

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2018

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000164/2016
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2016
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025510/2016
NÚMERO DO PROCESSO: 46206.004970/2016-44
DATA DO PROTOCOLO: 05/05/2016

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 46206007763201641e **Registro nº:** DF000376/2016
SINDICATO DE EMP NO COM HOT REST BARES LANCHONETES PIZZARIAS CHUR BOITES
COZINHAS IND EMP FORNEC DE REFEICOES - ECT, CNPJ n. 00.721.175/0001-98, neste ato
representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELESBAO FERREIRA OLIVEIRA;

E

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BRASILIA, CNPJ n.
00.386.748/0001-74, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAEL ANTONIO DA SILVA;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2016
a 30 de abril de 2018 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS NO COMERCIO
HOTELEIRO BARES , RESTAURANTE E SIMILARES**, com abrangência territorial em **DF**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA, DO PISO SALARIAL DA CATEGORIA E DA PRODUTIVIDADE

– Os integrantes da categoria econômica representada pelo seu sindicato signatário formada por hotéis,
restaurantes, bares, lanchonetes, pizzarias, churrascarias, boites, motéis, empresas fornecedoras de
refeições convênios e afins, choperias, empresas de tickets de refeições e similares, corrigirão os salários
de seus empregados, representados pelo sindicato profissional conveniente, (profissionais que exercem as
funções de encarregados, fiscais e porteiros de salão, no âmbito do comércio hoteleiro, restaurantes, bares,
lanchonetes, pizzarias, churrascarias, boites, cozinhas industriais, empresas fornecedoras de refeições
convênios e afins, danceterias, sorveterias, serviços de Buffet, cantinas, quiosques, empresas de tickets de
refeições e similares e em condomínios de apart-hotel do Distrito Federal), e todos os empregados desta
categoria, conforme disposto na CCT-2014/2016 o valor do piso salarial mínimo da categoria foi reajustado

no mês de janeiro de 2016, com o mesmo índice de correção do Salário Mínimo Nacional, **reajustando o piso mínimo da categoria no valor de R\$ 941,60** (novecentos quarenta e um reais e sessenta centavos), já devidamente corrigido em 1º de janeiro de 2016, nos termos da CCT - 2014/2016, sendo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior para os empregados que cumprem jornada legal de 220 horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No mês de reajuste do Salário Mínimo Nacional, o Piso Mínimo da Categoria será reajustado com o mesmo índice. Ficando convencionado que o Piso Mínimo da categoria manterá a equivalência do índice de 8% (oito por cento) superior ao Salário Mínimo Nacional. Os salários superiores ao piso mínimo da categoria serão reajustados de acordo com os índices de negociação salarial **convencionados para data-base da categoria 1º de maio.**

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica convencionado que haverá reajuste salarial a partir de 1º de MAIO DE 2016 e 1º de MAIO DE 2017 no percentual de 10% (dez por cento) para todos os trabalhadores da categoria que recebem salário acima do piso mínimo da categoria..

PARÁGRAFO TERCEIRO – Além da correção salarial de que trata essa cláusula, os empregados receberão mensalmente um prêmio de produtividade, igual a 5% (cinco por cento) do salário reajustado, que somente não será pago quando o empregado faltar sem qualquer justificativa.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas que concederam antecipação do reajuste salarial, após o mês de maio de 2015, poderão compensá-lo, salvo se decorrente de promoção, merecimento.

CLÁUSULA QUARTA - DOS SERVIÇOS DE BUFFET

- As empresas que, além de suas atividades normais, operam na área de Buffet, realizando banquetes churrascos, coquetéis e recepções, quer seja no âmbito de seus estabelecimentos comerciais, quer seja fora deles, tal como em residências, órgãos públicos e em empresas privadas, utilizando-se de empregados de suas atividades normais e fora do expediente, ficam obrigadas a remunerar os referidos empregados, observando-se os valores constantes da tabela de serviços extras constantes do parágrafo segundo dessa cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os serviços extras a que se refere o **caput** desta cláusula, quando realizados dentro do estabelecimento do empregador, serão remunerados com apenas 70% (setenta por cento) do valor da tabela prevista no parágrafo seguinte.

PARÁGRAFO SEGUNDO - os valores dos serviços extras de que trata o **caput** desta cláusula são os seguintes.

Função	Fora do Estabelecimento	Dentro do Estabelecimento
Maitre D'Hotel	R\$ 306,20	R\$ 216,70
Chefe de Cozinha		
Churrasqueiro e Cozinheiro	R\$ 248,70	R\$ 179,00
Garçons, Barman e Lancheiro	R\$ 205,70	R\$ 144,80

Ajudante de Cozinha, de Bar e Copeiro	R\$ 165,10	R\$ 119,50
---------------------------------------	------------	------------

PARÁGRAFO TERCEIRO - A tabela constante do parágrafo anterior é aplicada para um período de até 7:00 horas de trabalho, acrescentando-se a cada um dos valores nela indicados, 50% (cinquenta por cento), por hora que exceder àquele período, além do valor da hora normal.

PARÁGRAFO QUARTO - Os valores constantes da tabela prevista no §2º serão reajustados na mesma época e no mesmo percentual de reajuste geral de salários dos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO - Quando da realização de trabalhos nas condições estabelecidas nesta cláusula, será assegurado ao empregado o direito a uma refeição gratuita.

PARÁGRAFO SEXTO – As empresas que em decorrência da concessão de folgas aos seus empregados, necessitando, poderão contratar trabalhadores de serviços extras, nas mesmas funções, em substituição dos mesmos.

CLÁUSULA QUINTA - DA JORNADA DE TRABALHO, DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DE SUA REMUNERAÇÃO

A jornada de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional será a correspondente a 08 (oito) horas diárias e/ou a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a empregadora poderá compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo dos 120 (cento e vinte) dias subseqüentes, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, mediante acordo entre empregador e sindicato laboral, conforme prevê o art. 59, §2º da CLT, ou pagará como horas extras, com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A jornada de trabalho do empregado poderá ser de 44 (quarenta e quatro) horas semanais móvel e variável, devendo a escala ser ajustada pela empregadora, com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência do início de cada semana. Somente serão computadas como horas extras as que excederem ao limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. No que pertine aos domingos e feriados laborados, somente serão pagos em dobro se não houver folga compensatória nos termos do Enunciado da Súmula nº. 146 do TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A jornada de trabalho dos empregados poderá ser fixada em 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, já que isto não ultrapassa o limite legal de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, e, conseqüentemente, não causa prejuízo para o obreiro.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Será concedido pelo menos uma hora para alimentação, dentro da jornada de 12x36 em conformidade com a conveniência e necessidades do serviço, ficando o empregado desobrigado de promover a assinalação na folha de ponto ou registro do intervalo entre jornada.

PARÁGRAFO QUARTO – Os empregados que trabalham na jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) não farão jus a horas extraordinárias, em razão da natural compensação, inclusive quanto ao intervalo intrajornada, em face da inexistência de trabalho nas 36 (trinta e seis) horas seguintes, não havendo distinção entre o trabalho realizado no período diurno e noturno, salvo quanto ao adicional, previsto em lei, incidente sobre as horas noturnas efetivamente trabalhadas.

PARÁGRAFO QUINTO – Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, em face da natural compensação decorrente das 36 (trinta e seis) horas de descanso.

PARÁGRAFO SEXTO – O trabalho realizado nos dias de feriado será pagos em dobro, nos termos da Súmula 444 do C. TST.

“SÚM-444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.”

PARÁGRAFO SÉTIMO – O pedido de pagamento de horas extras, em se tratando de jornada de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) é nulo de pleno direito.

PARÁGRAFO OITAVO – As empresas que em decorrência da concessão de folga aos seus empregados, necessitando, poderão contratar trabalhadores de serviços extras, nas mesmas funções, em substituição dos mesmos.

PARÁGRAFO NONO – Fica convencionado que o desconto do vale transporte do empregado de escala de 12x36 não poderá exceder o percentual de 3% da parte fixa do salário.

CLÁUSULA SEXTA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA

Se a jornada de trabalho não obedecer às condições e os limites previstos na cláusula anterior e em seus parágrafos, o excesso diário verificado será remunerado com o adicional correspondente a 50% (cinquenta por cento) até a 10ª (décima) hora e de 70% (setenta por cento) quanto às subseqüentes, obedecendo-se quanto ao mais, às normas estabelecidas na legislação de regência.

CLÁUSULA SÉTIMA - INTERVALOS PARA DESCANSO

Os intervalos para refeição e descanso, ocorridos durante a jornada de trabalho, que excederem a 4 (quatro) horas, serão pagos aos empregados como horas extras.

CLÁUSULA OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E GARANTIA DE NO MINIMO UMA FOLGA NO DOMINGO

. É assegurado aos empregados descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo que o período de 04 (quatro) semanas, pelo menos uma folga deverá coincidir com o domingo.

CLÁUSULA NONA - DO VALE TRANSPORTE

- As empresas concederão aos seus empregados, nos termos da Lei nº 7.619/87 e do Decreto n.º 95.247/87, vale-transporte, desde que os salários dos respectivos empregados estejam no limite que torne a medida benéfica aos mesmos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A base de cálculo do percentual de que trata os diplomas legais mencionados no caput desta cláusula será sempre a parte fixa do salário, o qual não poderá exceder a 6% (seis por cento).

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de rescisão de contrato de trabalho o empregado fica obrigado a devolver os vale transporte que se encontrarem em seu poder, sob pena do valor correspondente ser descontado nas verbas rescisórias, salvo caso fortuito e de força maior.

PARÁGRAFO TERCEIRO - A empresa que descumprir esta cláusula e seus parágrafos, ficará sujeita a pagar ao empregado o valor correspondente à passagem de ônibus, referente ao seu percurso da residência para o trabalho e vice-versa ou a fornecer-lhe condução.

CLÁUSULA DÉCIMA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuem e mantiverem restaurantes em funcionamento, fornecerão refeições aos seus empregados/inclusive Fast Food's, mediante combinação de preços, através de acordo previamente firmado entre as partes, observando-se os valores constantes do anexo do Decreto n.º 94.062, de 27/03/87, os quais não poderão ser superiores a R\$ 2,00 (dois reais) por mês), para quem fizer duas refeições diárias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregado que quiser deixar de fazer refeições na empresa deverá avisá-la com antecedência mínima de 10 (dez) dias, sendo que vencido este prazo ficará desobrigado de qualquer pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O empregado poderá optar por apenas uma refeição na empresa, e, neste caso, pagará apenas R\$ 1,00 (um real) por mês.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As empresas que não possuem restaurantes nos locais de trabalho fornecerão aos seus empregados tíquete-refeição no valor mínimo de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia trabalhado, até o término de vigência da presente.

PARÁGRAFO QUARTO – As empresas que fornecem alimentação aos seus empregados com base em regras aprovadas pelo PAT ficam desobrigadas ao pagamento do ticket.

PARÁGRAFO QUINTO – As empresas que já fornecem tíquete-refeição, em valores superiores, ou em condições mais vantajosas, ficam obrigadas a mantê-las, salvo por imposição contratual de tomadores de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes personalizados fornecerão os mesmos gratuitamente aos seus respectivos empregados.

PARÁGRAFO ÚNICO - O empregado é obrigado a zelar pela boa conservação do uniforme, e quando rescindido o contrato de trabalho deverá devolvê-lo em perfeito estado de conservação, desde que cedido há menos de 6 (seis) meses da data de rescisão. O uniforme deverá estar em condições de uso. A empresa fornecerá no mínimo dois uniformes completos para cada empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DOS ASSENTOS E ARMÁRIOS

As empresas fornecerão assentos e permitirão que seus empregados descansem, quando isto não trouxer inconveniência para o serviço.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – ASSENTO OBRIGATÓRIO PARA EMPREGADAS GESTANTES – Fica convencionado que as empresas fornecerão assentos para as empregadas gestantes que trabalham no caixa ou na recepção.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas manterão armários individuais, com 42 (quarenta e dois) centímetros de altura, por turno de trabalho, vestiários e sanitários, vedado o uso comum para trabalhadores de ambos os sexos.

PARÁGRAFO TERCEIRO - É vedada à empresa a abertura dos armários sem a presença do empregado, salvo no caso de faltas injustificadas ao serviço por prazo superior a 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO QUARTO – A revista ao empregado, tanto na entrada como na saída do trabalho, só poderá ser feita por pessoa do mesmo sexo.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA PROIBIÇÃO DOS DESCONTOS

- O empregador não poderá descontar dos salários dos empregados importâncias destinadas à cobertura de extravios ou quebras de materiais, uniformes de uso obrigatório, bem como de cheques emitidos por clientes e devolvidos por insuficiência de fundos ou qualquer outro motivo, desde que respeitadas às normas internas das empresas, isso na conformidade do art. 462 da CLT. O empregador deverá dar ciência ao empregado das normas, por escrito, colhendo a assinatura do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS LICENÇAS

Os empregados serão dispensados do serviço, sem prejuízo dos salários, repouso semanal remunerado, remuneração e outras vantagens, até 2 (dois) dias, quando do falecimento de sogro ou sogra.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será concedido também dois dias de folga corridos para pai ou mãe que tenha o filho internado, desde que comprovada a internação, através de guia própria emitida pelo hospital. Essa folga somente poderá ser concedida com base na guia de internação e de seis em seis meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A terça-feira de carnaval é considerada feriado para todos os efeitos.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS PROVAS ESCOLARES E ENSINO REGULAR

Nos dias de provas escolares de ensino regular, de curso técnico de capacitação ou aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas, o empregado estudante somente trabalhará um turno ou metade da jornada, se sua jornada de trabalho for única, de qualquer modo caberá ao empregado dizer o período que pretende trabalhar, isto sem prejuízo do salário e do repouso semanal remunerado, facultado à empresa a compensação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA

A empregada gestante terá assegurado a estabilidade provisória no emprego de acordo com a alínea b, do inciso II, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

PARAGRAFO PRIMEIRO - A comprovação do estado de gravidez será feita através de profissional credenciado pela empresa.

PARAGRAFO SEGUNDO – Inexistindo serviço médico na empresa, esta poderá aceitar atestado médico fornecido por médico do sindicato, da rede hospitalar pública ou privada.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA ESTABILIDADE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

O empregado que se ausentar do trabalho para prestação de serviço militar obrigatório terá estabilidade provisória no emprego de acordo com as disposições legais, e terá o prazo de 30 (trinta) dias, após a respectiva baixa para se apresentar ao seu empregador, sob pena de ter a sua vaga na empresa preenchida definitivamente.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

– Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria, e com o mínimo de 05 (cinco) anos, na empresa, ficam assegurados emprego e salários durante o período que faltar para se aposentar, salvo pedido de demissão ou cometimento de falta grave.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O empregado deverá no prazo de 60 dias que antecedem aos 24 meses referidos no Caput da Cláusula, avisar ao empregador da proximidade do período estável, com apresentação de documentação expedida pelo Órgão oficial do INSS, habilitada a comprovar o direito à aposentadoria SIMPLES OU ESPECIAL, que deverá ser entregue ao empregador nesse mesmo prazo. Nesse período de 60 dias o empregado não poderá ser demitido sem justa causa.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Adquirido o direito extingue-se a estabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Em se tratando de aposentaria por idade, a empresa não poderá demitir o empregado que conte com 63 (sessenta e três) anos de idade e cinco anos ou mais de trabalho na mesma empresa, salvo justo motivo.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS

Para a cobrança de 10% (dez por cento) de gorjetas, obrigatoriamente, será firmado Acordo Coletivo de Trabalho entre empresas e Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares do Distrito Federal (SECHOSC/DF), obedecendo aos critérios previstos nos parágrafos desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Será cobrado um percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de gorjetas ou expressão semelhante, a qual será distribuída aos empregados, de acordo com a relação de pontos, que ficar estabelecido nos acordos entre as empresas e o sindicato dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas ficam obrigadas a divulgar mensalmente o valor do ponto apurado, em local de fácil acesso aos empregados da empresa e enviar ao sindicato profissional, uma via da relação de pontos adotados, bem como a relação nominal de seus empregados, para fins de registro e controle da distribuição prevista no parágrafo anterior, até o dia 30 (trinta) do mês posterior aquele em que decidir cobrar a aludida gorjeta.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Por força da cobrança de 10% (dez por cento) as empresas ficam obrigadas a descontar mensalmente, durante o prazo de vigência desta avença em folha de pagamento de seus empregados, sindicalizados ou não, a importância correspondente a 5% (cinco por cento) do salário mínimo da categoria, em favor do sindicato profissional, e a recolher até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

PARÁGRAFO QUARTO – O desconto a que se refere ao parágrafo anterior é relativo a gorjetas e confere aos respectivos empregados e seus dependentes legais o direito e as vantagens concedidas pela assistência Odontológica na sede da entidade, Ginecologia, Pediatria, Cardiologia, Ortopedia e Clínica Médica Geral, assistência Jurídica nas especialidades do Direito do Trabalho, Cível (pensão alimentícia), Previdenciária e Criminal (relacionada ao trabalho), de forma gratuita.

PARÁGRAFO QUINTO – A verba a que se refere o parágrafo terceiro destina-se ao desenvolvimento patrimonial e assistencial da entidade profissional.

PARÁGRAFO SEXTO - Para constatar se o valor integral da gorjeta, arrecadado na forma do parágrafo primeiro, foi realmente distribuído entre os empregados, os sindicatos convenientes formarão uma comissão especial composta de 04 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes dos empregados e 02 (dois) representantes dos empregadores, a qual caberá fiscalizar as empresas e o sindicato profissional, somente nesse assunto, e tomar as providências que se fizerem necessárias para coibir as infrações porventura encontradas.

PARÁGRAFO SÉTIMO - Os empregados que recebem gorjetas, quando em gozo de férias regulamentares e de folgas, seja a que título for, receberão o pagamento da remuneração incluindo as mesmas, de forma igual como se trabalhando estivessem, isto é, participarão do rateio das aludidas gorjetas auferidas no período, sem qualquer discriminação ou desvantagens salariais, e em face desse procedimento não farão jus ao pagamento de repouso semanal remunerado em separado.

PARÁGRAFO OITAVO - Os empregados que por acaso já venham recebendo o repouso semanal remunerado sobre as gorjetas, quer seja em decorrência de voluntariedade da empresa ou de decisão judicial, continuarão a recebê-lo.

PARÁGRAFO NONO – O empregador fica obrigado a colocar no quadro de aviso até o 5º (quinto) dia útil o valor do ponto relativo ao mês anterior.

PARÁGRAFO DÉCIMO: DO DIREITO DE OPOSIÇÃO. O empregado poderá opor-se ao desconto efetuado sobre as gorjetas. O direito de oposição poderá ser exercido a partir da assinatura do acordo coletivo/aditamento ao acordo coletivo e em até dez dias contados do primeiro desconto efetuado nas gorjetas, mediante apresentação de carta dirigida ao SECHOSC, que dará recibo ao trabalhador.

a) O empregado que se opuser ao desconto deixará de usufruir os benefícios oferecidos pelo SECHOSC gratuitamente ao próprio empregado e a seus dependentes legais, exceto quanto a assistência jurídica trabalhista gratuita. A assistência jurídica trabalhista gratuita sempre será ofertada pelo SECHOSC ao próprio empregado, independentemente deste se opor ou não desconto da taxa de gorjetas.

b) O SECHOSC devolverá ao empregado, que se opôs ao desconto, o valor descontado na gorjeta, em até trinta dias contados do recebimento da carta de oposição, sob pena de multa de 10% (dez por cento) a favor do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESTIMATIVA DE GORJETAS

Para as empresas que não cobrem obrigatoriamente em suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documentos equivalentes qualquer porcentagem a título de gorjetas ou expressão equivalente, mas que podem ficar sujeitas às exigências por parte de autoridades trabalhistas, previdenciárias e outras, a promoverem estimativas de gorjetas voluntariamente oferecidas pelos consumidores aos empregados, no valor de 30% (trinta por cento) do salário mínimo nacional. Esta estimativa não é devida ao empregado, mas apenas serve de base de cálculo para os encargos, exatamente, porque as gorjetas oferecidas pelo cliente, os empregados recebem diretamente do mesmo.

PARÁGRAFO ÚNICO - Nas empresas onde é proibido cobrar ou aceitar gorjetas ou expressão equivalente, a estimativa estabelecida no **caput** desta cláusula não se aplica exatamente porque o recebimento das mesmas pelo empregado implicará infringência das normas trabalhistas estabelecidas pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AVISO PRÉVIO

No caso da empresa liberar o empregado do trabalho no curso do aviso prévio, consignará neste documento tal decisão, sob pena de presumir que o obreiro foi dispensado no trabalho naquele período.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Em tal caso de dispensa do trabalho, no curso do aviso prévio, a empresa não poderá submeter o empregado à marcação de cartão de ponto ou a outra medida semelhante.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Dado o aviso prévio, quer por iniciativa do empregado, quer por iniciativa do empregador, se durante o seu cumprimento, o empregado conseguir novo emprego, ficará este dispensado do cumprimento do restante do prazo, sem ônus para as partes, salvo em relação aos dias trabalhados durante o referido aviso, ficando a liberação entretanto sujeita ao acordo entre o empregado e o empregador.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Se o empregado dispensado tiver 45 (quarenta e cinco) anos ou mais de idade, o prazo do aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias.

PARÁGRAFO QUARTO - Quando formalmente o empregado for dispensado do cumprimento do aviso prévio, suas verbas rescisórias deverão ser quitadas nos 10 (dez) dias após o aviso de dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Despedido o empregado sem justa causa e liberado de trabalhar no curso do aviso prévio, o empregador pagar-lhe-á, no prazo de dez dias, contados da datação do aviso prévio, as verbas decorrentes da rescisão contratual.

PARÁGRAFO ÚNICO – As rescisões contratuais dos empregados com vínculo empregatício **a partir do sexto mês de trabalho** serão obrigatoriamente efetivadas no sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PRAZO DE PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

- Despedido o empregado sem justa causa, mas com a obrigação de trabalhar no curso do aviso prévio, a empresa pagar-lhe-á os salários, bem como as verbas rescisórias devidas, até o primeiro dia útil, após o término do prazo do aviso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Despedido o empregado por justa causa a empresa pagar-lhe as verbas devidas, dentro de cinco dias úteis, contados da data do despedimento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DA AUSÊNCIA PARA RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO SINDICATO LABORAL

Caso o empregado não compareça para receber as verbas rescisórias no dia e hora determinados pela empresa e dos quais ele tomou conhecimento por escrito, esta comunicará o fato dentro de 24 (vinte e quatro) horas, ao sindicato profissional, e comparecerá no mesmo prazo, para que o sindicato forneça-lhe documentos comprobatórios do fato, o que a isentará de quaisquer penalidades a respeito.

PARÁGRAFO ÚNICO - A média das parcelas variáveis, para efeito de pagamento do 13º salário, férias, aviso prévio indenizado e verbas rescisórias, será formada somando-se os valores recebidos nos últimos quatro meses que antecedem a obrigação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DAS DECLARAÇÕES E ATESTADOS

- Rescindindo o contrato de trabalho do empregado, salvo por justa causa, a empresa, além do pagamento dos títulos e valores correspondentes, assim como a entrega das guias para saque do FGTS, no código próprio, fornecerá aos obreiros uma declaração de referências e bons antecedentes funcionais, além do AAS - atestado de afastamento de salários e CD - certificado de dispensa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando a rescisão ocorrer por justa causa, à empresa fornecerá ao empregado, além da rescisão contratual o atestado de afastamento e salários – AAS, sendo que, se o obreiro assim o exigir, fornecerá também as razões escritas do seu despedimento, através de menção do dispositivo legal por ele infringido.

PARÁGRAFO SEGUNDO – As empresas deverão ainda, para que seja efetuada a homologação, apresentar os comprovantes de recolhimento das contribuições salariais devidas ao sindicato profissional e patronal relativas aos últimos 24 meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DO SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES

As empresas, se assim desejarem os empregados, poderão fazer seguro de vida e acidentes para o mesmo, através de firmas seguradoras indicadas pelos sindicatos convenientes.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os pagamentos das despesas decorrentes do seguro correrão por conta exclusiva dos empregadores, sendo quitadas de uma só vez.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Considerando o que foi aprovado pela Assembléia Geral que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que obrigam o Sindicato a promover a Assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, independente de ser associado ou não, e na conformidade do inciso IV, do mesmo art. 8º, da Constituição, que autorizou a fixação de contribuição, pela Assembléia Geral do Sindicato, independente de previsão em lei, para suplementar o custeio do sistema sindical confederativo, considerando, também, a jurisprudência dominante no Supremo Tribunal Federal - STF RE nº 88022/SP e RE nº 200700/RS, é fixada a Contribuição Assistencial, a ser paga por todos os representados, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas descontarão, no mês seguinte da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho de 2016, e, 2017, de todos os seus empregados, que sejam beneficiados por ela, sindicalizados ou não, a importância de 5% (cinco por cento) da remuneração, limitado ao desconto máximo de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado, em favor da entidade profissional, para ampliação da assistência prestada e desenvolvimento patrimonial, e recolherá até o 15º dia após o desconto, ao sindicato dos trabalhadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Subordina-se o presente desconto assistencial, a não oposição do empregado associado ao sindicato, de próprio punho, manifestada pessoalmente perante o Sindicato dos empregados, até 10 (dez) dias, após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não se aceitando a lista de oposição preparada no Departamento de Pessoal das Empresas.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica assegurado aos empregados não associados ao sindicato, o direito de oposição ao desconto assistencial, no prazo compreendido desde a assinatura da norma coletiva até 10 (dez) dias após o primeiro desconto respectivo. O Sindicato compromete-se a encaminhar a oposição às empresas no prazo de 5 (cinco) dias.

No caso de ter sido feito o desconto e repassado para a entidade sindical profissional, essa deverá, no prazo de 30 (trinta) dias, restituir ao empregado o valor descontado. **O prazo de 30 (trinta) dias começará a fluir a partir do dia seguinte que foi creditado o valor a entidade sindical profissional.**

PARÁGRAFO QUARTO – As importâncias serão recolhidas à Caixa Econômica Federal, conta n.º 0972-0, ou diretamente na tesouraria do sindicato dos empregados, localizado no SDS Ed. Venâncio III – Loja 04 – 1º e 2º subsolos, nesta capital **no primeiro ano até o dia 15/07/2016 e, no segundo ano, até o dia 15/07/2017.**

PARÁGRAFO QUINTO - As guias para serem efetuados os referidos recolhimentos serão fornecidas, gratuitamente, pelo sindicato profissional, podendo ser solicitadas em sua secretaria localizada no mesmo endereço constante do parágrafo anterior.

PARÁGRAFO SEXTO - O não atendimento ao disposto na presente cláusula e seus parágrafos, sujeitará a empresa infratora à multa de 2% (dois por cento) por mês de atraso, com atualização monetária oficial (TR) e juros de mora de 1% ao mês, devendo a empresa enviar ao sindicato, cópias das respectivas guias de recolhimento, caso este não tenha sido efetuado em sua tesouraria.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas enviarão ao sindicato profissional as guias de contribuição sindical de 2015 e 2016, comprovando o recolhimento, até o dia 30/07/2016, e, 30/07/2017 juntamente com a relação dos empregados que sofreram o desconto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL

– As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo sindicato patronal, associadas ou não, deverão recolher em favor do mesmo, a contribuição assistencial patronal, no mês de assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho, **e em maio de 2016**, de acordo com o critério proporcional e valores seguintes, aprovados em assembleia geral em duas parcelas iguais ao valores que abaixo se seguem:

TABELA DE VALORES CONVENÇÃO COLETIVA 2016/2018

Associados	valor associativa assistencial
HOTEIS ATE 20 UH C. SATELITE ASSOC	R\$ 144,54
HOTEIS ATE 20 UH ASSOC	R\$ 197,25
HOTEIS DE 21 A 79 ASSOC	R\$ 242,85
HOTEIS DE 80 A 149 UH ASSOC	R\$ 342,07
HOTEIS DE 150 A 249 UH ASSOC	R\$ 440,89
HOTEIS ACIMA DE 250 UH ASSOC	R\$ 500,85
EMPRESAS DE LAZER RURAL ASSOC	R\$ 66,55
EMPRESAS DE EVENTO ASSOC	R\$ 181,50
MOTEIS ATÉ 20 UH ASSOC	R\$ 197,25
MOTEIS ACIMA DE 21 UH ASSOC	R\$ 342,07
HOSPEDARIAS/POUSADAS E PENSOES ASSOC	R\$ 144,54
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL DE 0 A 05 FUNC ASSOC	R\$ 108,42
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMILARES FILIAL	R\$ 72,28
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL DE 06 A 10 FUNC ASSOC	R\$ 144,54
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL DE 11 A 24 FUNC ASSOC	R\$ 186,47

REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL DE 25 A 49 FUNC ASSOC	R\$	242,85
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL ACIMA DE 50 FUNC ASSOC	R\$	394,65
Nome_Classe Associados		valor associativa assistencial
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES ATE 10 FUNC ASSOC	R\$	212,50
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES DE 11 A 24 FUNC ASSOC	R\$	268,86
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES DE 25 a 50 FUNC ASSOC	R\$	325,42
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES DE 51 A 100 FUNC ASSOC		379,34,
COZINHA INDL E EMPR DE REFEICAO DE 101 a 200 FUNC ASSOC	R\$	433,63
COZINHA INDL E EMPR DE REFEICAO ACIMA DE 201 FUNC ASSOC	R\$	647,66
EMPRESAS DE BUFFET ATE 10 FUNC ASSOC	R\$	212,50
EMPRESAS DE BUFFET DE 11 A 49 FUNC ASSOC	R\$	325,23
EMPRESAS DE BUFFET DE 50 A 100 FUNC ASSOC	R\$	380,67
EMPRESAS DE BUFFET ACIMA DE 101 FUNC ASSOC	R\$	433,63
BOLICHES E SAUNAS ATE 10 FUNC ASSOC	R\$	197,33
BOLICHES E SAUNAS DE 11 A 49 FUNC ASSOC	R\$	273,19
BOLICHES E SAUNAS DE 50 A 100 FUNC ASSOC	R\$	349,05
BOLICHES E SAUNAS ACIMA DE 101 FUNC ASSOC	R\$	424,99
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS ATE 10 FUNC ASSOC	R\$	242,85
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS DE 11 A 49 FUNC ASSOC	R\$	340,74
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS DE 50 A 100 FUNC ASSOC	R\$	440,15
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS ACIMA DE 101 FUNC ASSOC	R\$	537,72
Nome_Classe Não Associados		valor associativa assistencial
HOTEIS ATE 20 UH C.SATELITE NAO ASSOC	R\$	231,64

HOTEIS ATE 20 UH NAO ASSOC	R\$	318,71
HOTEIS DE 21 A 79 UH NAO ASSOC	R\$	409,81
HOTEIS DE 80 A 149 UH NAO ASSOC	R\$	592,63
HOTEIS DE 150 A 249 UH NAO ASSOC	R\$	835,46
HOTEIS ACIMA DE 250 UH NAO ASSOC	R\$	1.047,22
EMPRESAS DE LAZER RURAL NÃO ASSOC	R\$	173,43
EMPRESAS DE EVENTO NÃO ASSOC	R\$	290,40
MOTEIS ATE 20 UH NAO ASSOC	R\$	318,71
MOTEIS ACIMA DE 21 UH NAO ASSOC	R\$	592,63
HOSPEDARIAS/POUSADAS E PENSOES NAO ASSOC	R\$	318,71
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL ATÉ 10 FUNC NAO ASSOC	R\$	231,26
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL DE 11 A 24 FUNC NAO ASSOC	R\$	298,35
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL DE 25 A 49 FUNC NAO ASSOC	R\$	388,56
REST/CHURRASC/LANCH/BARES E SIMIL ACIMA DE 50 FUNC NAO ASSOC	R\$	631,44
Nome_Classe Não Associados	valor associativa assistencial	
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES ATE 10 FUNC NAO ASSOC	R\$	340,00
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES DE 11 A 24 FUNC NAO ASSOC	R\$	590,18
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES DE 25 a 50 FUNC NAO ASSOC	R\$	520,67
COZINHA INDL E EMPR DE REFEIÇÕES DE 51 A 100 FUNC NAO ASSOC	R\$	606,94
COZINHA INDL E EMPR DE REFEICAO DE 101 a 200 FUNC NAO ASSOC	R\$	693,81
COZINHA INDL E EMPR DE REFEICAO ACIMA DE 201 FUNC NAO ASSOC	R\$	1.036,26
EMPRESAS DE BUFFET ATE 10 FUNC NAO ASSOC	R\$	340,00
EMPRESAS DE BUFFET DE 11 A 49 FUNC NAO ASSOC	R\$	520,37
EMPRESAS DE BUFFET DE 50 A 100 FUNC NAO ASSOC	R\$	609,07
EMPRESAS DE BUFFET ACIMA DE 101 FUNC NAO ASSOC	R\$	693,81
BOLICHES E SAUNAS ATE 10 FUNC NAO ASSOC	R\$	315,73
BOLICHES E SAUNAS DE 11 A 49 FUNC NAO ASSOC	R\$	437,10

BOLICHES E SAUNAS DE 50 A 100 FUNC NAO ASSOC	R\$	630,48
BOLICHES E SAUNAS ACIMA DE 101 FUNC NAO ASSOC	R\$	679,98
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS ATE 10 FUNC NAO ASSOC	R\$	388,56
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS DE 11 A 49 FUNC NAO ASSOC	R\$	545,18
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS DE 50 A 100 FUNC NAO ASSOC	R\$	704,24
BOITES E CASAS NOTURNAS E CASAS DE SHOWS ACIMA DE 101 FUNC NAO ASSOC	R\$	860,35

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os valores referentes às contribuições constantes desta cláusula são completamente distintos e não se confundem com aqueles, cuja cobrança foi autorizada pela assembléia geral extraordinária da categoria econômica, a título de contribuição para custeio do sistema confederativo, a qual esta convenção coletiva de trabalho vem reconhecer e ratificar.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os valores correspondentes à contribuição assistencial descrito no *caput* desta cláusula, serão recolhidos em **duas** parcelas iguais no valor referência convencionado na tabela acima, através de boleto bancário no Banco Regional de Brasília, agência nº 063 conta nº 002250-0. Sendo a primeira no mês de fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho e a segunda no mês de setembro de 2016. **O mesmo se repetirá em 2017, sendo o primeiro pagamento em maio e o segundo em setembro de 2017.** (SINDHOBAR).”

PARÁGRAFO TERCEIRO - A contribuição de que trata a presente cláusula destina-se à formação do fundo de apoio ao desenvolvimento sindical, compreendido também o custeio de assistência jurídica.

PARÁGRAFO QUARTO - O não atendimento ao disposto na presente cláusula obriga a empresa a efetuar o recolhimento com o seu valor corrigido pela variação da UFIR verificada entre a data do vencimento e a data do pagamento, e ainda a multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor a recolher.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MEDICINA DO TRABALHO

Considerando o disposto nas Portarias n.º 865/95 e n.º 08/96, do Ministério do Trabalho e Emprego, a tipicidade das atividades desenvolvidas, as partes pactuam que as empresas com até 150 empregados ficam desobrigadas de contratar médico do trabalho, Coordenador.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Poderão ser firmados contratos por tempo determinado, nos termos da Lei n.º 9.601/98, do Decreto n.º 2.490/98 e das condições estabelecidas nesta cláusula, desde que a contratação represente algum acréscimo no número de empregados da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O número de empregados que pode ser contratado, o limite estabelecido pelas partes, o número de empregados que poderá ser contratado na forma desta cláusula, é o previsto no art. 3º, da Lei n.º 9.601/98, não podendo o número de empregados contratados por tempo determinado, em relação ao número dos contratados por prazo indeterminado, ultrapassar os percentuais previstos na lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A indenização no caso de rescisão antecipada, a empresa ou o empregado que tomar a iniciativa de rescindir o contrato antes da data prevista para o seu término, sem justificativa aceita pela outra parte, pagará, a título de indenização, o percentual de 20% (vinte por cento) do valor que o empregado receberia se cumprisse o contrato até o seu final.

PARÁGRAFO TERCEIRO - DEPÓSITOS MENSAIS VINCULADOS EM FAVOR DO EMPREGADO - Enquanto subsistirem como benefício, as reduções relativas ao FGTS e as contribuições de terceiros, previstas no art. 2º da Lei nº 9.601/98, a empresa ficará obrigada a depositar mensalmente em conta bancária individual do empregado, a importância de 2% (dois por cento), sobre o seu salário, cujo valor poderá ser levantado pelo empregado no término do contrato, e ainda, nas hipóteses de construção ou reforma de casa própria, casamento, tratamento de caso grave de saúde e aposentadoria.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A DA CLT)

As empresas poderão celebrar contrato de trabalho em regime de tempo parcial com empregados que trabalhem até 25 (vinte e cinco) horas semanais, nos moldes do art. 58-A da CLT, mediante acordo coletivo com o Sindicato Laboral.

Parágrafo Único – As empresas poderão ajustar com seus empregados o pagamento de salário por hora, ou diário tendo por base o piso normativo fixado nessa Convenção.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DE AJUDA DE CUSTO

As empresas que trabalham com o serviço de pronta entrega (*delivery*) poderão pagar aos seus empregados valores a título de ajuda de custo, para cobrir as despesas com combustível e manutenção dos meios de transportes utilizados, que são de propriedade do empregado, proporcional às entregas realizadas, e por ser esta uma ajuda de custo, qualquer que seja o seu valor, não integra o salário para nenhum fim.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE PONTO.

De acordo com a Portaria nº 373, 25/02/2011 – (DOU 28/02/2011, Seção I, Pág. 131), os empregadores que utilizam o registro eletrônico de ponto, poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho àquele denominado REP – Registrador Eletrônico de Ponto disciplinado no art. 31 da Portaria nº 373.

Art. 3º da Portaria nº 373 – Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir: I – restrições à marcação do ponto; II – marcação automática do ponto; III – exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e IV – a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. § 1º - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão: I – estar disponíveis no local de trabalho; II – permitir a identificação de empregador e empregado; e III – possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUXILIO/REEMBOLSO

Fica convencionado que as empresas concederão o benefício de auxílio creche no valor de R\$ 160,00 (cento e sessenta reais) para os empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais (deficiências físicas e/ou mentais).

Parágrafo Único – O empregado deverá fazer requerimento por escrito, contendo o nome completo do filho e entregar cópia da certidão de nascimento e laudo médico comprobatório da doença e/ou deficiência. Este benefício não integra o salário para qualquer efeito legal, não possuindo natureza jurídica de salário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Fica convencionado que o empregado que substituir interinamente o seu superior, exercendo as mesmas funções, receberá a gratificação do substituído. Esta gratificação não incorpora ao salário para qualquer efeito legal, não tendo natureza jurídica de salário. Terminando a substituição cessará o direito de recebimento da respectiva gratificação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CLÁUSULA PENAL

- À parte que descumprir cláusulas do presente instrumento se sujeitará à multa, sendo de 2% (dois por

cento) do salário inicial, previsto nesta avença, em se tratando da categoria patronal, e de 2% (dois por cento), em se tratando da profissional, em favor do prejudicado, salvo se a infração for à cláusula que prevê penalidades específicas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DA REGÊNCIA, VIGÊNCIA E PRORROGAÇÃO.

Enquanto vigor a presente convenção coletiva de trabalho, as disposições nela contidas regerão as relações individuais de trabalho dos representados pelas partes convenientes, além das disposições legais aplicáveis.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DA PRORROGAÇÃO TOTAL OU PARCIAL

- O processo de prorrogação, total ou parcial da presente convenção, fica a critério das partes, obedecido à legislação em vigor.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - TÉRMINO DE VIGÊNCIA

- A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência por 02 (dois) anos, entrando em vigor no dia 1º de maio de 2016 e expirando o seu prazo no dia 30 de abril de 2018.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA PUBLICAÇÃO DA CONVENÇÃO E FIXAÇÃO DE EDITAIS E AVISOS

As partes se comprometem a afixar exemplares da presente em lugar visível em suas respectivas sedes e empresas representadas, de modo que todos os interessados tomem conhecimento da mesma.

PARÁGRAFO ÚNICO - Serão afixados em quadros de avisos das empresas, exemplares da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como editais e avisos do sindicato profissional, desde que de interesse da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os Sindicatos convenentes, autorizados pelas suas assembleias gerais, decidem manter a COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CICP, na forma da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR.

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelo sindicato e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade Sindical Patronal.

Parágrafo Primeiro – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/05/2016**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

Parágrafo Segundo - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/05/2016**, o valor **total de R\$ 11,00 (onze reais)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Terceiro - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto - O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

Parágrafo Quinto - O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site www.beneficiosocial.com.br.

Parágrafo Sexto - Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Sétimo - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Oitavo - O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade

civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código

E por estarem justas e convencionadas, firmam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** em 04 (quatro) vias de igual forma e teor, devendo o sindicato profissional promover o depósito de sua primeira via na SRTE/DF - Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Distrito Federal de acordo com a lei. Brasília, 4 de maio de 2016.

ELESBAO FERREIRA OLIVEIRA

Presidente

**SINDICATO DE EMP NO COM HOT REST BARES LANCHONETES PIZZARIAS CHUR BOITES
COZINHAS IND EMP FORNEC DE REFEICOES - ECT**

JAEL ANTONIO DA SILVA

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BRASILIA

ANEXOS

ANEXO I - ATA AGE DATA BASE 1/05/2016/2018

[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>.