

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2016**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000340/2014  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/05/2014  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR022213/2014  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46206.006912/2014-93  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/05/2014

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

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº:** 46206113374201492e **Registro nº:** DF000885/2014

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 ;

E

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

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 2014 a 30 de abril de 2016 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

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

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA TERCEIRA - 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.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

## **CLÁUSULA QUARTA - 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 estabilitário, 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.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

**CLÁUSULA QUINTA - DE ACORDO COM A PORTARIA Nº 373, 25/02/2011 – (DOU 28/02/2011, SEÇÃO I, PÁG**

**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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

**CLÁUSULA SEXTA - 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 à 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SÉTIMA - REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BRASÍLIA, registrado no Ministério do Trabalho sob o nº 311.325 , em 29 de dezembro de 1978, conforme Carta Sindical, com endereço no SDS Ed. Boulevard Center Bloco A, Salas 121/124 e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO DISTRITO FEDERAL registrado no Ministério do Trabalho sob o nº 329.583/73 , em 30 de julho de 1973, conforme Carta Sindical com endereço no SDS Ed. Venâncio III Loja 04 1º e 2º Subsolos ambos representantes da categoria econômica e profissional, respectivamente de COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, BOITES, MOTÉIS, CHOPARIAS, DANCETERIAS, SORVETERIAS, SERVIÇOS DE BUFFET, CANTINAS, QUIOSQUES, EMPRESAS DE TÍQUETES, DE REFEIÇÕES E SIMILARES E EM CONDOMÍNIOS DE APART-HOTEL DO DISTRITO FEDERAL, de acordo com o art. 625, acrescido das Letras "A" a "H" e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, e na conformidade da Cláusula Trigésima Quinta da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada em 20 de agosto de 2001 e devidamente depositada no órgão competente, de acordo com o art. 614, da CLT, tendo constituído a sua **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL**, estabelecem com o presente **REGIMENTO**, as suas **NORMAS DE CONSTITUIÇÃO E DE FUNCIONAMENTO**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

## DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA 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.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA NONA - 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.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA - 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, cozinhas industriais, 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-2013/2014 o valor do piso salarial mínimo da categoria foi reajustado no mês de janeiro de 2014, com o mesmo índice de correção do Salário Mínimo Nacional, **reajustando o piso mínimo da categoria no valor de R\$ 774,68** (setecentos setenta e quatro reais e sessenta e oito centavos), já devidamente corrigido em 1º de janeiro de 2014, nos termos da CCT -2013/2014, 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 7% 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 2014 e 1º de MAIO DE 2015 no percentual de 8,5% (oito e meio por cento) para todos os trabalhadores da categoria que recebem salário acima do piso mínimo da categoria de R\$ 774,68 (setecentos setenta e quatro reais e sessenta e oito centavos) até R\$ 1.500,00 (hum mil e quinhentos reais).

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Fica convencionado ainda, que haverá reajuste salarial a partir de 1º de MAIO DE 2014 e 1º de MAIO DE 2015 no percentual de 8% (oito por cento) para todos os empregados que recebem salário superior a R\$ 1.501,00 (hum mil quinhentos e um reais).

**PARÁGRAFO QUARTO** - 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 2013, poderão compensá-lo, salvo se decorrente de promoção, merecimento.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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\$ 283,55	R\$ 200,65
Chefe de Cozinha		
Churrasqueiro e Cozinheiro	R\$ 230,30	R\$ 165,78
Garçons, Barman e Lancheiro	R\$ 190,48	R\$ 134,05
Ajudante de Cozinha, de Bar e Copeiro	R\$ 152,88	R\$ 110,69

**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 DÉCIMA SEGUNDA - 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 DÉCIMA TERCEIRA - 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 DÉCIMA QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - 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 DÉCIMA SEXTA - DO DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL - TABELA DE VALORES CONVENÇÃO COLETIVA 20**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA** – 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 2015**, 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 2014/2016**

<b>Hotéis Associados</b>	<b>Valor Atual</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 20 UH CID SATÉLITE	R\$ 131,40	R\$ 13,14	R\$ 144,54
ATÉ 20 UH PLANO PILOTO	R\$ 179,32	R\$ 17,93	R\$ 197,25
DE 21 A 79 UH	R\$ 220,77	R\$ 22,08	R\$ 242,85
DE 80 A 149 UH	R\$ 310,97	R\$ 31,10	R\$ 342,07
DE 150 A 249 UH	R\$ 400,81	R\$ 40,08	R\$ 440,89
ACIMA 250 À UH	R\$ 455,32	R\$ 45,53	R\$ 500,85
<b>Hotéis não associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 20 UH CIDADE SATÉLITE	R\$ 157,66	R\$ 15,77	R\$ 173,43
DE 21 A 40 UH CIDADE SATÉLITE	R\$ 179,38	R\$ 17,94	R\$ 197,32
DE 41 A 70 UH CIDADE SATÉLITE	R\$ 248,35	R\$ 24,84	R\$ 273,19
ATÉ 20 UH OLANO PILOTO	R\$ 289,74	R\$ 28,97	R\$ 318,71

DE 21 A 79 UH	R\$ 372,55	R\$ 37,26	R\$ 409,81
DE 80 A 149 UH	R\$ 538,75	R\$ 53,88	R\$ 592,63
DE 150 A 249 UH	R\$ 759,51	R\$ 75,95	R\$ 835,46
ACIMA 250 À UH	R\$ 952,02	R\$ 95,20	R\$ 1.047,22
<b>Motéis Associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 20 UH	R\$ 206,91	R\$ 20,69	R\$ 227,60
ACIMA DE 21 UH	R\$ 344,85	R\$ 34,49	R\$ 379,34
<b>Motéis não associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 20 UH	R\$ 289,74	R\$ 28,97	R\$ 318,71
ACIMA DE 21 UH	R\$ 455,32	R\$ 45,53	R\$ 500,85
<b>Hospedarias/pousadas associadas</b>	R\$ 131,40	R\$ 13,14	R\$ 144,54
<b>Hospedarias/pousadas não associadas</b>	R\$ 179,38	R\$ 17,94	R\$ 197,32
<b>Restaurantes, Churrascarias, Lanchonetes, Bares e Similares associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
COM ATÉ 05 FUNCIONÁRIOS-CID. SATÉLITE	R\$ 60,50	R\$ 6,05	R\$ 66,55
DE 06 A 10 FUNCIONÁRIOS-CID. SATÉLITE	R\$ 104,66	R\$ 10,47	R\$ 115,13
DE 01 A 05 FUNCIONÁRIOS PLANO PILOTO	R\$ 104,66	R\$ 10,47	R\$ 115,13
DE 06 A 10 FUNCIONÁRIOS PLANO PILOTO	R\$ 131,40	R\$ 13,14	R\$ 144,54
DE 11 A 20 FUNCIONÁRIOS	R\$ 169,52	R\$ 16,95	R\$ 186,47
DE 21 A 30 FUNCIONÁRIOS	R\$ 193,60	R\$ 19,36	R\$ 212,96
DE 31 A 50 FUNCIONÁRIOS	R\$ 220,77	R\$ 22,08	R\$ 242,85
DE 51 A 60 FUNCIONARIOS	R\$ 229,90	R\$ 22,99	R\$ 252,89
DE 61 A 70 FUNCIONÁRIOS	R\$ 254,10	R\$ 25,41	R\$ 279,51
DE 71 A 80 FUNCIONÁRIOS	R\$ 278,30	R\$ 27,83	R\$ 306,13
DE 81 A 90 FUNCIONÁRIOS	R\$ 302,50	R\$ 30,25	R\$ 332,75
DE 91 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 338,80	R\$ 33,88	R\$ 372,68
DE 101 A 110 FUNCIONÁRIOS	R\$ 375,10	R\$ 37,51	R\$ 412,61
DE 111 A 120 FUNCIONÁRIOS	R\$ 411,40	R\$ 41,14	R\$ 452,54
DE 121 A 130 FUNCIONÁRIOS	R\$ 435,60	R\$ 43,56	R\$ 479,16
DE 131 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 459,80	R\$ 45,98	R\$ 505,78
<b>Restaurantes, Churrascarias, Lanchonetes, Bares e similares não associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
COM ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS-CID. SATÉLITE	R\$ 131,40	R\$ 13,14	R\$ 144,54
COM ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS PLANO PILOTO	R\$ 151,80	R\$ 15,18	R\$ 166,98
DE 11 A 20 FUNCIONÁRIOS	R\$ 193,18	R\$ 19,32	R\$ 212,50
DE 21 A 30 FUNCIONÁRIOS	R\$ 262,15	R\$ 26,22	R\$ 288,37
DE 31 A 50 FUNCIONÁRIOS	R\$ 285,92	R\$ 28,59	R\$ 314,51
DE 51 A 60 FUNCIONARIOS	R\$ 309,76	R\$ 30,98	R\$ 340,74
DE 61 A 70 FUNCIONÁRIOS	R\$ 358,16	R\$ 35,82	R\$ 393,98
DE 71 A 80 FUNCIONÁRIOS	R\$ 382,36	R\$ 38,24	R\$ 420,60
DE 81 A 90 FUNCIONÁRIOS	R\$ 394,46	R\$ 39,45	R\$ 433,91
DE 91 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 430,76	R\$ 43,08	R\$ 473,84
DE 101 A 110 FUNCIONÁRIOS	R\$ 454,96	R\$ 45,50	R\$ 500,46
DE 111 A 120 FUNCIONÁRIOS	R\$ 479,16	R\$ 47,92	R\$ 527,08

DE 121 A 130 FUNCIONÁRIOS	R\$ 503,36	R\$ 50,34	R\$ 553,70
DE 131 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 544,50	R\$ 54,45	R\$ 598,95
<b>Cozinhas industriais e Empresas de refeições convênios associadas</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS	R\$ 193,18	R\$ 19,32	R\$ 212,50
DE 11 A 24 FUNCIONÁRIOS	R\$ 244,42	R\$ 24,44	R\$ 268,86
DE 25 A 50 FUNCIONÁRIOS	R\$ 295,84	R\$ 29,58	R\$ 325,42
DE 51 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 344,85	R\$ 34,49	R\$ 379,34
DE 101 A 200 FUNCIONÁRIOS	R\$ 394,21	R\$ 39,42	R\$ 433,63
DE 201 A 300 FUNCIONÁRIOS	R\$ 443,58	R\$ 44,36	R\$ 487,94
DE 301 A 400 FUNCIONÁRIOS	R\$ 491,98	R\$ 49,20	R\$ 541,18
DE 401 A 500 FUNCIONÁRIOS	R\$ 540,38	R\$ 54,04	R\$ 594,42
DE 500 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 588,78	R\$ 58,88	R\$ 647,66
<b>Cozinhas industriais e Empresas de refeições convênios não associadas</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS	R\$ 248,35	R\$ 24,84	R\$ 273,19
DE 11 A 24 FUNCIONÁRIOS	R\$ 286,28	R\$ 28,63	R\$ 314,91
DE 25 A 50 FUNCIONÁRIOS	R\$ 324,28	R\$ 32,43	R\$ 356,71
DE 51 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 400,14	R\$ 40,01	R\$ 440,15
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 476,08	R\$ 47,61	R\$ 523,69
<b>Serviços de Buffet (Funcionários extras ou permanentes) associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS	R\$ 193,18	R\$ 19,32	R\$ 212,50
DE 11 A 49 FUNCIONÁRIOS	R\$ 295,66	R\$ 29,57	R\$ 325,23
DE 50 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 346,06	R\$ 34,61	R\$ 380,67
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 394,21	R\$ 39,42	R\$ 433,63
<b>Serviços de Buffet (Funcionários extras ou permanentes) não associados</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS	R\$ 248,35	R\$ 24,84	R\$ 273,19
DE 11 A 49 FUNCIONÁRIOS	R\$ 324,28	R\$ 32,43	R\$ 356,71
DE 50 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 400,14	R\$ 40,01	R\$ 440,15
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 476,08	R\$ 47,61	R\$ 523,69
<b>Boites, Casas Noturnas e Casas de Shows associadas</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS- CID SATÉLITE	R\$ 169,40	R\$ 16,94	R\$ 186,34
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS PLANO PILOTO	R\$ 220,77	R\$ 22,08	R\$ 242,85
DE 11 A 49 FUNCIONÁRIOS	R\$ 309,76	R\$ 30,98	R\$ 340,74
DE 50 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 400,14	R\$ 40,01	R\$ 440,15
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 488,84	R\$ 48,88	R\$ 537,72
<b>Boites, Casas Noturnas e Casas de Shows não associadas</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS- CID SATÉLITE	R\$ 206,91	R\$ 20,69	R\$ 227,60
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS PLANO PILOTO	R\$ 289,79	R\$ 28,98	R\$ 318,77
DE 11 A 49 FUNCIONÁRIOS	R\$ 372,55	R\$ 37,26	R\$ 409,81
DE 50 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 455,32	R\$ 45,53	R\$ 500,85
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 538,08	R\$ 53,81	R\$ 591,89
<b>Boliches e Saunas associadas</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS	R\$ 179,38	R\$ 17,94	R\$ 197,32
DE 11 A 49 FUNCIONÁRIOS	R\$ 248,35	R\$ 24,84	R\$ 273,19



DE 50 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 317,32	R\$ 31,73	R\$ 349,05
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 386,35	R\$ 38,64	R\$ 424,99
<b>Boliches e Saunas não associadas</b>	<b>Valor</b>	<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
ATÉ 10 FUNCIONÁRIOS	R\$ 248,35	R\$ 24,84	R\$ 273,19
DE 11 A 49 FUNCIONÁRIOS	R\$ 324,28	R\$ 32,43	R\$ 356,71
DE 50 A 100 FUNCIONÁRIOS	R\$ 400,14	R\$ 40,01	R\$ 440,15
DE 101 FUNCIONÁRIOS ACIMA	R\$ 476,13	R\$ 47,61	R\$ 523,74
		<b>10%</b>	<b>Novo Valor</b>
<b>EMPRESAS DE EVENTO</b>	R\$ 165,59	R\$ 16,56	R\$ 182,15

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Os valores referentes às contribuições constantes desta cláusula são completamente distintos e não se confundem com aqueles, cuja cobrança foi autorizada pela assembleia 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 2014. **O mesmo se repetirá em 2015, sendo o primeiro pagamento em maio e o segundo em setembro de 2015.** (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 DÉCIMA 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 DÉCIMA OITAVA - 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 DÉCIMA NONA - TÉRMINO DE VIGÊNCIA**

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência por 02 (dois) anos, entrando em vigor no dia 1º de maio de 2014 e expirando o seu prazo no dia 30 de abril de 2016.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 VIGÉSIMA PRIMEIRA - A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Os Sindicatos convenientes, autorizados pelas suas assembleias gerais, decidem manter a COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - CCP, na forma da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, a contar de 1º DE MAIO DE 2014 até 30/04/2016, devendo observar e cumprir com o respectivo Regimento Interno, anexa, parte integrante desta convenção.

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-DF, 12 de maio de 2014.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

REGIMENTO INTERNO DA COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA SINDHOBAR/SECHOSC PARTE INTEGRANTE DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA EM 1º DE MAIO DE 2014.

O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BRASÍLIA, registrado no Ministério do Trabalho sob o nº 311.325, em 29 de dezembro de 1978, conforme Carta Sindical, com endereço no SDS Ed. Boulevard Center Bloco A, Salas 121/124 e o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO DISTRITO FEDERAL registrado no Ministério do Trabalho sob o nº 329.583/73, em 30 de julho de 1973, conforme Carta Sindical com endereço no SDS Ed. Venâncio III Loja 04 1º e 2º Subsolos ambos representantes da categoria econômica e profissional, respectivamente de COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, BOITES, MOTÉIS, CHOPARIAS, DANCETERIAS, SORVETERIAS, SERVIÇOS DE BUFFET, CANTINAS, QUIOSQUES, EMPRESAS DE TÍQUETES, DE REFEIÇÕES E SIMILARES E EM CONDOMÍNIOS DE APART-HOTEL DO DISTRITO FEDERAL, de acordo com o art. 625, acrescido das Letras "A" a "H" e seus parágrafos, da Consolidação das Leis do Trabalho CLT, aprovada pelo Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, com a redação dada pela Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000, e na conformidade da Cláusula Trigésima Quinta da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada em 20 de agosto de 2001 e devidamente depositada no órgão competente, de acordo com o art. 614, da CLT, tendo constituído a sua **COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA INTERSINDICAL**, estabelecem com o presente **REGIMENTO**, as suas **NORMAS DE CONSTITUIÇÃO E DE FUNCIONAMENTO**, mediante as cláusulas e condições seguintes:

## **CAPÍTULO – I – DOS OBJETIVOS GERAIS E ESPECÍFICOS**

**ARTIGO PRIMEIRO** - Constitui objetivo geral da Comissão Intersindical de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, da categoria representada pelo SECHOSC/SINDHOBAR, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos sindicatos dos empregados e dos empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público, observando o seguinte:

I – promover a aproximação e a harmonia entre empregados e empregadores;

II – atuar como elo de comunicação entre os integrantes das categorias representadas e seus dirigentes sindicais, possibilitando a estes um maior conhecimento dos reais anseios daqueles e os reflexos de sua atuação

III – Colher subsídios para a formação de programas de ação comprometida com os interesses das bases das categorias representadas, bem como, para a celebração de Convenções Coletivas e Acordos Coletivos, de modo a atender a suas necessidades e expectativas e promover a melhoria e modernização das relações de trabalho;

IV – Assegurar, sempre, a paridade de assistência sindical prestada no trabalhador e ao empregador, sobremaneira no tocante às pendências trabalhistas não solucionadas pela via amigável e autônoma;

V - Conhecer e dirimir, em caráter definitivo e extrajudicial, contendas decorrentes do Contrato de Trabalho celebrado no âmbito das categorias representadas pelos sindicatos signatários.

**ARTIGO SEGUNDO** – A Comissão de Conciliação Prévia funcionará em local decidido entre as categorias representadas, e atenderá o público no endereço: SDS – SETOR DE DIVERÕES SUL, EDIFÍCIO BOULEVARD CENTER, SALA 117 – CEP. 70.391-900, o funcionamento é de segunda a sexta-feira, no horário de 09:00h às 12:00h, somente para agendamentos das demandas e de 13:00h às 17:00h, para tentativas de conciliação, podendo reunir-se em outro local, desde que haja necessidade e entendimento prévio entre os Sindicatos signatários.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho dos empregados, após seis meses vinculo empregatício, será obrigatoriamente no Sindicato laboral, ficando expressamente proibida a Comissão de homologar rescisão de contrato de trabalho, nos termos da Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Parágrafo Segundo** – Somente após o pagamento da rescisão contratual no Sindicato laboral, independente de ressalvas no TRCT, a parte ou partes, ficam facultadas a procurar a Comissão para tentativa de conciliação.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de fechamento/encerramento de atividades, o sindicato laboral, se procurado, encaminhará as partes perante a Comissão, por escrito, para tentativa de conciliação.

**Parágrafo Quarto** – Quando houver feriados seguidos de dia útil será respeitado o sistema de revezamento para o funcionamento da CCP, ou seja, recebimento de demandas, recebimento e pagamento de parcelas e demais informações, revezamento este, que será entre os membros do SECHOSC/SINDHOBAR que compõem a CCP.

**Parágrafo Quinto** – A Comissão de Conciliação Prévia elaborará calendário anual de Sessões de Conciliação, podendo convocar, a qualquer tempo, com antecedência de 03 (três) dias, sessões extraordinárias, se a demanda assim determinar.

**ARTIGO TERCEIRO** - Constituem objetivos específicos da Comissão de Conciliação Intersindical de Conciliação Prévia:

- a) a apreciação dos fatos pelas próprias partes que os vivenciaram e a composição autônoma dos conflitos ou insatisfações, com lealdade, franqueza, boa fé, simpatia, respeito e razoabilidade;
- b) evitar a demora na solução dos conflitos, pois esta traz prejuízos tanto para os empregados quanto para os empregadores;
- c) Contribuir para que as partes sintam confiança nos propósitos dos conciliadores, de maneira que o resultado da conciliação propicie as partes o sentimento de Justiça.

## **CAPÍTULO II – DA COMPOSIÇÃO PARITÁRIA DA COMISSÃO**

**ARTIGO QUARTO** - A Comissão constitui-se em mais um serviço dos sindicatos signatários, prestado aos representados, não tendo, pois, personalidade jurídica, e será composta de um representante do sindicato dos empregadores e de um representante do sindicato dos empregados, com respectivos suplentes, eleitos pelas respectivas assembleias gerais, dentre associados, cabendo aos dois, em conjunto, conduzir os trabalhos da comissão, nos termos abaixo:

I – A conciliação de cada demanda será conduzida até seu final, sempre por dois conciliadores, sendo um representante de cada uma das entidades signatárias. Os conciliadores são revestidos de toda autoridade na condução do processo de conciliação e se pautarão sempre pela conduta ética e imparcialidade, agindo sempre em sintonia entre si, exigindo o respeito e estimulando a cooperação entre todos os envolvidos, auxiliando as partes na composição de um acordo satisfatório.

II – Denomina-se Sessão de Conciliação a destinada á prestação de assistência pela Comissão, a trabalhadores e empregadores, por ocasião de acordos pós-rescisórios ou na constância extrajudicial em relação ás pendências trabalhistas;

III – As sessões de conciliação serão sempre realizadas com a presença obrigatória de um conciliador representante dos empregados e um representante dos empregadores, além do trabalhador e empregador em relação aos quais se procederá á assistência ao acordo extrajudicial;

IV – As sessões de conciliação serão sempre públicas, priorizando o diálogo entre as partes.

V – Faculta-se o acompanhamento do empregado por advogado, não dispensando a presença das partes.

VI – Os empregadores poderão se fazer representar por prepostos por cujos atos responderão.

**Parágrafo Primeiro** - O mandato dos representantes ou membros da Comissão, denominados conciliadores, terá a duração de um ano, podendo haver prorrogação por mais um ano.

**Parágrafo Segundo** – Os sindicatos poderão substituir os seus representantes, quando julgarem conveniente.

**Parágrafo Terceiro** – A função de representante não é remunerada, cabendo a ambos os sindicatos, no final do mandato, outorgar solenemente aos seus respectivos representantes, um certificado de relevantes serviços prestados a categoria e ao país.

**Parágrafo Quarto** - Aos representantes ou conciliadores é facultado constituir procuradores, com poderes para atuar na comissão em seu nome, podendo os mesmos exercer a função de conciliadores, reduzir a

termo as reclamações e assinar, Termo de Conciliação e Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, além de desempenharem outros misteres da responsabilidade do outorgante.

**Parágrafo Quinto** – Ao sindicato cujo representante nomear procurador, caberá a obrigação financeira decorrente dos serviços por ele prestados, devendo recair sobre pessoa de reconhecida experiência e conhecimento no campo das relações de trabalho, especialmente em negociações coletivas, intermediação trabalhista, ou atuação como advogado trabalhista, juiz do trabalho, ou juiz classista.

### **CAPÍTULO III – DAS OBRIGAÇÕES COMUNS AOS DOIS SINDICATOS**

**ARTIGO QUINTO** - Aos dois sindicatos cabe as seguintes obrigações comuns:

- a) decidir sobre o local de funcionamento da Comissão, que poderá ser na sede de qualquer dos sindicatos ou em outro local, instalar a comissão e colocá-la em funcionamento;
- b) manter sempre um representante seu na comissão;
- c) divulgar perante a Justiça do Trabalho, os empregados e os empregadores, a instalação da comissão;
- d) zelar com afinco pelo bom desempenho e o bom funcionamento da Comissão, pela razoabilidade de suas decisões, o uso da boa fé, do respeito, da simpatia e pela sua boa imagem junto aos trabalhadores, os empregadores e a opinião pública em geral

### **CAPÍTULO IV – DAS OBRIGAÇÕES COMUNS DOS REPRESENTANTES OU MEMBROS DA COMISSÃO**

**ARTIGO SEXTO** - Aos representantes ou membros da comissão, por si ou através de procuradores, constituídos na forma deste regulamento, compete:

- a) atender os trabalhadores, empregadores, advogados, e todos aqueles que procurarem a Comissão, em conjunto ou individualmente, com atenção, simpatia e respeito, receber sua reclamação escrita, entregue pessoalmente ou enviada pelo Correio com AR – aviso de recebimento, ou então ouvi-los e reduzir a termo as suas reclamações, as quais deverão conter o registro e a descrição de todas as parcelas ou direitos reivindicados, entregando-lhes cópia com a assinatura de pelo menos um dos membros, e do interessado ou interessados e já deixar marcada a data do seu retorno para a reunião de conciliação;
- b) convidar para comparecer perante a comissão, logo após o recebimento da reclamação, a parte contra quem se reclama, informando o teor da mesma, por telefone, fax, telegrama ou carta;
- c) empenhar-se com todos os esforços para que haja conciliação entre as partes em divergência, realizando as reuniões ou encontros que se fizerem necessários, deixando as partes exporem com tranqüilidade as suas razões ou pontos de vista;
- d) lavrar o TERMO DE CONCILIAÇÃO, quando as partes entrarem em acordo, assinado pelo empregador ou seu preposto, pelo trabalhador e pelos membros da comissão ou seus procuradores, fornecendo-se cópias às partes e arquivando-se o original;

- e) fornecer ao empregador e ao trabalhador, quando a conciliação não se concretizar a DECLARAÇÃO DE TENTATIVA CONCILIATÓRIA FRUSTRADA, com a descrição do seu objeto, assinada pelos membros da comissão ou seus procuradores;
- f) solicitar aos respectivos sindicatos, a contratação de técnicos ou especialistas, quando se tratar de questões complexas, que dependam desse tipo de assistência, visando criar as condições necessárias para a conciliação.

## **DA SECRETARIA DA COMISSÃO**

**ARTIGO SÉTIMO** – Compete a Secretária da Comissão, além da execução de todas as tarefas e atribuições que lhes são próprias:

- I – guardar e encaminhar todos os documentos da CCP;
- II – executar todos os atos notariais necessários ao cumprimento das atribuições da Seção Intersindical de Conciliação e incluída expedição de intimações e a lavratura dos documentos consumativos das questões resolvidas ou não pela CCP;
- III – manter arquivo de todos os documentos de interesse da CCP, inclusive as atas de reuniões;
- IV – encaminhar as convocações de reuniões dos órgãos da CCP;
- V – manter a disposição de quaisquer órgãos dados estatísticos necessários á avaliação do cumprimento de seus objetivos, além do relatório mensal contendo o numero de atendimentos, de conciliações celebradas;
- VI – A CCP acompanhará o recesso da Justiça do Trabalho concedido no mês de dezembro até inicio do mês de janeiro.

## **DOS PROCEDIMENTOS PARA RECEBIMENTO DE DEMANDAS PARA CONCILIAÇÃO**

**ARTIGO OITAVO** – Só serão recebidas para protocolo e conciliadas pela CCP, demandas devidamente homologadas pelo SECHOSC/DF, respeitando o prazo de homologação previsto na Clausula Vigésima, parágrafo único da CCT, observando o seguinte:

- I – A CCP receberá protocolo para conciliação de todas as demandas peticionadas através de advogados e das demandas de período inferiores para homologação no SECHOSC;
- II – O protocolo de demanda quando o demandante não tiver registro em CTPS, será feito com a apresentação de cálculos do próprio demandante e demandado, DRT, SECHOSC e petição.

## **CAPÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**ARTIGO NONO** - As reuniões se realizarão de maneira amigável, descontraída e a mais informal possível.

**ARTIGO DÉCIMO** - A Comissão deverá arquivar, por até cinco anos, os originais do Termo de Conciliação e da Declaração de Tentativa Conciliatória Frustrada, para, caso necessário, fornecer cópias e informações

às partes.

**ARTIGO DÉCIMO PRIMEIRO** - O presente Regimento poderá ser alterado de comum acordo, desde que haja necessidade de melhor adaptação à realidade, tendo validade indeterminada e será extinta pelo afastamento irreversível de qualquer das partes signatárias como um todo que, para tanto, deverão estar autorizadas pelas assembleias de classe, convocadas para esta finalidade.

As partes elegem o foro de Brasília DF – Plano Piloto e, com fulcro no Art. 114 da CF, a Justiça do Trabalho, como competente para conhecer de demandas no presente Regimento.

## **Brasília – DF 12 de maio de 2014.**

**CLAYTON FARIA MACHADO**

CPF. 145.682.331-00

Presidente do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Brasília – DF.

CNPJ. 00.386.748/0001-74

**ELESBÃO FERREIRA OLIVEIRA**

CPF. 086.871.451-87

Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio de Hotéis, Bares,

Restaurantes e Similares do Distrito Federal.

CNPJ. 00.721.175/0001-98

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

As empresas enviarão ao sindicato profissional as guias de contribuição sindical de 2014 e 2015, comprovando o recolhimento, até o dia 30/07/2014, e, 30/07/2015 juntamente com a relação dos empregados que sofreram o desconto.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-A DA CLT)**

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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - AUXILIO/REEMBOLSO**

**Fica convencionado que as empresas concederão o benefício de auxílio creche no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta 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 VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho de 2014, e, 2015, 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 15/07/2014 e, no segundo ano, até o dia 15/07/2015.**

**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 QUINTO** - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Considerando a tipicidade da atividade de terceirização de serviços e a necessidade de prever para os trabalhadores maior segurança no emprego, e para isso incentivar as empresas para efetivamente participarem desse intento, fica pactuado que as empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato contratarão os empregados da anterior, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, sendo que nesse caso a rescisão do contrato obrigará ao pagamento do percentual de 20% (vinte por cento) sobre os depósitos do FGTS e não pagamento do aviso prévio, porque não caracteriza hipótese de despedida e muito menos arbitrária ou sem justa causa. A rescisão contratual será por acordo, reconhecida a culpa recíproca das

partes, em relação ao rompimento do contrato de trabalho (Decreto nº 99.684/90, Art. 9º, parágrafo 2º). Em relação às demais verbas rescisórias não haverá alteração.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Havendo real impossibilidade da continuação do trabalhador nos serviços, devidamente justificado pela empresa ou pelo empregado perante os dois sindicatos convenientes, por escrito, especificando os motivos, o empregado terá direito à indenização no percentual de 40% (quarenta por cento) sobre os depósitos do FGTS e os demais direitos previstos em Lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Os empregados que se enquadrem na hipótese prevista no *caput* desta cláusula terão direito à estabilidade de 6 (seis) meses.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - O EMPREGADO QUE SE AUSENTAR DO TRABALHO PARA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR O**

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 TRIGÉSIMA SEXTA - DA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA** - 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 5,5% (cinco e meio 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.

DA ESTIMATIVA DE GORJETAS

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 dação 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 vales-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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

As empresas que possuírem 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 possuírem restaurantes nos locais de trabalho fornecerão aos seus empregados tíquete-refeição no valor mínimo de R\$ 17,00 (dezesete 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - DOS ASSENTOS E ARMÁRIOS**

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

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - 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 SEGUNDO** - 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 TERCEIRO** – A revista ao empregado, tanto na entrada como na saída do trabalho, só poderá ser feita por pessoa do mesmo sexo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - DAS PROVAS ESCOLARES E ENSINO REGU**

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.

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

**CLAYTON FARIA MACHADO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BRASILIA**

