CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2028

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000380/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036310/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.203732/2026-37
DATA DO PROTOCOLO: 18/06/2026

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

SINDICATO DE EMP NO COM HOT REST BARES LANCHONETES PIZZARIAS, CNPJ n. 00.721.175/0001-98, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ORLANDO CANDIDO GOMES;

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 2026 a 30 de abril de 2028 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 Comércio Hoteleiro e Similares, Empresas de Compra, Venda, Locação e Administração de Imóveis do Plano da CNTC(hoje é do plano da CONFEDERAÇÃO DE TURISMO E HOSPITALIDADE). INCLUSIVE a categoria dos trabalhadores nas empresas de refeições rápidas (Fast Food), na base territorial de Brasília**, com abrangência territorial em **DF**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA TERCEIRA - ABRANGÊNCIA, PISO SALARIAL E PRODUTIVIDADE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a todos os empregados representados pelo sindicato profissional convenente (incluindo encarregados, fiscais, porteiros de salão e demais funções da categoria) vinculados às empresas de hotéis, restaurantes, bares, lanchonetes, pizzarias, churrascarias, boates, motéis, danceterias, choperias, sorveterias, serviços de buffet, cantinas, quiosques, cozinhas industriais, fornecedoras de refeições convênio e empresas de tickets refeição, com base territorial no **Distrito Federal**.

Parágrafo Primeiro – Do Piso Salarial em 2026: Em conformidade com a CCT 2024/2026, o piso salarial da categoria foi reajustado em 1º de janeiro de 2026 para **R$1.750,68 (um mil, setecentos e cinquenta reais e sessenta e oito centavos)**, valor este aplicável aos empregados com jornada de 220 horas mensais.

Parágrafo Segundo – Do Reajuste do Piso (2027/2028): No mês de reajuste do Salário Mínimo Nacional, o piso da categoria será corrigido com a equivalência de **8% (oito por cento) acima do Salário Mínimo Nacional** nos anos de 2027 e 2028.

Parágrafo Terceiro – Do Reajuste para Salários Superiores ao Piso: Os empregados que recebem acima do piso salarial terão seus vencimentos reajustados da seguinte forma:

- **I – Em 1º de maio de 2026:** Reajuste de **4,5% (quatro e meio por cento)** sobre o salário vigente.
- **II – Em 1º de maio de 2027:** O índice será definido em Termo Aditivo, a ser firmado impreterivelmente até **31/03/2027**.

Parágrafo Quarto – Do Prêmio de Produtividade: Além da correção salarial, as empresas pagarão mensalmente um prêmio de produtividade de 5%(cinco por cento) calculado sobre o salário reajustado. O prêmio apenas deixará de ser devido caso o empregado registre falta injustificada no mês de referência.

Parágrafo Quinto – Das Compensações: As antecipações salariais concedidas após maio de 2025 poderão ser compensadas neste reajuste, exceto aquelas decorrentes de promoção ou merecimento.

CLÁUSULA QUARTA - DA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS

Para a cobrança da gorjeta que dispõe o art. 457, parágrafo 3°, da CLT, inserido pelo art. 2º da Lei nº13.419/2017, 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 de distribuição previstos no Art. 2º, parágrafo 6°, incisos I e II, da lei 13.419/17.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A empresa definirá o percentual de gorjeta opcional a ser cobrado 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, segundo critérios de distribuição definidos no acordo coletivo entre a empresa e o sindicato dos empregados, aprovado pelos trabalhadores reunidos em assembleia.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas ficam obrigadas a divulgar mensalmente o valor da arrecadação apurada, em local de fácil acesso aos seus empregados e enviar ao sindicato profissional, uma via da relação dos critérios de distribuição 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 àquele em que decidir cobrar a aludida gorjeta.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Por força dos acordos coletivos firmados entre empregados, empresa e SECHOSC/DF, será efetuado o recolhimento de contribuições correspondente a 5% calculado sobre o piso mínimo da categoria, por empregado, definidos e aprovados nos acordos coletivos celebrados, conforme art. 545 da CLT e Tema 1046 do STF.

PARÁGRAFO QUARTO - A Contribuição prevista no parágrafo anterior, não se confunde com a mensalidade associativa sindical, por se tratar de instituto autônomo, e não implicando em filiação ao sindicato, mas confere aos respectivos empregados e seus dependentes legais o direito de utilizar os serviços mantidos e concedidos pelo sindicato de assistência Odontológica, bem como consultas médicas nas especialidades de 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 - DO DIREITO DE OPOSIÇÃO - O empregado poderá opor-se ao desconto efetuado das contribuições que dispõe o Parágrafo Terceiro. O direito de oposição poderá ser exercido a partir da

assinatura do acordo coletivo/aditamento ao acordo coletivo em até dez dias contados do primeiro desconto efetuado, 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 ao desconto da taxa de gorjetas.

b) O Sechosc devolverá ao empregado, que se opôs ao desconto, o valor descontado na gorjeta, em até 30 (trinta) dias contados do recebimento da carta de oposição, sob pena de multa de 10% (dez por cento) a favor do empregado.

PARÁGRAFO SEXTO - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO - §10º DO ART. 457 da CLT - Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, composta por um representante e um suplente, no mínimo, com garantia de emprego ao representante, vinculada ao desempenho das funções especificas para a função, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral. Para as demais empresas, será constituída comissão paritária intersindical para o referido fim.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Os empregados que recebem gorjetas, quando em gozo de férias regulamentar e de folgas, seja a que título for, receberão o pagamento da remuneração incluindo as gorjetas, de forma igual como se trabalhando estivessem, isso é, participarão do rateio das aludidas gorjetas auferidas no período, sem qualquer discriminação ou desvantagens salariais, respeitando o limite legal anual de 12/12 de férias. Fica convencionado que o trabalhador quando sair de férias receberá o valor de férias de forma antecipada levando-se em consideração como base de cálculo a média dos últimos 12 (doze) meses. Quando do retorno do trabalhador este participará do rateio das gorjetas como se trabalhando estivesse, o valor antecipado de férias será compensado no rateio geral da gorjeta.

PARÁGRAFO OITAVO - Sempre observada para todos os efeitos a aplicação da Súmula 354 do TST, não servindo a gorjeta de base de cálculo para o pagamento de aviso prévio indenizado, adicional noturno, descanso semanal remunerado e horas extras.

PARÁGRAFO NONO - Nos termos do art. 2º § 7º do Lei.13.419/17, fica acordado que as gorjetas espontâneas pagas pelos consumidores diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos no acordo coletivo de trabalho a ser firmado pela empresa, empregado e sindicato laboral, facultada a retenção nos termos do art.2º § 6º, incisos I e II, da Lei 13.419/17.

PARÁGRAFO DÉCIMO - O empregador fica obrigado a colocar no quadro de aviso até o 5º (quinto) dia útil o valor da gorjeta arrecadada relativo ao mês anterior.

I - O empregador deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social salário fixo mais gorjetas e no contracheque dos seus empregados que recebe gorjeta o salário fixo e o percentual, ou critério definido no acordo coletivo firmado com a empresa, e, remuneração mensal recebido a título de gorjeta.

II - As empresas deverão anotar na CTPS de seus empregados que recebem gorjeta, o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses, contados da data da entrada em vigor da Lei.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Fica convencionado que as empresas poderão migrar dos atuais acordos coletivos de estimativas de gorjetas, para os novos acordos nos termos da Lei nº 13.419/2017, mediante consenso entre Capital e Trabalho, para celebração de novo Acordo Coletivo.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e serão distribuídas segundo critérios de custeio e de rateio estabelecidos em Acordo Coletivo de Trabalho entre empresa e o sindicato Laboral.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançará a gorjeta na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO - Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançará a gorjeta na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO - Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidas pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como de INSS (parte do empregado).

CLÁUSULA QUINTA - DA ESTIMATIVA DE GORJETAS

Para as empresas que não cobrarem obrigatoriamente em suas notas fiscais de vendas ao consumidor qualquer porcentagem a título de gorjetas, 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. Essa estimativa não é devida ao empregado, mas apenas serve de base de cálculo para recolhimento de INSS, e FGTS, exclusivamente.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO - Considerando o artigo 611-A, inciso IX, da CLT em que estabelece a prevalência da Convenção e do Acordo Coletivo de trabalho quando dispuser, entre outros, sobre "remuneração por produtividade, incluída as gorjetas percebidas pelo empregado", as partes com fundamento em expressa autorização constitucional (artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso III, da CF/88 e ainda conforme Tema 1046 do STF) e ainda, diante da peculiaridade da atividade desenvolvida, por cada empresa, poderão celebrar acordos coletivos de trabalho disciplinando sobre a arrecadação de gorjetas e sua distribuição entre os empregados**.**

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA SEXTA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

As empresas que possuírem e mantiverem restaurantes em funcionamento fornecerão refeições aos seus empregados mediante combinação de preços, através de acordo previamente firmado entre as partes, 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 esse 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/alimentação no valor mínimo de **R$ 35,00(trinta e cinco reais)** por dia trabalhado.

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/alimentação, em valores superiores, ou em condições mais vantajosas, ficam obrigadas a mantê-las, salvo por imposição contratual de tomadores de serviços.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA SÉTIMA - DO VALE-TRANSPORTE

As empresas concederão aos seus empregados, nos termos da Lei nº 7.619/87 e do Decreto nº 10.854/21, vale-transporte, desde que os salários dos respectivos empregados estejam no limite que lhes torne a medida benéfica.

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 e o percentual aplicado 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-transportes 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 percurso da residência para o trabalho e vice-versa ou a fornecer-lhe condução.

Outros Auxílios

CLÁUSULA OITAVA - DA QUEBRA DE CAIXA

As empresas que descontarem dos salários de seus empregados, no exercício efetivo da função de caixa, eventuais diferenças verificadas, pagará a estes, exceto nos casos de dolo, a título de quebra de caixa, um valor mensal equivalente a 15% (quinze por cento) de seu salário, enquanto no exercício da função, a título indenizatório.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO, DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DE SUA REMUNERAÇÃ

A jornada de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional será a correspondente a 8 (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 180 (cento e oitenta) dias subsequentes, a 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 o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Quanto aos domingos e feriados laborados, somente serão pagos em dobro se não houver folga compensatória nos termos 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 isso não ultrapassa o limite legal de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, e, consequentemente, 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.

PARÁGRAFO QUINTO – Considera-se já remunerado o trabalho realizado aos domingos, DSR, feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, em face da natural compensação decorrente das 36(trinta e seis) horas de descanso e às prorrogações do trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70e o § 5º do art. 73, da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – O pedido de pagamento de horas extras, em se tratando de jornada de trabalho de12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) é nulo de pleno direito.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Fica convencionado que o desconto do vale-transporte do empregado em escala de12x36 não poderá exceder ao percentual de 3% da parte fixa do salário.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA - DOS INTERVALOS

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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica convencionado que as partes poderão estabelecer intervalo mínimo de 30(trinta) minutos para refeição e descanso, com a respectiva redução na jornada de trabalho ou pagamento do período reduzido como horas extras.

PARÁGRAFO SEGUNDO – INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO – A licença para amamentação será de 2períodos de 30 minutos cada, conforme prevista no art. 396 da CLT, e poderá ser concedida no início ou no final da jornada de trabalho, de acordo com o interesse da empregada e desde que previamente acertado com a empresa.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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, por meio de guia própria emitida pelo hospital. Essa folga somente poderá ser concedida com base na guia de internação e a cada seis meses.

PARÁGRAFO SEGUNDO – São considerados feriados:

1º de janeiro – Ano Novo;

Terça-feira de Carnaval;

Paixão de Cristo;

21 de abril – Aniversário de Brasília/Tiradentes;

1º de maio - Dia do Trabalhador;

Corpus Christi (feriado local - art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 72, de dezembro de 1989);

7 de setembro – Independência do Brasil;

12 de outubro – Dia de Nossa Senhora Aparecida;

2 de novembro – Finados;

15 de novembro – Proclamação da República;

20 de novembro – Dia Nacional de Zumbi e da Consciência Negra;

30 de novembro – Dia do Evangélico;

25 de dezembro – Natal;

PARÁGRAFO TERCEIRO – O trabalho nos dias dos feriados acima indicados assegurará aos empregados o direito de uma folga compensatória, sem prejuízo do pagamento do repouso semanal remunerado ou poderá ser pago em dobro. Isto é, será pago o valor correspondente de um dia. A folga poderá ser concedida em até 30 (trinta) dias após o feriado para aquelas empresas que não possuem banco de horas.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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, ou qualquer outro motivo, desde que respeitadas às normas internas das empresas, isso em conformidade do art. 462 da CLT. O empregador deverá dar ciência ao empregado das normas, por escrito, colhendo a assinatura do empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO/REEMBOLSO

Fica convencionado que as empresas concederão o benefício de auxílio creche no valor de R$300,00 (trezentos 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. Esse benefício não integra o salário para qualquer efeito legal, não possuindo natureza jurídica de salário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES

As empresas da base territorial do SINDHOBAR/DF e SECHOSC/DF deverão contratar apólice de seguro devida em grupo na “modalidade de capital global” para todos os seus empregados, sejam associados ou não às entidades sindicais profissionais, independentemente da idade que possuam, no valor de R$8,90 (oito reais noventa centavos) por empregado, compreendendo todas as coberturas e capitais segurados abaixo descritos:

Coberturas	**Limites decapitais por cobertura**
Morte	R$15.000,00

IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por acidente, até	R$15.000,00
IFPD – Invalidez Funcional Permanente por doença	R$15.000,00
ILPD- Invalidez Laborativa por Doença	R$15.000,00
Inclusão Automática de Cônjuge – Morte	R$3.000,00
Inclusão Automática de Filhos - Morte	R$3.000,00
Auxílio Medicamentos – reembolso em decorrência de acidente ocorrido no horário de trabalho	R$200,00
Diária de Incapacidade Temporária por acidente, sendo R$ 20,00cada diária no limite de 30 diárias. Franquia de 15 (quinze) dias.	R$600,00
DIH UTI - Diária de Internação Hospitalar em UTI, somente em decorrência de acidente, sendo R$ 1.000,00 cada diária no limite de05 diárias. Franquia: 01 dia	R$5.000,00
Cesta Básica – 1 cesta de R$ 600,00 no caso de afastamento por acidente. Franquia: 15 dias	R$600,00
Reembolso em caso de cirurgia decorrente de acidente, até	R$5.000,00
Cesta Básica - código CBA: 01 cesta de R$ 1.000,00 (de uma única vez em forma de indenização)	R$1.000,00
Auxílio Funeral em caso de Morte do segurado principal	R$3.000,00
Prêmio Individual mensal do seguro	**R$8,90**

Assistências	**Descrição**
Cesta Natalidade – código: CTN	Uma cesta por nascimento de filho

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) do(a) segurado(a), será concedida Cesta Natalidade, com os seguintes itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mamãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 90 (trinta) dias após o nascimento.

Cesta Básica (kit mamãe) + Cesta Natalidade (Kit bebê) – Sigla CTN

CESTA BEBÊ					
Qte	**Descrição do Produto**	**Embalagem**	**Qte.**	**Descrição do Produto**	**Embalagem**
1	Álcool	500 ml	1	Fralda descartável Dia e Noite	pct / 10
1	Algodão Hidrófilo	25 g	3	Sabonete	80 g

1	Cotonetes hastes flexíveis	c/75	1	Shampoo S/SAL	350 ml
1	Pomada para assadura	30 grs.	1	Talco	200 g
1	Gaze	7,5 X 7,5	1	Caixa de papelão pequena	Unidade
1	Termômetro clínico	c/1	1	Bolsa térmica infantil	Unidade
1	Esparadrapo	4,5 m	1	Chupeta de silicone	Unidade
1	Lenços umedecidos	c /70	1	Mamadeira	Unidade

CESTA MAMÃE					
Produto	Embalagem	Qte.	Produto	Embalagem	Qte.
Açúcar refinado	1kg	5	Polpa de tomate	520 grs.	1
Arroz - tipo 1	5kg	2	Sal refinado	1kg	1
Biscoito água e sal	400 grs.	1	Sardinha em óleo comestível	125 grs.	2
Biscoito recheado	140 grs.	1	Tempero completo	270 grs.	1
Café em pó	500 grs.	1	Aveia em flocos	250 grs.	1
Farinha de trigo especial	1kg	1	Canjica branca ou farinha flocada	1kg	1
Farinha de mandioca	1kg	1	Leite condensado	295 grs.	2
Feijão carioca - tipo 1	1kg	3	Leite em pó	400 grs.	1
Massa com ovos espaguete	500 grs.	3	Cereal infantil de arroz /lata	400 grs.	1
Óleo de soja	900ml	2	Semente de linhaça	500 grs.	1
Pó para pudim	85 grs.	2	Caixa de papelão média	unidade	1
Óleo mineral	200 ml	1	Fubá	500 gr	4
Azeite de Oliva	200 ml	1	Biscoito Maizena	200 grs.	1
Farinha de milho	1 Kg	1	Suco concentrado	1 lt.	1

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os termos e condições para a efetivação da contratação do benefício, contidos no *caput* da presente Cláusula, são os previstos na regulamentação positivada pelos sindicatos patronal e laboral.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverão ser observadas as exclusões de coberturas previstas em lei e nas normativas contidas na regulamentação que os sindicatos patronal e laboral positivaram.

São denominadas Condições Gerais aquelas cláusulas comuns a todas as coberturas e/ou contratantes, ou seja, do Segurado e da Seguradora. Fazem parte delas, por exemplo: aceitação da proposta, vigência, renovação, pagamento de prêmio, foro, prescrição, entre outros.

São denominadas Condições Especiais o conjunto de cláusulas relativas a cada cobertura deste plano de seguro, normalmente descrevendo quais são os riscos cobertos, os riscos não cobertos, os bens não compreendidos para cada cobertura, bem como o limite de indenização por cobertura, franquia e/ou a participação mínima obrigatória do Segurado nos prejuízos, quando couber. Salientamos, ainda, que as Condições Especiais poderão alterar, modificar ou até cancelar disposições existentes nas Condições Gerais.

São denominadas Condições Particulares aquelas cláusulas que alteram as Condições Gerais e/ou Especiais desta apólice de seguro, projetadas para atender às peculiaridades do Segurado, modificando ou cancelando disposições já existentes, ou, ainda, introduzindo novas disposições, eventualmente ampliando ou restringindo coberturas.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Nos termos e condições previstos na regulamentação positivada pelos sindicatos patronal e laboral, a empresa pagará o prêmio mensal individual de R$ 8,90 (oito reais e noventa centavos) por empregado segurado.

PARÁGRAFO QUARTO: A empresa que não contratar o seguro de vida nos moldes da presente Cláusula, será obrigada a indenizar ao empregado ou seus beneficiários legais os valores descritos no quadro de coberturas contido nessa Cláusula, se ocorrer o sinistro.

PARÁGRAFO QUINTO - A indenização, no caso de ocorrência de evento coberto pelo seguro, será calculada com base no montante de capital segurado da apólice dividido pela quantidade total de funcionários constantes na Guia de Recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) do mês de ocorrência.

PARÁGRAFO SEXTO: As empresas que não informarem regularmente as movimentações e tiverem alterações na quantidade de funcionários, terão o Capital segurado alterado na proporção do número de vidas. Se a ausência de informação resultar na redução do capital segurado individual e se este for inferior ao estabelecido na convenção coletiva, o pagamento da diferença ao segurado ou beneficiário(s) ficará sob a responsabilidade exclusiva da empresa.

PARÁGRAFO SÉTIMO: O sinistro deverá ser comunicado à seguradora, de imediato, a fim de se evitar a prescrição do direito à indenização.

PARÁGRAFO OITAVO: A obrigação do empregador em contratar o seguro previsto no caput da presente Cláusula é responsabilidade de meio, ou seja, depois de realizada a contratação, o empregador não mais terá qualquer responsabilidade sobre o pagamento do benefício do seguro, nem tampouco estará sujeito à aplicação da multa prevista na presente Cláusula, exceto se o empregador não informar ao corretor do seguro o endosso da apólice, ou seja, acréscimo de empregado à apólice, será devido pelo empregador a diferença do capital segurado na sua proporcionalidade.

PARÁGRAFO NONO - A empresa que deixar de conceder a cesta mamãe e a cesta bebê, conforme previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho, ficará obrigada a indenizar o(a) empregado(a) no valor de R$1.200,00 (um mil e duzentos reais), a título de compensação substitutiva pelo benefício não concedido a empregada sem prejuízo das demais sanções previstas nesta Convenção. Esta penalidade aplica-se exclusivamente às empresas que não comprovarem a contratação do seguro correspondente.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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 data do aviso prévio, as verbas decorrentes da rescisão contratual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – As rescisões contratuais dos empregados com vínculo empregatício **a partir do sexto mês** de trabalho serão obrigatoriamente efetivadas no sindicato, com a devida homologação, em até 15(quinze) dias da data da dispensa. No ato da homologação deverão ser apresentados os seguintes documentos:

Carta de preposto (no caso do proprietário da empresa for representado);

- Livro ou ficha de registro;
- Exame demissional (3 vias);
- Quatro últimos contracheques (no caso de férias ou afastamento pelo INSS, substituir pelo comprovante do mês anterior); ou critério definido em acordo coletivo.
- CTPS atualizada com CARIMBO e ASSINATURA ou Carteira Digital com a devida baixa;
- Aviso Prévio com CARIMBO e ASSINATURA;
- Rescisão do contrato (5 vias) com CARIMBO e ASSINATURA;
- Pagamento em espécie (DINHEIRO), PIX ou DEPÓSITO EM CONTA bancária;
- Requerimento de Seguro Desemprego com CARIMBO e ASSINATURA;
- Comprovante de pagamento de 40% do FGTS (se for o caso) e demonstrativo do trabalhador de recolhimento do FGTS (2 cópias);
- Extrato analítico do FGTS (verificar se falta o pagamento de algum mês, em caso afirmativo apresentar o comprovante de pagamento do mês em aberto);
- Relação dos salários de Contribuição para a previdência (AAS);
- Carta de apresentação com CARIMBO e ASSINATURA (opcional);
- Cópia da apólice vigente do seguro de vida;
- Cópia dos comprovantes das contribuições assistenciais laborais dos últimos 2 anos (apenas para os que não apresentam as contribuições mensalmente);

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica convencionado, para qualquer modalidade do rompimento do contrato de trabalho o prazo para pagamento das verbas rescisórias será de 10 (dez) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO – 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, a empresa comunicará o fato dentro de 24 (vinte e quatro) horas ao sindicato profissional e comparecerá no mesmo prazo, para que o sindicato lhe forneça documentos comprobatórios do fato, o que a isentará de quaisquer penalidades a respeito.

PARÁGRAFO QUARTO – 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 12(doze) meses que antecedem a obrigação.

PARÁGRAFO QUINTO – 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 referência e bons antecedentes funcionais, além do AAS - atestado de afastamento de salários e CD - certificado de dispensa.

PARÁGRAFO SEXTO - Quando a rescisão ocorrer por justa causa, a 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO

No caso de a 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 do 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 - Se o empregado dispensado tiver 50 (cinquenta) anos ou mais de idade, o prazo do aviso prévio será de 45 (quarenta e cinco) dias. O acréscimo de 15 dias será sempre de forma indenizatória, mesmo no aviso trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Fica convencionado que o aviso prévio trabalhado será de 30 (trinta) dias e os dias que possam ser acrescidos de acordo com os anos trabalhados, previsto na Lei nº 12.506/2011, será sempre deforma indenizatória.

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 DÉCIMA SÉTIMA - CONTRATO DE TRABALHO EM REGIME DE TEMPO PARCIAL (ART. 58-ADA CLT)

As empresas poderão celebrar contrato de trabalho em regime de tempo parcial com empregados que trabalhem até 30 (trinta) horas semanais, nos moldes do art. 58-A da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO – As empresas poderão ajustar com seus empregados o pagamento de salário por hora ou diário tendo por base o piso normativo fixado nesta Convenção.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL/REPIS

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP), às microempresas(ME) e aos microempreendedores individuais (MEI), nos termos do artigo 170, inciso IX, da Constituição Federal, da Lei Complementar nº 123/2006 que trata do Simples Nacional, e também conferir tratamento adequado às Médias Empresas, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares na Lei nº13.874/2019 e Lei nº 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade no setor compreendido por esta Convenção, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Fica garantido às empresas associadas ao SINDHOBAR, que aderirem ao REPIS, a concessão de desconto de 5% sobre o piso da categoria. (Apenas para as NOVAS CONTRATAÇÕES).

PARÁGRAFO SEGUNDO – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufira receita bruta anual, enquadrada nos limites abaixo mencionados. Na hipótese de legislação superveniente, que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores a serem fixados.

1. Microempreendedores individuais (MEI), aquela com faturamento anual de até R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais);

2. Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);

3. Empresa de pequeno porte (EPP) aquela com faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

PARÁGRAFO TERCEIRO – Para adesão ao REPIS, as empresas associadas, em dia com suas contribuições sindicais, enquadradas na forma do *caput* parágrafos 1° e 2° desta cláusula, poderão requerer

a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, através do acesso no site do Sindhobar/DF,www.sindhobar.com.br, por meio do documento de autodeclaração que devera´ ser preenchido com os dados da empresa, bem como dos seguintes requisitos:

1. Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como: microempresa (ME), microempreendedor individual (MEI), empresa de pequeno porte (EPP) e média empresa no Regime Especial de Piso Salarial-REPIS, conforme modelos disponibilizados no site;

2. Comprovação do pagamento da taxa de adesão, no valor de R$ 300,00 (trezentos reais), a ser recebido via e-mail, após o cadastro no site do Sindhobar;

3. Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e das contribuições laborais vencidas até a data de adesão, prevista nesta convenção, conforme normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias;

4. Termo de compromisso de cumprimento integral da presente convenção coletiva de trabalho (formulário padrão, no site do Sindhobar).

PARÁGRAFO QUARTO – Fica estabelecido que o rateio da taxa de adesão para emissão do CERTIFICADODE ADESÃO ao REPIS será no percentual de 20% para a Sechosc/DF, 80% para o Sindhobar/DF, que será a responsável pela criação, gestão da plataforma e emissão dos certificados e relatórios administrativos.

PARÁGRAFO QUINTO – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelo Sindhobar, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS será expedido, no prazo máximo de até 5 (cinco) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis.

PARÁGRAFO SEXTO – A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes e eventuais multas previstas na CLT.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Atendidos todos os requisitos previstos neste instrumento, as empresas receberão do Sindhobar o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS), o qual lhes facultará, pelo prazo de 1 (um) ano, prorrogável por igual período mediante nova análise dos requisitos e pagamento da respectiva taxa de adesão, a aplicação de pisos salariais diferenciados daqueles estabelecidos na cláusula de reajustes salariais e pisos, bem como em seus respectivos parágrafos.

PARÁGRAFO OITAVO – As empresas que encaminharem o formulário/cadastro a que se refere o parágrafo segundo desta cláusula poderão praticar os valores do REPIS, a partir da data do deferimento dopleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula terceira e seus parágrafos, com aplicação retroativa, se for o caso.

PARÁGRAFO NONO – Ficará disponível para o sindicato laboral um relatório das empresas que receberam o certificado de adesão ao REPIS, para fins de fiscalização (controle e acompanhamento).

PARÁGRAFO DÉCIMO – Eventual questionamento relativo ao pagamento de pisos diferenciados previstos nesta cláusula, em atos fiscalizatórios do Governo Federal ou em eventuais reclamações trabalhistas perante a Justiça do Trabalho, será dirimido mediante a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, válido no período da contratação.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – As rescisões do contrato de trabalho de empregados, que obrigatoriamente deverão ser homologadas no Sechosc/DF, a partir do 6º mês, e as eventuais diferenças no

pagamento das verbas rescisórias em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – A empresa que utilizar do REPIS sem que tenha obtido o Certificado de adesão de trata o parágrafo 5° desta cláusula, incorrerá em multa de R$ 1.000,00 (Hum mil reais), que será destinada integralmente à entidade sindical patronal signatária, e multa de R$ 1.000,00 (hum mil reais) sendo revertido em 50% (cinquenta por cento) a favor do empregado prejudicado e 50% (cinquenta por cento) a favor do Sechosc/DF.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

As entidades sindicais convenentes instituem, neste ato, o **Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal**, doravante denominado simplesmente "**PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**", com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizada pelo referidoAUXÍLIO.

A partir da vigência desta CCT, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, caberá as empresas empregadoras o pagamento mensal do **AUXÍLIO** no valor de **R$33,90 (trinta e três reais e noventa centavos)** por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício para a classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

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

BENEFÍCIO	**DESCRIÇÃO, COBERTURAS e CARACTERÍSTICAS**
Plano Odontológico*	Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde): • Urgência • Diagnóstico • Prevenção • Restauração • Tratamento de canal • Odontopediatria • Radiologia • Cirurgias • Tratamento de gengiva • Prótese (bloco, coroa e pino) Características: • Cobertura Nacional • Sem Perícia • Isenção Total de Carências

Plano Medicamentos**	**Cobertura:** Este benefício garante ao trabalhador um crédito mensal, não cumulativo, no valor contratual de **R$60,00 (sessenta reais)**, destinado à aquisição de medicamentos genéricos. A Gestora poderá, por liberalidade e a título de campanha promocional, disponibilizar crédito mensal superior, no valor de até **R$100,00 (cem reais)**, pelo período que entender conveniente, sem que tal majoração temporária implique alteração definitiva do benefício. Encerrada a campanha promocional, o crédito mensal retornará automaticamente ao valor contratual de **R$60,00 (sessenta reais)**, independentemente de comunicação prévia ou de qualquer alteração deste instrumento coletivo. **Importante:** A cobertura é **exclusiva** para medicamentos genéricos pertencentes às **15 (quinze) classes terapêuticas especificadas** (lista abaixo) e deve ser utilizada em qualquer farmácia devidamente regularizada em todo o território nacional. **Classes terapêuticas:** Antibióticos / Anti-inflamatórios / Anti-inflamatórios tópicos / Antivirais / Antivirais tópicos / Contraceptivo / Disfunção erétil / Doenças cardiovasculares / Doenças da Tireoide / Doenças do aparelho digestório / Doenças oftalmológicas / Doenças respiratórias / Dor e Febre / Gripe / Relaxante muscular. **Limitação de Compra:** Para garantir o acesso equitativo aos medicamentos, a compra de medicamentos é limitada a 2 (duas) caixas do mesmo tipo por mês. **Características do plano:** Valor mensal não cumulativo; Não há cobertura para: medicamentos manipulados, medicamentos de alto custo, medicamento de uso hospitalar e vacinas; O uso do subsídio está condicionado a apresentação de receita médica prescrita em até 30 (trinta) dias a contar da data de emissão; A receita médica deverá estar nominal ao usuário Titular do benefício, com local, data e CRM

	(Conselho Regional de Medicina) válido e compatível com a especialidade; O medicamento prescrito deverá ser compatível com a especialidade médica do prescritor; Válido em qualquer farmácia devidamente regularizada em território nacional. **Como funciona:** Através do Aplicativo da Gestora, o beneficiário efetua o passo a passo a seguir: - Faz upload ou tira foto da receita médica; - Sistema valida os dados da receita e apresenta quais medicamentos estão cobertos de acordo com as classes terapêuticas do plano; - Usuário realiza a leitura do código de barras na caixa do medicamento coberto; - O pagamento à farmácia será realizado diretamente pelo aplicativo da gestora através de PIX, descontado do crédito mensal disponível. Para isso, o usuário deverá solicitar ao caixa da farmácia o PIX QR Code da compra.
Programa de Saúde Mental**	**Serviço de Psicologia** **Cobertura:** Através de questionários sobre hábitos do usuário, é realizado a classificação da saúde mental e indica protocolos de acordo com os riscos mapeados de ansiedade, depressão, burnout, entre outros. Programa inclui 2 (dois) atendimentos mensais com psicólogo, no modelo terapia. O paciente é atendido sempre pelo mesmo profissional. **Itens inclusos:** • Contato mensal por mensagem de WhatsApp para acompanhamento; • Telemedicina Pronto Atendimento para avaliação de emergência.

	Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá solicitar o agendamento da consulta via Aplicativo da Gestora, ou através dos canais de atendimento deste serviço.
Saúde Mental – Prevenção a Riscos (NR.1)* **	Solução desenvolvida em conformidade com a atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), voltada à identificação, avaliação e mapeamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.*** **Características***: • Aplicação de metodologia e tecnologia específicas para o mapeamento e a análise dos fatores de risco psicossociais, simplificando o processo de gestão. • Utilização de questionário estruturado para identificar a percepção dos trabalhadores quanto à frequência e ao impacto dos fatores psicossociais presentes no ambiente laboral. • Fornecimento de insumos para a identificação, classificação e priorização dos riscos psicossociais, contribuindo para a construção da matriz de riscos da organização com as evidências, e informações de apoio ao preenchimento e à atualização do PGR – Programa de Gerenciamento de Riscos. • Apresentação de sugestões de planos de ação preventivos e corretivos, visando à mitigação dos riscos identificados, à promoção da saúde mental e à melhoria contínua do ambiente de trabalho.
Desconto Farmácia**	**Descontos na Rede de Farmácias Conveniadas** O beneficiário terá acesso a descontos em Medicamentos Genéricos / Medicamentos de Marca / Medicamentos Manipulados / OTC (produtos sem a necessidade de uma prescrição médica), na rede de farmácias conveniadas com a Gestora. **Como utilizar:** O beneficiário informa o CPF no balcão para obter os descontos.
	Descontos em mais de 200 parceiros. • Vários segmentos como lazer (cinema), cultura, e-commerces, delivery, alimentação e muito mais.

Clube Bem Mais Vantagens***	• Sorteios, Jogos Premiados, Cupons Ativação com promoções, sorteios exclusivos com prêmios, jogos e cupons gratuitos. • Cursos e Revistas • Conteúdo de qualidade e gratuito **Como utilizar:** O beneficiário terá acesso aos descontos e promoções através do aplicativo da Gestora Bem Mais Benefícios. Disponíveis na Play Store e App Store.

*****Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências, etc. do produto estão em conformidade com a ANS e estabelecidas no contrato firmado entre a Operadora de Planos Odontológico e o Sindicato Laboral.

****** Conforme regulamento em contrato com a empresa responsável pelo benefício**.**

******* Todas as funcionalidades de acordo com manual de regras, e termos de uso da plataforma tecnológica que deverá ter o aceito no primeiro acesso.

******** Conforme regulamento e as condições gerais estabelecidas com as farmácias conveniadas.

********* Clube de vantagens voltado aos beneficiários titulares do Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal.

Parágrafo Primeiro: A Gestora disponibilizará um *sistema online* através do site www.bemmaisbeneficios.com.br/sechosc-df para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho rescindido.

Parágrafo Segundo: O pagamento mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pelas empresas Empregadoras, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro: O empregado poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no aplicativo ou site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada pelo próprio empregado através de seu acesso individualizado no aplicativo da Gestora, na sua conta de benefício no site www.bemmaisbeneficios.com.br/sechosc-df ou através da central de relacionamento da Gestora, ou ainda através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora.

Parágrafo Quarto: Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao Auxílio **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelas empresas empregadoras através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa Gestora, com o vencimento todo dia do dia 5(Cinco) de cada mês. A cobrança do referido Auxílio será realizada pela empresa Gestora por conta e ordem do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto: As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (Quinze) de cada mês através do sistema online e terão processamento efetivado com vigência no dia 01º (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo: A Gestora mantém a disposição dos Empregadores e Empregados, a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site www.bemmaisbeneficios.com.br/sechosc-df.

Parágrafo Oitavo: A Gestora disponibilizará aos trabalhadores através do aplicativo, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

Parágrafo Nono:A Gestora disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do aplicativo ou site, cabendo às empresas empregadoras empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus colaboradores.

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

Parágrafo Décimo Primeiro: O inadimplemento superior há 10(dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, estando a empresa empregadora sujeita a penalidades previstas nesta convenção, além da indenização e reembolso de serviços não cobertos ao trabalhador em detrimento da suspensão das coberturas.

Parágrafo Décimo Segundo: As empresas empregadoras deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o empregado, a comprovação de vinculação do empregado através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** do mês vigente.

Parágrafo Décimo Terceiro: O valor mensal do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorporam ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Quarto:As empresas empregadoras terão até 30 (trinta) dias a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *Sistema Online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro, ficando estabelecida a primeira vigência do AUXÍLIO em 1º de agosto de 2026.

Parágrafo Décimo Quinto: O reajuste do valor do **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Sexto: Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta convenção, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção vigente.

Parágrafo Décimo Sétimo: As empresas que, obrigatoriamente, custearem integralmente Plano de Saúde e Plano Odontológico regulamentados pela Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS), conforme o rol mínimo de procedimentos previstos no caput da presente cláusula, em favor de seus empregados, cujo custeio integral esteja vigente desde data anterior a 1º de janeiro de 2026, poderão ser desobrigadas do cumprimento deste item da cláusula, desde que apresentem a devida comprovação ao SINDICATO PROFISSIONAL, por meio do e-mail info.sechosc@gmail.com, com cópia para

atendimento@sindhobar.com.br. Após o recebimento e a análise da documentação, o SINDICATO PROFISSIONAL emitirá declaração formal atestando o cumprimento da exigência, dispensando a empresa elegível do cumprimento deste item da cláusula, permanecendo obrigatória a observância dos demais itens previstos da presente cláusula. A empresa elegível poderá, de forma facultativa e mediante manifestação expressa, aderir ao **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, com o objetivo de ampliar a proteção social, o acesso aos benefícios assistenciais e as ações de promoção da saúde, do bem-estar e da qualidade de vida dos trabalhadores.

Parágrafo Décimo Oitavo: Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa mensal equivalente ao valor do Auxílio estabelecido no caput desta clausula, acrescido de 30%, por cada empregado não coberto pelo **AUXÍLIO PLANO DE ASSISTENCIA E CUIDADO PESSOAL**, além das indenizações e reembolsos de serviços não cobertos ao trabalhador que possam ocorrer no período. Fica ainda estabelecido que 50% (cinquenta por cento) do valor total da multa será destinado ao trabalhador.

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.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA REGÊNCIA, VIGÊNCIA E PRORROGAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TÉRMINO DE VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho terá vigência por 02(dois) anos, entrando em vigor nesta data e expirando o seu prazo no dia 30 de abril de 2028.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA PENAL

A parte que descumprir alguma das 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

porcento), em se tratando da profissional, em favor do prejudicado, salvo se a infração for a cláusula que prevê penalidades específicas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 VIGÉSIMA QUINTA - 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 desta 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 Chefe de Cozinha	R$ 375,00	R$ 265,00
Churrasqueiro e Cozinheiro	R$ 305,00	R$ 220,00
Garçons, Barman e Chapeiro	R$ 252,00	R$ 178,00
Ajudante de Cozinha, de Bar e Copeiro	R$ 202,00	R$ 146,00

PARÁGRAFO TERCEIRO - A tabela constante do parágrafo anterior é aplicada para um período de até 7 (sete)horas de trabalho, acrescendo-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 parágrafo segundo 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.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Fica convencionado que dos valores pagos aos trabalhadores extras da tabela acima serão deduzidos os recolhimentos sociais e demais tributos previstos em Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHO INTERMITENTE

O empregador contratará trabalhador intermitente dentro de suas necessidades, respeitando as determinações da legislação de vigência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - MEDICINA DO TRABALHO

Considerando o disposto nas Portarias n.º 865/95 e nº 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 OITAVA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas enviarão ao sindicato profissional as guias de contribuição sindical de 2026 e 2027, comprovando o recolhimento, até o dia 15/07/2026, e, 15/07/2027 juntamente com a relação dos empregados que sofreram o desconto.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo sindicato patronal, associadas ou não, por força de assembleia geral ordinária, deverão recolher em seu favor a contribuição assistencial patronal, no mês de **agosto e novembro** de acordo com o critério proporcional e valores aprovados em assembleia geral em duas parcelas iguais aos valores conforme tabela inserida nesta convenção.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os valores correspondentes à contribuição assistencial descrito no *caput* desta cláusula serão recolhidos em **duas** parcelas iguais no valor referência convencionado na tabela, através de boleto bancário no Banco Regional de Brasília, agência nº 201 conta nº 201.040848-3. Sendo a primeira **no mês de agosto e a segunda no mês de novembro de 2026**. **O mesmo se repetirá em 2027, sendo o primeiro pagamento em agosto e o segundo em novembro de 2027**(SINDHOBAR).”

PARÁGRAFO SEGUNDO – 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, podendo o representado, não associado, apresentar carta de oposição em até 30 dias após a publicação desta CCT.

PARÁGRAFO TERCEIRO – O não atendimento e pagamento ao disposto na presente cláusula obriga a empresa a efetuar o recolhimento com o seu valor corrigido pela variação do INPC 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 - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Em conformidade com o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B. Considerando que o art. 611-Bnão veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo Sindicato de Hotéis Restaurantes, Bares e Similares de Brasília(SINDHOBAR) recolherão junto ao Banco Regional de Brasília, agência nº 201 conta nº 201.040848-3, em favor Sindicato de Hotéis Restaurantes, Bares e Similares de Brasília (SINDHOBAR), inscrito no CNPJ sob o nº00.386.748/0001-74, mediante guia a ser fornecida por este, a CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, para fazer face aos recursos necessários a assistência de representatividade dos interesses de toda a categoria econômica e não somente para associados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Os valores correspondentes à contribuição negocial descrito no *caput* desta cláusula, serão recolhidos em uma única parcela, com vencimento **no mês de Junho/2026 e Maio/2027**, mês de fechamento da convenção coletiva de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO – O não atendimento ao disposto na presente cláusula obriga a empresa a efetuar o recolhimento com o seu valor corrigido pela variação do INPC 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Os valores referentes às contribuições constantes desta Convenção Coletiva são completamente distintos da contribuição sindical artigo 578 da CLT e Contribuição Confederativa aprovada em Assembleia Geral Ordinária de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III e IV da Constituição Federal as quais essa Convenção reconhece e ratifica.

PARÁGRAFO QUARTO – Para as empresas que venham a estabelecer-se após os meses de pagamento da contribuição negocial, deverá ser recolhida na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou licença para o exercício da representatividade da atividade artigos 607 e 608 da CLT.

TABELA DE VALORES DAS CONTRIBUIÇÕES, ASSOCIATIVA, ASSISTENCIAL E NEGOCIALCONVENÇÃO COLETIVA 2026/2028

VALORES REFERENTES À CATEGORIA DE HOTÉIS, MOTÉIS, APART-HOTEL, FLAT, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E SIMILARES

ASSOCIADOS	VALOR ASSOCIATIVA, ASSISTENCIAL E NEGOCIAL
DE 0 A 5 FUNCIONÁRIOS	R$ 110,00
DE 6 A 10 FUNCIONÁRIOS	R$ 150,00

DE 11 A 24 FUNCIONÁRIOS	R$ 195,00
DE 25 A 49 FUNCIONÁRIOS	R$ 255,00
DE 50 A 79 FUNCIONÁRIOS	R$ 360,00
DE 80 A 99 FUNCIONÁRIOS	R$ 415,00
ACIMA DE 100 FUNCIONÁRIOS	R$ 520,00

NÃO ASSOCIADOS	**VALOR ASSISTENCIAL E NEGOCIAL**
DE 0 A 10 FUNCIONÁRIOS	R$ 250,00
DE 11 A 24 FUNCIONÁRIOS	R$ 300,00
DE 25 A 49 FUNCIONÁRIOS	R$ 400,00
DE 50 A 99 FUNCIONÁRIOS	R$ 550,00
ACIMA DE 100 FUNCIONÁRIOS	R$ 650,00

PARÁGRAFO QUINTO – Para o cálculo das contribuições desta Convenção, é obrigatório a empresa calcular conforme o número de empregados contidos da sua GFIP, na dúvida quanto ao valor deverá a empresa apresentar no sindicato patronal guias GFIP do período de pagamento das suas contribuições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

Considerando o que foi aprovado pela Assembleia 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, independentemente de ser associado ou não, e na conformidade do inciso IV, do mesmo art. 8º, da Constituição, que autoriza a fixação de contribuição pela Assembleia 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 2026, e em 2027, 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$77,00 (setenta e sete 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 – Fica assegurado aos empregados, associados ao sindicato, o direito de oposição ao desconto assistencial, que deve ser realizado de próprio punho, pessoalmente perante o Sindicato dos Empregados, até 10 (dez) dias, após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e para os empregados não associados em até 10 (dez) dias após o primeiro desconto, não se aceitando a lista de oposição preparada no Departamento de Pessoal das Empresas. O Sindicato compromete-se a encaminhar a oposição às empresas no prazo de 5 (cinco) dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO – 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 à entidade sindical profissional.

PARÁGRAFO QUARTO - Para efeito de comprovação de que os descontos foram feitos corretamente, as empresas deverão remeter, ao Sindicato, até o dia 20 do mês subsequente ao desconto, uma relação ordenada de todos os empregados atingidos pelo desconto, devendo constar ainda a função, e o valor do desconto. A relação descrita neste parágrafo poderá ser remetida por meio digital.

PARÁGRAFO QUINTO – As importâncias serão recolhidas ao Banco Bradesco, agência 1228, conta corrente n.º 69.990-0, **PIX CNPJ nº 00.721.175/0001-98**, no primeiro ano até o dia 15/07/2026 e, no segundo ano, até o dia 15/07/2027.

PARÁGRAFO SEXTO - 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 ou retiradas diretamente do site https://sechosc-df.com.br/.

PARÁGRAFO SÉTIMO - 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 SEGUNDA - A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM

Os Sindicatos convenentes, autorizados pelas suas assembleias gerais, decidem manter a COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - na forma da Lei n° 9.958, de 12 de janeiro de 2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Considerando as disposições da Lei nº 13.467/2017 e art. 611 da CLT, as partes acordam entre si adequar para a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

PARÁGRAFO SEGUNDO - Com base na Lei nº 9.958/2000 foi criada a Comissões de Conciliação Prévia – CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625- E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, 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.

PARÁGRAFO QUARTO – Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, serão firmados na comissão de

mediação, pelo Sindicato Laboral e Sindicato Patronal, sob o pagamento de quantia a ser definida pelo regimento interno da comissão.

PARÁGRAFO QUINTO - O termo previsto no § 4º discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

PARÁGRAFO SEXTO – A presente Comissão também funcionará como câmara de arbitragem para os empregados enquadrados no art. 507-A da CLT, que percebam remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social e que em seus contratos de trabalho haja cláusula compromissória pactuada com concordância do empregado em submeter seus litígios a essa Comissão, nos termos previstos na Lei nº 9.307/96, §6º, parágrafo 1º e do artigo 114 da Constituição Federal. A forma de organização, funcionamento e manutenção da Comissão prevista na presente cláusula será definida pelos Sindicatos signatários em Regimento Interno Próprio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E FOLGA DOMINICAL

É assegurado aos empregados, inclusive às mulheres, o descanso semanal remunerado de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, com pelo menos uma folga coincidindo com o domingo no período de 5 (cinco) semanas, com fundamento no artigo 611-A, inciso I, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO

É obrigatório o registro de ponto para as empresas que possuem mais de 20 (vinte) empregados. Os empregadores que utilizam o registro eletrônico de ponto, poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, desde que aqueles autorizados pela legislação vigente.

PARÁGRAFO ÚNICO – Os sistemas de registro de ponto eletrônico não devem admitir: restrições de horário à marcação do ponto; marcação automática do ponto, utilizando-se horários predeterminados ou o horário contratual, não se confundindo com o registro por exceção previsto no art. 74, § 4º, da CLT; exigência, por parte do sistema, de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e existência de qualquer dispositivo que permita a alteração dos dados registrados pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA GESTANTE

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.

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

PARÁGRAFO SEGUNDO – Inexistindo serviço médico na empresa, poderá ser aceito atestado médico fornecido por médico do sindicato, da rede hospitalar pública ou privada.

PARÁGRAFO TERCEIRO – RESCISÃO FACILITADA E EQUILÍBRIO ENTRE VIDA FAMILIAR E TRABALHO - Fica estabelecido que as colaboradoras que retornarem do gozo da licença-maternidade legal

poderão, no período de até 30 (trinta) dias contados a partir da data do seu efetivo retorno ao trabalho, solicitar a dispensa imediata mediante pedido de demissão por escrito.

1º – Isenção do Aviso Prévio: Nos pedidos de demissão formulados estritamente dentro do prazo e das condições previstos no caput, as empresas ficam impedidas de efetuar o desconto do valor correspondente ao aviso prévio (indenizado ou trabalhado) nas verbas rescisórias da colaboradora.

2º – Faculdade Exclusiva e Estabilidade: A utilização desta cláusula é uma faculdade de iniciativa única e exclusiva da colaboradora. O exercício deste direito implica na renúncia expressa à estabilidade provisória decorrente da maternidade, não sendo devida qualquer indenização substitutiva referente ao período estabilitário restante.

3º – Limitação Temporal: O benefício da isenção do desconto do aviso prévio aplica-se exclusivamente dentro do interregno de 30 dias após o retorno da licença-maternidade. Após esse período, aplicam-se as regras gerais de pedido de demissão previstas na CLT.

4º – Proteção contra Dispensa Arbitrária: A presente norma visa exclusivamente facilitar a saída amigável da colaboradora que opte por priorizar o ambiente familiar, não alterando ou reduzindo as garantias legais e convencionais em caso de dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, as quais seguem integralmente a legislação vigente.

5º – Formalização: Para validade da isenção prevista nesta cláusula, o pedido de demissão deverá ser redigido de próprio punho pela colaboradora, fazendo menção expressa à aplicação desta norma coletiva.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DAS PROVAS ESCOLARES E ENSINO REGULAR

Nos dias de provas escolares de ensino regular, de curso técnico de capacitação ou aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovada, 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, isso sem prejuízo do salário e do repouso semanal remunerado, facultado à empresa a compensação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE SEGURANÇA

As empresas fornecerão aos seus empregados todos os equipamentos individuais de segurança, quando o seu uso for necessário, ressalvado o direito das empresas à indenização por extravio ou a inutilização dolosa pelo empregado, bem como a devolução dos equipamentos ao final do Contrato de Trabalho, conforme previsto no art. 462 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os equipamentos individuais referidos nesta Cláusula serão fornecidos gratuitamente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

Poderão ser firmados contratos por tempo determinado, nos termos da Lei nº 9.601/98, Decreto 10.854/21 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 podem ser contratados 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 empresa ou o empregado que tomar a iniciativa de rescindir o contrato antes da data prevista para o seu término, sem justificativa e aceito 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 DOEMPREGADO - Enquanto subsistirem como benefício, as reduções relativas ao FGTS e às 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 QUADRAGÉSIMA - DOS UNIFORMES

As empresas que exigirem o uso de uniformes personalizados, os fornecerão 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 PRIMEIRA - DOS ASSENTOS E ARMÁRIOS

As empresas fornecerão assentos e permitirão que seus empregados descansem, quando isso 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 consecutivos.

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, e com o mínimo de 5 (cinco) anos, na empresa, ficam assegurados o 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 c*aput* da Cláusula, avisar ao empregador da proximidade do período estabilitário, com apresentação de documentação expedida pelo 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 à aposentadoria extingue-se a estabilidade.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Em se tratando de aposentadoria 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO DE FUNÇÃO

Fica convencionado que o empregado que substituir interinamente o seu superior, exercendo as mesmas funções, receberá a gratificação do substituído. Terminado a substituição cessará o direito de recebimento da respectiva gratificação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ADICIONAL DE HORA EXTRA

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

ORLANDO CANDIDO GOMES
Presidente
SINDICATO DE EMP NO COM HOT REST BARES LANCHONETES PIZZARIAS

JAEL ANTONIO DA SILVA
Presidente
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BRASILIA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA - SECHOSC-DF

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA - SINDHOBAR

Anexo (PDF)

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