria", o valor de dois pisos salariais ou uma remuneração equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o valor de dois pisos salariais.

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

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS**

1 - Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado candidato que comprove, através de sua CTPS, que desempenhou a mesma função por mais de 2 (dois) anos na Empresa de sua readmissão, bem como, aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do SENAC.

2 - Excetua-se o caso em que haja necessidade de verificação experimental para adaptabilidade funcional ao grupo de trabalho e às normas atualizadas da Empresa.

3 - A empresa anotarás nas carteiras profissionais e de previdência social de seus Empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como, farão constar os valores do Piso Salarial, do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

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

1- As homologações do contrato de trabalho do empregado serão procedidas de acordo com as regras contidas no Art. 477 da CLT;

2 - A partir do dia 11 de novembro de 2017, com vigência da Lei nº 13.467/2017, que adequa a legislação trabalhista às novas relações de trabalho e prevê a alteração do Art. 477 da CLT, como forma de se conceder uma maior transparência no relacionamento empresa/empregado, recomenda-se que as empresas continuem realizando as homologações das rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados perante o Sindicato Profissional.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

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

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS FORMAS ALTERNATIVAS DE CONTRATOS DE TRABALHO**

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

**2** - Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte da empresa, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja a lei n.º 9.601/98; o decreto n.º 2490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas.

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

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

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

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

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



**2.6.** - O empregado dessa nova modalidade também terá direito à percepção do 13º salário, na fração de 1/12 avos por mês trabalhado, bem como férias, estas obedecendo às mesmas regras contidas na CLT. Serão, ainda, respeitadas as demais condições de trabalho estabelecidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho.

**3** - Fica Acordado e expressamente facultado a implantação do sistema de "REGIME DE TEMPO PARCIAL" cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, com remuneração proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, com fundamento no art.n.º 58-A e seus Parágrafos.

**4** - Será facultada a Empresa a adoção de "Contrato de Trabalho por hora trabalhada" para o que, o salário hora será calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte) horas e, com remuneração proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, fazendo jus ao repouso semanal remunerado Alínea b, Art. 7º, Lei n.º 605, 05/01/49.

**5** - Fica facultado e garantido o exercício fiscalizador do Sindicato profissional junto à empresa, quando da adoção das formas contratuais alternativas sob este título avençadas.

**6** - A partir do dia 11 de novembro de 2017, as condições do trabalho previstas nesta cláusula, passam a ser regidas pela Lei nº 13.467/17.

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

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

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

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

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

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

**1** - O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 7.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares" -, e as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

**2** - A jornada diária de trabalho será apurada através de registro manual, mecânico ou eletrônico, na Empresa, segundo a condição administrativamente estipulada.

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

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

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

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

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

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

II - Para os empregados admitidos posteriormente à homologação deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento.

**8** - A Empresa quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal de 44h00min (quarenta e quatro) horas e/ou extra, podendo ser compensada ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa.

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

**9** - Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de até 05 (cinco) horas e 30 (trinta) minutos, com intervalo intraturnos de até 02 (duas) horas.

**10** - O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo, isto

é, repetido (repouso mais dobra = dois dias). Sumula 146, do C. TST.

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

**11** - A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas, conforme portaria 417 do Ministério do Trabalho e Emprego, podendo, a critério da Empresa, ser estabelecidas as seguintes opções:

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

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

**12** - A hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05h00min do dia seguinte, na forma do Art. nº 73. §§ 1º e 2º da CLT.

**13** - 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.

**14** - Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança do empregador, art. 62, § 2, da CLT, os quais não farão jus à percepção de horas suplementares ou extraordinárias.

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

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

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

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

**1** - É facultado à empresa, a implantação da Jornada Flexível de Trabalho - Banco de Horas, controlado pelo sistema - débitos e créditos - onde o excesso de horas em 01 (um) dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de 06 (seis) meses de sua utilização, à soma de jornadas semanais de trabalhos previstos, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**2** - A duração de trabalho semanal no período considerado normal de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas.

**3** - As horas trabalhadas a menor que a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, serão normalmente pagas pelas empresas e levadas a débito dos empregados sendo posteriormente compensadas até o limite e forma fixados no item **1** desta cláusula.

**4** - As horas trabalhadas além da jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, não serão pagas pela empresa, mas, levadas a crédito dos empregados e deduzidas de eventual saldo.

**5** - As horas creditadas e debitadas no Banco de Horas deverão ser compensadas nos prazos estabelecidos, vencido o prazo e não ocorrendo a devida compensação, adotar-se-á, os seguintes critérios:

**I)** - Caso o empregado tenha horas em crédito com a empresa, as mesmas serão pagas na folha de pagamento do mês subsequente, sob o título de horas extraordinárias, com acréscimo previsto de 70% (setenta por cento).

**II)** - Caso o empregado tenha horas em débito para com a empresa, as mesmas serão desconsideradas, não podendo ser cobradas futuramente.

**6** - A compensação das horas extras se dará na proporção de 1 (uma) hora trabalhada por 1 (uma) hora de folga;

**7** - Nas Rescisões Contratuais adotar-se-ão os seguintes critérios:

**a)** havendo saldo credor para o empregado, será pago como horas extraordinárias, com acréscimo legal de 70%;

**b)** havendo saldo devedor em favor da empresa, o mesmo não poderá ser compensado.

**8** - As horas extras de trabalho serão compensadas, no decorrer do semestre, devendo seguir as condições estabelecidas, quais sejam:

**a)** A compensação das horas extras levadas a registro do Banco de Horas, será feita na proporção de uma hora extra de trabalho por uma hora normal de trabalho para descanso.

**b)** A jornada normal de trabalho e/ou horas extras realizadas nos feriados será compensada na proporção de uma hora extra de trabalho por duas horas normais de trabalho para descanso, ou paga com acréscimo de 100% (cem por cento) da hora normal de trabalho.

**9** - O saldo de Banco de Horas em favor do funcionário poderá ser utilizado da seguinte forma:

**a)** Compensação coletiva ou individual em dias de baixa movimentação na empresa;

**b) Dispensa do empregado previamente acertada para tratar de assuntos particulares;**

**10** - A divulgação aos funcionários do saldo existente no Banco de Horas será feita mensalmente, através do ponto eletrônico (espelho de ponto) e extrato mensal do saldo, para acompanhamento e conferência dos funcionários. O espelho de ponto demonstrará o período quinzenal dos últimos dois meses, isto é, de 16 de um mês a 15 do mês subsequente, dispondo o empregado do dia 05 a 19 de cada mês para analisar e esclarecer eventuais dúvidas quanto ao total de horas extras realizadas e as horas compensadas e seu respectivo saldo.

**11** – A adoção do Banco de Horas, desobriga a empresa do pagamento de qualquer despesa frente ao Sindicato Obreiro.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL DEDICADO À SANTA MARTA**

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

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROGRAMADAS**

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

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

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

**1** - A Empresa assegurará o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho, sempre que exigidos ou de uso obrigatório.

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

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

**4** - Caracterizado o dolo ou o ato culposo na perda de materiais ou na confecção de serviços, terá direito à empresa em proceder ao desconto do prejuízo sofrido junto ao salário do empregado.

**5** - A utilização indevida de instrumento de trabalho, em benefício próprio ou de terceiros, restará caracterizada infração prevista no art. 482 da CLT.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Assegura-se a eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais do sindicato dos trabalhadores, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado, conforme Precedente Normativo do C. TST n.81.

## **GARANTIAS A PORTADORES DE DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ENTREGA DE ATESTADO MÉDICO**

1 - Para justificar a falta ao trabalho através de atestado, o empregado deverá entregar o atestado médico à empresa no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, imediatamente posterior a sua ausência, salvo em caso de doença grave que o impossibilite de efetuar a entrega dentro do prazo aqui estabelecido, quando deverá comunicar e formalmente justificar a empresa a sua impossibilidade de comparecimento;

2 - O atestado médico que trata o item anterior, poderá ser entregue por pessoa a mando do empregado, ao seu chefe imediato e nas hipótese de sua ausência, ao supervisor presente na empresa, no ato da entrega.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

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

As empresas acordantes recolherão mensalmente sem ônus para o empregado o Encargo Operacional Sindical deste instrumento coletivo, em favor do Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Moreno, Vitória de Santo Antão, Ipojuca, Água Preta, Amarají, Barreiros, Belém de Maria, Catende, Cortês, Escada, Gameleira, Jaqueira, Joaquim Nabuco, Maraial, Palmares, Primavera, Quipapá, Ribeirão, Rio Formoso, São Benedito do Sul, São José da Coroa Grande, Serinhaém, Tamandaré e Xexéu - SINTHORESJ - PE, por cada um de seus empregados nos meses de agosto de 2017 a julho de 2018 o valor correspondente à R\$ 13,00 (treze reais), esse recolhimento será efetuado até o dia 10 (dez) de cada mês, mediante guia de recolhimento próprio ou outra forma de cobrança criada pelo Sindicato Profissional, valor este para aplicação em manutenção de programas Assistenciais na área de saúde e jurídica.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

1 - O Sindicato Acordante, por sua respectiva Assembléia Geral, está autorizado a fixar, por sua respectiva Assembléia, o valor, a forma de distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa, conforme permite o Inciso IV do Art. 8º da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo, se assim o desejar, delegar poderes à sua respectiva Federação Nacional, para a efetivação, distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa.

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

1 - As Empresas acordantes, ficam obrigadas a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizado, as contribuições associativas, no valor de R\$ 20,00 (vinte reais).

2 - O recolhimento à Entidade sindical profissional do importe descontado deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente ao do desconto, sob pena de juros de mora no valor de 10% (dez por cento) sobre montante retido, sem prejuízo da multa prevista nesta convenção e no art. 553 da CLT, incorrendo, ainda, nas cominações penais, relativas à apropriação indébita. (Art. 545 da CLT e § único).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL**

1 - As empresas acordantes deste instrumento público de Acordo Coletivo de Trabalho, depositado na SRTE/PE, obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados, nos meses de outubro de 2017 e novembro de 2017, o valor equivalente ao percentual de 1,5% (hum virgula cinco por cento) e que incidirá e limitar-se-á, sobre o Piso Salarial da empresa acordante e recolherá até o dia 10 (dez) de novembro de 2017 e 11 (onze) de dezembro de 2017, em favor do Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Moreno, Vitória de Santo Antão, Ipojuca, Água Preta, Amarají, Barreiros, Belém de Maria, Catende, Cortês, Escada, Gameleira, Jaqueira, Joaquim Nabuco, Maraiial, Palmares, Primavera, Quipapá, Ribeirão, Rio Formoso, São Benedito do Sul, São José da Coroa Grande, Serinhaém, Tamandaré e Xexéu - SINTHORESJ - PE, a título de contribuição negocial da categoria profissional.

2 - Ficam asseguradas aos empregados associados e representados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho o direito de se opor ao referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias e a partir do registro e arquivamento, do presente Acordo Coletivo de Trabalho, na SRTE/PE. A oposição somente será aceita se feita pelo próprio empregado na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

3 - A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para a empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico e para atendimento às despesas com editais, materiais gráficos e de fiscalização deste Acordo Coletivo de Trabalho, administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO COMPLEMENTAR PARA ASSISTÊNCIA MÉDICA / ODONTOLÓGICA / LABORATO**

1 - A empresa descontará e recolherá por cada um de seus colaboradores nos meses de outubro, novembro e

dezembro/2017 e janeiro à agosto/2018, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) para complementação e manutenção do programa de saúde preventiva prestado aos trabalhadores na área de Clínica Médica, Clínica Odontológica, Clínica Oftalmológica, Clínica Pediátrica e Exames Laboratoriais complementares, oferecidos pela entidade sindical aos trabalhadores, estando isento aqueles que pagam a taxa associativa.

2 - Ficam assegurados aos trabalhadores representados pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho o direito de se opor ao referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias e a partir do registro e arquivamento, do presente Acordo Coletivo de Trabalho, na SRTE/PE. A oposição somente será aceita se feita pelo próprio empregado na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado.

3 - A cobrança da Contribuição Complementar Para Assistência Médica / Odontológica / Laboratorial será efetuada exclusivamente através de guia próprio de recolhimento bancário, específica e individual para a empresa, sendo destinada para custeio da manutenção do programa de saúde preventiva prestado aos trabalhadores na área de Clínica Médica, Clínica Odontológica, Clínica Oftalmológica, Clínica Pediátrica e Exames Laboratoriais complementares

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

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES**

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

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

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

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

Compete a Justiça Especializada do Trabalho dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo 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 SÉTIMA - OBJETO**

Este Acordo Coletivo de Trabalho, fundado no §1º do artigo 611 da CLT, combinados com o art. 8º, da CF, obedecida à orientação normativa da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, para acordo e coletivo de Trabalho e demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho aplicável no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre



as empresas e seus empregados.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - BENEFICIÁRIOS**

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que, abrangido na representação sindical de empregado, e, ainda, os que, embora laborando para ela, pertençam a categoria profissional diferenciada ou nela exerça, ainda que, como empregado, atividade correspondente à profissão liberal ou integre categoria profissional representada por outra entidade sindical em função da atividade preponderante da empresa acordante.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DATA-BASE, VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL**

1 - A data base da categoria profissional passará a ser 1º de Agosto de cada ano, sendo extensiva a todos os empregados das empresas que participam deste Acordo Coletivo de Trabalho;.

2 - O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo prazo de 12 (doze) meses, a contar de 1º de agosto de 2017 e com termo final em data de 31 de Julho de 2018;

3 - Em face do presente Acordo Coletivo de Trabalho as acordantes, não estarão sujeitas a aplicação dos termos e normas constantes de cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho firmada pelo Sindicato dos Trabalhadores de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas e Similares, Boates, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares dos Municípios de Jaboatão dos Guararapes, Cabo de Santo Agostinho, Moreno, Vitória de Santo Antão, Ipojuca, Água Preta, Amarají, Barreiros, Belém de Maria, Catende, Cortês, Escada, Gameleira, Jaqueira, Joaquim Nabuco, Marajá, Palmares, Primavera, Quipapá, Ribeirão, Rio Formoso, São Benedito do Sul, São José da Coroa Grande, Serinhaém, Tamandaré e Xexéu - SINTHORESJ – PE e o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, que venham fixar aumento salarial e condições de trabalho para os seus empregados, bem como contribuições e obrigações financeiras ou de quaisquer natureza para as empresas acordantes;

4 - Em contrapartida, as Empresas Acordantes recolherão, mensalmente, ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco uma contribuição no valor de R\$ 2,00 (dois reais), por empregado constante do seu quadro funcionais, para fazer face com as despesas de Assistência Social, apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional, jurídica e promocional da Entidade sindical da categoria econômica.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS**

A inobservância do ora ajustado neste Acordo Coletivo de Trabalho, nas obrigações de fazer, acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor da Remuneração Mínima Garantida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CUMPRIMENTO DESTES ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente o presente Acordo Coletivo de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos

Empregados e os oferecimentos feitos em contra proposta pela empresa participante deste acordo, nos exatos limites de suas responsabilidades.

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DISPOSIÇÕES FINAIS**

1 - Este Acordo Coletivo de Trabalho, que será registrado junto ao Ministério do Trabalho, mais especificamente, a SRT (Superintendência Regional do Trabalho).

2 - E, por estarem assim justos e acordados, assinam os acordantes e os Intervenientes Necessários, por seus Representantes legais, o presente Acordo Coletivo de Trabalho decorrente de negociação coletiva, assistidos pelos Advogados do Sindicato dos Empregados e da Empresa, na presença do Ex. Sr. Dr. Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

**SABRINA LINS PELLITTERI  
SÓCIO  
HOTEL KEMBALI EIRELI - EPP**

**MASSIMO PELLITTERI  
PROCURADOR  
HOTEL ARMACAO EVENTOS EIRELI - EPP**

**MASSIMO PELLITTERI  
SÓCIO  
HOTEL ARMACAO EIRELI**

**GLORIA NICOLE DE CARVALHO  
DIRETOR  
MEIRA LINS HOTEIS LTDA**

**ARTUR MAROJA DA COSTA PEREIRA FILHO  
SÓCIO  
ROTTA DO SOL HOTELARIA E TURISMO LTDA**

**ARTUR MAROJA DA COSTA PEREIRA FILHO  
SÓCIO  
PORT-GALI HOTELARIA E TURISMO LTDA - EPP**

**PAULO EDUARDO DE OLIVEIRA MALHEIROS**  
**DIRETOR**  
**PGA ADMINISTRADORA DE HOTEIS LTDA**

**VERA MONICA TEIXEIRA NEVES**  
**SÓCIO**  
**ENOTEL - HOTELS & RESORTS S/A**

**ANTONIO DIOGO DOS SANTOS FILHO**  
**PRESIDENTE**  
**SIND.DOS TRABALHADORES COM.HOTELEIRO SIM.JABOATAO DOS GUARARAPES E REGIAO**

**MARCOS AUGUSTO TIBURTIUS**  
**SÓCIO**  
**EMPRESA BRASILEIRA DE HOTELARIA E TURISMO LTDA**

**MONICA MARIA DE OLIVEIRA GUALBERTO**  
**SÓCIO**  
**MM BAR E RESTAURANTE EIRELI - ME**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DO SINDICATO PROFISSIONAL**

Ata do Sindicato Profissional que concedeu poderes para se firmar o Presente Acordo Coletivo de Trabalho. [Anexo \(PDF\)](#)

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