

Ata da Assembleia Geral Extraordinária do Sindicato Interestadual dos Empregados em Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Temáticos, Empresas de Locação de Vídeos e DVD'S dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, realizada em segunda convocação no dia 02 de agosto de 2024.

Aos 02 (dois) dias do mês de agosto de dois mil e vinte e quatro (2024), pelas 10:30 (dez horas e trinta) horas na sede social do Sindicato Interestadual dos Empregados em Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Temáticos, Empresas de Locação de Vídeos e DVD'S dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, situada na Rua Bispo Cardoso Ayres, Boa Vista, Recife, Pernambuco, regularmente convocada, editais circulares nós locais de trabalho e na sede, afim de deliberarem na seguinte ordem do dia: Aprovação ou não da proposta apresentada pela parte Patronal da Convenção Coletiva de trabalho 2024/2025. O presidente do Sindicato deu como iniciada a Assembleia Geral Extraordinária, realizando a leitura da Minuta da Convenção Coletiva: **DOS REAJUSTES SALARIAIS A PARTIR DE 1º DE SETEMBRO 2024** .1- Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de um Piso Salarial a partir de 1º de setembro de 2024, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipulada: **I- PARA OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES COM ATÉ 45 (QUARENTA E CINCO) EMPREGADOS, POR ESTABELECIMENTO E QUE NÃO RECEBAM COMISSÕES. PISO SALARIAL..... R\$ 1.700,75 (um mil setecentos reais e setenta e cinco centavos). II - PARA OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES COM MAIS DE 46 (QUARENTA E SEIS) EMPREGADOS POR ESTABELECIMENTO E QUE NÃO RECEBAM COMISSÕES. PISO SALARIAL..... R\$ 1.820,05 (um oitocentos e vinte reais e cinco centavos)** .1 A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho, os pisos salariais serão corrigidos na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários. .2 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nos Pisos Salariais ora fixados. .3 Ficam garantidos os PISOS SALARIAIS preexistentes, nas remunerações dos empregados, que serão irredutíveis, salvo descontos admitidos em lei ou convencional. - **DAS REMUNERAÇÕES SUPERIORES** 1 Para os salários superiores aos fixados na CLÁUSULA TERCEIRA, vigente em primeiro de janeiro de 2024 serão reajustados a partir de 01 de setembro de 2024, mediante a aplicação **do percentual de 5% (cinco inteiros por cento), sobre a remuneração de janeiro de 2024**, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de merecimento ou promoção. 2 Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de setembro de 2024, só sofrerão reajuste em 01 de setembro de 2025, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção ou por merecimento. 3 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no reajuste aqui fixado. **PARÁGRAFO ÚNICO:** As Empresas pagarão á todos os empregados um ABONO SALARIAL no valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), pago **de uma Única vêz no mês de julho de 2025. SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO** As Empresas fornecerão aos seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento da remuneração, identificando discriminadamente os títulos pagos e respectivos valores, bem como, os descontos efetuados. O fornecimento será mensal e limitado a um único documento, ainda que a forma de pagamento salarial seja por hora, por semana ou por quinzena. O pagamento da Remuneração poderá ser por hora, por dia, por semana ou por mês, obedecendo à legislação em vigor, firmando o empregado, por ocasião do seu recebimento, a quitação das parcelas efetivamente recebidas, descontos efetuados e discriminados pela empresa. - **GRATIFICAÇÃO DE CAIXA** Todo o empregado que exerça a função de caixa ou tesoureiro, terá o direito de receber 10% (dez por cento) do salário normativo sendo que o mesmo será responsável por qualquer diferença em seu caixa) - **SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES** Somente será permitido trabalhar em horário reduzido ou em sobre jornada com autorização da Chefia do Setor. Caso a autorização seja para sobre jornada, o número de horas superiores às 08h00min e até 10h00min poderá ser compensado através de

Acordo de Trabalho, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana, no mês subsequente, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas. Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita observando-se a Sumula 354 do C. TST, ou seja, excluindo-se do cálculo de aferição as Gorjetas/Pontos e atribuindo-se os seguintes percentuais de acréscimos: I - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira à domingo, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento. II - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira a sábado, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento. III - 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais para as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento. Fica admitido na presente Convenção o Acordo de Trabalho que objetive a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultado entre as partes o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado, se antes de findo o prazo do presente contrato, sua continuidade não for conveniente às partes ou se terminar o objetivo de tal acordo. O procedimento para a apuração das jornadas suplementar e extraordinária de trabalho terá como fator de utilização 220 (duzentos e vinte) horas mês. As horas que excederem às 220 horas mensais, nos casos dos meses de 31 dias, poderá ser compensado no mês subsequente; havendo esta ocorrência, não restará admitido prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, não restando também admitida a existência diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função, sem obedecer ao referido acordo, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas. Fica convenicionado e expressamente facultado a implantação do **BANCO DE HORAS**, através de Acordo Coletivo de Trabalho, desde que requerido ao Sindicato Patronal e devidamente assistido pelas Entidades sindicais, com fundamento no art. 59 e seus Parágrafos, da CLT, que faculta o estabelecimento das normas convencionais aqui acordadas. As Empresas ficam obrigadas a adotarem mecanismos de controle e fiscalização do **BANCO DE HORAS**, de modo a permitir, mensalmente, o acompanhamento individual do trabalhador e, em havendo divergência, do Sindicato Profissional. - **ADICIONAIS NOTURNOS, DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE** O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7 IX CF/88. A transferência do empregado do horário noturno para o diurno implica na automática perda do direito à percepção do adicional noturno, independentemente da sua habitualidade, salvo acordo entre as partes. As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade nas hipóteses contempladas na legislação vigente, ficando subordinados esses adicionais à perícia legal. O adicional de Periculosidade incidirá apenas sobre o salário fixo do empregado e o Adicional de Insalubridade incidirá somente até o valor correspondente ao salário mínimo regional vigente. A eliminação do grau de Insalubridade e Periculosidade pelo fornecimento de aparelhos protetores, e, respectivo laudo técnico comprobatório aprovados pelo órgão competente do Poder Administrativo exclui a percepção do adicional respectivo. Fica o empregado e o empregador obrigados a cumprir o que estabelecem as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego, que tratam do exame médico periódico, bem como, o de usar os **EPI's** fornecidos pelo empregador, sob pena de sofrer as sanções previstas na legislação trabalhista vigente e de não receber o pagamento dos respectivos adicionais de Insalubridade e/ou Periculosidade. A reclassificação ou desclassificação do grau de insalubridade, por ato da autoridade competente, repercutirá exclusivamente na satisfação do respectivo adicional, não se constituindo em direito adquirido ou implicação de irredutibilidade salarial. As empresas: casas de bingo, boites, casas de show e similares se obrigam ao pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, aos empregados que trabalham em condições nocivas à saúde ou perigosa, na forma e condições indicadas nesta Clausula. - **GORJETA DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO OU NÃO E**

DISTRIBUIÇÃO SEGUNDO O PRINCÍPIO DA LIVRE NEGOCIAÇÃO. 1 – GORJETA é não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.

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

3 – Para as, Microempresas, Eireli, EPP- Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado; 50% (cinquenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.); e, 30% (trinta por cento), serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva, **definidos através de acordo coletivo**. Salvo opção dos empregados pelo disposto no Inciso 5, seguinte.

4 – Para as empresas não diferenciadas será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado; 60% (sessenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.); e, 40% (quarenta por cento), serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva, definido em reunião intersindical. Salvo opção dos empregados pelo disposto no inciso 5, seguinte.

5 – Faculta-se para as empresas com mais de sessenta empregados, a constituição de comissão de empregados de no máximo três (3), para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da GORJETA de que trata o Inciso 1, deste Termo Aditivo, cujos membros serão eleitos em AGE, convocada pelo Sindicato laboral, para esse fim, exclusivo, os quais gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções.

6 - As GORJETAS MANUAIS OU ESPONTÂNEAS administradas pelos empregados, sem nenhuma gerência da EMPRESA, recebidas em espécie, não integrará os salários e não terá repercussão de FGTS, INSS e Verbas Rescisórias, somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregadores o equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), ou, 33% (trinta e três por cento), quando for o caso, do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais.

7- PONTO – É a unidade monetária padrão utilizado para a distribuição da Gorjeta, na forma prevista nesta Convenção Coletiva.

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

9 - As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, e através de acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, pelo acréscimo redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas/Pontos compulsória pelos serviços.

10- Para a efetivação da distribuição das Gorjetas/Pontos compulsórias, as empresas deverão obter, junto ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, DÍSTICO INFORMATIVO para conhecimento da clientela das empresas de sua representação econômica, no que se refere aos acréscimos compulsórios pelos serviços.

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

12 – O empregador anotarà na carteira profissional e no contracheque dos seus empregados o salário contratual fixo e o percentual recebido a título de GORJETA COMPULSORIA.

- FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário “*In natura*”, não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c portaria 87 de 28/01/97). Às Empresas, nos intervalos intrajornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário “*In natura*”. Fica facultado o fornecimento de alimentação aos empregados de forma terceirizada utilizando-se a “quentinha” adquirida de empresas especializadas. Fica facultado aos empregadores o

fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios, com custo para o funcionário e para serem utilizados nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defeso a sua integração ao salário (Decreto n.º 349/91). As empresas que já concedem Tique/Vale Alimentação a seus funcionários concederão um reajuste no valor percentual de 10,12% (dez vírgula doze por cento), sobre o valor do benefício, não se constituindo tal prática em salário “*In natura*”. - **VALE TRANSPORTE** As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte nos termos da Lei no 7.418/85, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos salariais, previdenciários e rescisórios. Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresso acordo entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário “*In natura*”, bem como, o percurso de ida e vinda em jornada “*In tinere*”. - **FORNECIMENTO OPCIONAL DE CONVÊNIO - PLANO DE SAÚDE** .1

Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST, será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Plano de Saúde, participando do rateio dos custos em até 50% do valor cobrado pela Empresa de Plano de Saúde, relativa ao número de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convencional em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente eventualmente usarão o seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário “utilidade” ou “*In natura*”. .2 Fica ressalvado que a qualquer tempo poderá ser rescindido o Convênio por incompatibilidade técnica ou financeira da empresa. .3

Igualmente ficam ressalvadas as condições preexistentes dos Convênios Médicos de Seguro Saúde, praticadas e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (E. 342 C. TST). - **AUXILIO FUNERAL** As Empresas concederão, a título de "Auxílio Funeral", ao representante legal de seu empregado falecido, que tenha trabalhado na Empresa mais de 1 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a uma Remuneração Mínima Garantida, segundo a faixa de seu enquadramento nesta Convenção Coletiva, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio **não** integrará para nenhum fim as verbas rescisórias. - **CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO E DESCONTOS AUTORIZADOS** Será facultada a Empresa o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados, ou ainda, a concessão, pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez. Na forma do art. 462 da CLT e Enunciado 342, do C. TST ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos e despesas farmacêuticas, óticas, de seguros em geral, de associações recreativas da empresa e de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador e de empréstimos contraídos na rede bancária, decorrentes de projetos de Governo ou pessoal, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado juntando cópia do contrato que gerou a obrigação de pagar mediante desconto em folha de pagamento. **Parágrafo Único: Respeitando o limite percentual de 30% (trinta por cento) do valor salarial mensal do empregado.** - **CONTRATO DE TRABALHO CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS.**

Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado candidato que comprove, através de sua CTPS, que desempenhou a mesma função por mais de 2 (dois) anos na Empresa de sua readmissão, bem como, aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do **SENAC**. Excetua-se o caso admissional em que haja necessidade de verificação experimental para adaptabilidade funcional ao grupo de trabalho e às normas atualizadas das Empresas. As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus Empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como, farão constar os valores das respectivas Remunerações. - **DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO.** As Empresas poderão adotar Contrato de Trabalho “*Part Time*”, segundo permissivo legal contidos nos Art. 442 e seguintes da CLT, para atendimento aos serviços de natureza transitória, realização de **EVENTOS** ou de atividades empresariais que justifiquem a temporalidade, maior demanda, feriados e outros, não se caracterizando tal prática em vínculo empregatício permanente. Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja, a lei n.º

601/98; o decreto n.º 2490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas. A CTPS deverá ser anotada normalmente, contendo as datas de início e de término do contrato, fazendo-se obrigatoriamente referência à lei n.º 9601/98. Ao empregado contratado na nova modalidade, de prazo determinado, fica assegurada a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma função na empresa contratante, desde que atendidas as exigências do art. 461, da CLT. Fica assegurada aos empregados do contrato por prazo determinado a estabilidade provisória da empregada gestante, do dirigente sindical, inclusive suplente, do empregado integrante da CIPA e ao empregado acidentado, extinguindo-se, porém, tal estabilidade, ao término da vigência do contrato. O contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser prorrogado quantas vezes as partes desejarem, desde que não ultrapasse o limite de 2 (dois) anos. Quando as partes decidirem rescindir o contrato por prazo determinado antes do seu término, à parte que der causa indenizará a outra parte com uma multa equivalente a metade do que falta para o seu efetivo encerramento, conforme legislação em vigor. Em caso de força maior por conta de fechamento por determinação dos poderes Federais, Estaduais e Municipais, através de decretos por conta do COVID 19 não será devido a respectiva multa do parágrafo anterior. O empregado dessa nova modalidade também terá direito à percepção do 13º salário, na fração de 1/12 avos por mês trabalhado, bem como férias, estas obedecendo às mesmas regras contidas na CLT. Serão, ainda, respeitadas as demais condições de trabalho estabelecidas na presente convenção para a categoria profissional. Fica convencionado e expressamente facultado a implantação do sistema de “**REGIME DE TEMPO PARCIAL**” cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, com remuneração proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, com fundamento no art.n.º 58-A e seus Parágrafos. Será facultada às Empresas a adoção de "Contrato de Trabalho por hora trabalhada" para o que, o salário hora será calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte) horas e com remunerações proporcionais, ao número de horas trabalhadas no mês, fazendo jus ao repouso semanal remunerado Alínea b, Art. 7º, Lei n. 605, 05/01/49. Fica também permitida a utilização do banco de horas, sistema de compensação de horas extras, de acordo com as condições pactuadas nesta avença normativa. Fica facultado e garantido o exercício fiscalizador do Sindicato profissional junto às empresas, quando da adoção das formas contratuais alternativas sob este título avençadas. - **DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO**

CARTA DE RECOMENDAÇÃO As Empresas, com mais de 10 (dez) empregados, fornecerão, quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida, desde que por ele solicitada. - **DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO** As homologações das rescisões dos contratos de trabalho deverão necessariamente ser procedidas no Sindicato dos Empregados, observadas as regras contidas no Art. no 477 da CLT e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho. Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato, em dia e horário marcado previamente, fica o órgão competente obrigado a fornecer ao empregador documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação da multa a que se refere o artigo 477 da CLT, desde que Empresa comprove a comunicação ao empregado da respectiva data, por documento devidamente assinado pelo trabalhador. O empregado que receber comunicação de aviso prévio de dispensa fica obrigado a colocar a data e o seu ciente no documento, tendo direito a uma cópia do documento. Fica garantido ao empregado a devida baixa em CTPS, quando, dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovar, por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do início e do término do Aviso Prévio, principalmente quanto ao prazo legal, previsto no art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias. O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio será demitido por justa causa, na forma prevista no art. n.º 482, da CLT. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses, na forma do Sumula 171, do Colendo TST. - **RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CREDITO RESPONSABILIDADE** O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques especiais e cartões de crédito emitidos pelos clientes para o pagamento de suas despesas, desde que obedeça a norma estabelecida pela Empresa, devendo constar a consulta

ao Tele Cheque, ter o código de autorização, obedecer aos limites constantes no cheque especial, verificando o seu correto preenchimento, anotando no verso o número da consulta e/ou autorização, o número da carteira de identidade, CPF, endereço e telefone para contato do emitente. Em caso do não cumprimento dessas exigências, os valores das despesas não admitidas poderão ser descontadas da remuneração do empregado responsável respeitando o percentual de 30% (trinta por cento) até atingir o valor, com fundamento no art. 462, § 1, da CLT, assegurando-se-lhe ampla defesa. -

ESTABILIDADES GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES PRÉ- NATAL Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto quando a empregada for demitida por justa causa ou se demitir por livre vontade, manifestada à Empresa e ao Sindicato Conveniente dos Empregados. No caso de despedida imotivada, e, que não seja justa causa, e que haja renúncia à garantia prevista nesta Cláusula, será facultado à Empresa, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de sua empregada, requerer ao Sindicato dos Empregados a sua assistência nas rescisões contratuais. Excetuam-se os casos sob contrato de experiência por prazo determinado quando a empregada não fará jus à estabilidade provisória, na forma da OJ-SDI-I n. 196 – C. TST. A empregada gestante poderá ser liberada em até uma jornada diária de trabalho, por mês, para se submeter ao exame pré-natal, devidamente provado por atestado fornecido por médicos conveniados, através de planos de saúde das Empresas, ou do **INSS**. A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade, nos termos do art. 392 da CLT, observado seu § 5º e as condições previstas no art. 392-A, do mesmo diploma legal. Fica concedido a licença-maternidade no prazo de 5 (cinco) dias, na forma do inciso II, alínea b, § 1º, da Constituição Federal. **GARANTIA PROVISÓRIA EM ACIDENTE DE TRABALHO** O empregado segurado do INSS que sofreu acidente do trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentária, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme inteligência do art. 118, da Lei N. 8.213, de 24/07/91. **GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA** Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que, venha laborando continuamente na empresa há mais de cinco anos, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial. A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo para aposentar-se, impreterivelmente. O empregado, contemplado pela hipótese acima, fará jus, a título de "Prêmio Aposentadoria", ao valor de dois Pisos Salariais, de acordo com a classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva ou a uma remuneração equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o do Piso Salarial. O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa deverá no mesmo ato comunicar por escrito ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria. -

JORNADA DE TRABALHO HORÁRIO O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "*Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares*", *analogamente, Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagens, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares*; bem como, as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil. A jornada diária de trabalho será apurada através de registro manual, mecânico ou eletrônico, nas Empresas com mais de dez empregados, segundo a condição administrativamente estipulada. A carga horária semanal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas e a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 10 (dez) horas/dia compensáveis, sendo que o mês trabalhado poderá ser convertido para 220 (duzentos e vinte) horas ou menos, por Acordo de Trabalho firmado entre a empresa e seu empregado, assistido pelas Entidades Sindicais. A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de uma hora e no máximo de quatro horas, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias

ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Desde que observadas as exigências do § 3º, do Art. 71 da CLT, ou seja, com previa anuência do MTE/PE. Na jornada de trabalho com (2) dois turnos haverá sempre um intervalo intraturnos para alimentação e/ou repouso, sendo facultado ao empregado, no intervalo intraturnos, a permanência no local destinado para repouso e/ou alimentação. O uso desta faculdade, no entanto, não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade do art. 71, § 2º, CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, em qualquer jornada de trabalho, quer seja diurna ou noturna, em sistema de revezamento ou fixo. A Empresa poderá modificar alterar ou alternar o horário da prestação de serviço, inclusive do horário noturno para o diurno, ou vice versa, inclusive do sistema de jornada fixa para o sistema de revezamento e vice versa, mediante Acordo de trabalho. As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, serão compensadas nos mês subsequente, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas. Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2º da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações.

I- Para os atuais empregados a adoção do regime de revezamento será feita mediante opção manifesta perante a empresa, mediante Acordo Individual de Trabalho. II- Para os empregados admitidos posteriormente à homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento. A Empresa quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal de 44h00min (quarenta e quatro) horas e/ou extra, podendo ser compensada ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa. As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, serão compensadas nos meses de 30 dias subsequentes de acordo com o Banco de Horas, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos. Poderá ser adotada a Jornada diurna de dois turnos de até 11h20min (onze e vinte) horas e a noturna de até 10h00min (dez) horas, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo aplicável somente para os turnos de revezamento, excluindo-se os horários administrativos. Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de até 04 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, com intervalo intraturnos de até 02 (duas) horas. O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias). Sumula 146, do C. TST. Faculta-se às partes, o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada de trabalho, nos horários ajustados em Contrato ou Acordo de Trabalho se, antes de findo o prazo estipulado nesse Contrato/Acordo, quando sua continuidade não for mais conveniente ao empregado ou se terminar o objetivo do horário ajustado. A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, ou seja, a cada 4 (quatro) domingos trabalhados o 5 (quinto) será folgado, podendo, a critério da Empresa, serem estabelecidas as seguintes opções: I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 4 (quatro) domingos trabalhados o 5 (quinto) será folgado, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior. II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 4 (quatro) domingos trabalhados o 5 (quinto) será folgado, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da quinta semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior. III - Em caso de falta injustificada nos Domingos em que o trabalhador deveria ter trabalhado, considerar-se-á como folga antecipada do Domingo voltando à contagem a estaca zero, ou seja, cada 4 (quatro) domingos trabalhados o 5 (quinto) será folgado. A hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05h00min horas do dia seguinte, na forma do art. n.º73. §§ 1º e 2º da CLT. Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, não restará configurada a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho. Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuem

procuração com poderes de Gestão e Representação do empregador, art. 62, § 2, da CLT, os quais não farão jus a percepção de horas suplementares ou extraordinárias. Também ficam isentos de Registro de Ponto os empregados que trabalhem externamente, sem fiscalização ou controle da jornada pelo empregador, devendo tal circunstância ser anotada na CTPS do empregado e na sua Ficha de Registro, na forma do “Caput” do art. 62 e seu Inciso I, da CLT. O empregado só poderá se afastar do seu local de trabalho quando comunicar previamente ao seu chefe ou superior hierárquico, sob pena de praticar ato de indisciplina, punível com advertência ou suspensão disciplinar. As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo, na forma do Banco de Horas. Poderá ser praticada a revista nos pertences dos empregados e em sua pessoa, na entrada e na saída de sua jornada de trabalho, desde que seja exercida por pessoa do mesmo sexo e em local adequado e resguardado, para que não haja qualquer constrangimento para o revistado. - **PONTO ALTERNATIVO - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO – PORT. MTE 671/2021** – Ficam os empregadores, pela presente convenção, autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma dos dispositivos da Portaria MTE No. 671/2021. **PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O uso da faculdade prevista no caput desta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, respeitando-se, sempre, as disposições constantes nesta convenção na cláusula nominada “Horas Extras e Banco de Horas”. **PARÁGRAFO SEGUNDO** - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo. **PARÁGRAFO TERCEIRO** - Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam: a) restrições à marcação do ponto; b) marcação automática do ponto; c) exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado. **PARÁGRAFO QUARTO** - Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, aos sistemas alternativos eletrônicos, observar: I - estar os mesmos disponíveis no local de trabalho; II - permitirem 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, às solicitações de auditor fiscal trabalhista. **PARÁGRAFO QUINTO** - Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre “ponto eletrônico” e outras correlatas/cabíveis, contidas na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, não serão exigíveis das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força de ajuste entre os convenientes e dos ditames da citada Portaria MTE No. 671/2021. - **AFASTAMENTO REMUNERADO DO EMPREGADO** O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: I – Até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica. II – Até três dias consecutivos, em virtude de casamento. III – Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior. - **FÉRIAS PROGRAMADAS** Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, mediante a afixação no quadro de avisos da empresa, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; o aviso de férias será por escrito e contra recibo, devendo ser paga com dois dias de antecedência do período de gozo, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho. As férias podem ser divididas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os restantes devem ter pelo menos 5 dias corridos cada, desde que haja a concordância do empregado. - **UNIFORME, FARDAMENTO E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO E CONSUMO** As Empresas assegurarão o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho, sempre que exigidos ou de uso obrigatório. Obrigar-se-ão os empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a restituírem os uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, indenizando os equipamentos individuais quando danificados por culpa ou dolo. Os empregados responderão pelo consumo indevido de alimentos e bebidas, bem como, pelos prejuízos decorrentes de culpa, dolo ou omissão no desempenho de suas atividades, devidamente comprovados, podendo ser descontado de seus haveres salariais, em parcelas não excedentes a 10% do valor de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual, quando poderá

o remanescente do débito ser descontado de uma só vez. Caracterizado o dolo ou o ato culposos na perda de materiais ou na confecção de serviços, terá direito à empresa em proceder ao desconto do prejuízo sofrido junto ao salário do empregado. A utilização indevida de instrumento de trabalho, em benefício próprio ou de terceiros, restará caracterizada infração prevista no art. 482 da CLT. - **OBRIGATORIEDADE DE COMPROVAÇÃO DE VACINAS** Os trabalhadores ficam obrigados a apresentarem o cartão de vacina devidamente atualizado e carimbados pelos órgãos competentes, do programa de vacinação nacional e combate ao COVID-19. Em caso do trabalhador não ter se vacinado por omissão, dolo ou culpa, poderá ser desligado por justa causa, em caso de negativa de tomarem às vacinas de combate a pandemia mundial do COVID-19. - **LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL** A ausência ao trabalho de dirigente sindical, para o desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador com antecipação mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de correspondência enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores, na qual deverão ser expostos os motivos da ausência do dirigente. Aceita a solicitação, considerar-se-á o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2º do Art. 543 da CLT. - **AVISO E EDITAIS DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES** Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial e, ainda, encaminhados à administração da empregadora com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, do Sindicato dos Empregados nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas. Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu “ciente” em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador. - **RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS** As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional de instituição, manutenção e fiscalização do procedimento da Gorjeta/Ponto, ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco os valores indicados para cada categoria de estabelecimento, mediante guia de recolhimento específica e a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, quer seja espontânea ou compulsória. **I - PARQUES DE DIVERSÕES, PARQUES AQUÁTICOS, CASAS DE DIVERSÃO ELETRÔNICA, BOLICHES, VÍDEO LOCADORAS E SIMILARES, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS, POR ESTABELECIMENTO:**

Nº DE EMPREGADOS. VALOR R\$

p/unidade

001 a 100 100,00

101 em diante 300,00

II - BOATES COM SHOWS, DANCETERIAS, CASAS DE SHOWS, NIGHT CLUBS E SIMILARES, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE MESAS:

Nº DE MESAS p/unidade VALOR R\$

001 a 100 100,00

101 em diante 300,00

III - TERMAS, CASAS DE MASSAGEM, SAUNAS E SIMILARES, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS:

Nº DE EMPREGADOS. VALOR R\$

p/unidade

001 a 100 100,00

101 em diante 300,00

- Os valores arrecadados a título de retribuição operacional destinar-se-ão aos procedimentos de instituição, manutenção e fiscalização da Gorjeta/Ponto, à assistência social, apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional e promocional, no percentual de setenta por cento de seu montante e o percentual remanescente de trinta por cento aos serviços de Assessoria jurídica. O recolhimento bancário da Retribuição Operacional será efetuado pelas Empresas até o décimo (10º) dia de cada mês. Após esse prazo, o valor a ser recolhido será acrescido de multa, no percentual de dois por cento (2%), e de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido, ainda, das despesas de honorários advocatícios e custa processual decorrente da cobrança judicial.
- Fica determinado que a fiscalização junto às Empresas, do procedimento da Gorjeta/Ponto aqui instituído, será da competência do Sindicato Interestadual dos Empregados em casas de Diversões, Parques de Diversões e Similares dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte,

para o que será formalizado documento registrado em Cartório de Títulos e Documentos e depositada cópia na gerência da conta corrente bancária específica de recolhimento, a Caixa Econômica Federal de Pernambuco, normatizando a fiscalização ora avençada. A cobrança da Retribuição Operacional inadimplida, após aviso, que se dará 72 (setenta e duas horas) após o vencimento, será encaminhada, obrigatoriamente, a Escritório Jurídico de cobrança. Fica eleito o fórum cível das Comarcas dos Municípios das respectivas Empresas inadimplentes. 5. Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor a referido Retribuição, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pela Empresa, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado. - **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA** Por força da letra “e”, do artigo 513, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, em razão do aprovado pela Assembleia Geral do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, devidamente convocada por edital publicado no Jornal Folha de Pernambuco, as empresas pertencentes à categoria econômica de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do estado de Pernambuco, pagarão ao Sindicato Patronal, a título de Contribuição Sindical Patronal, as importâncias constantes nesta cláusula, como restou declarado pelo Supremo Tribunal Federal (STF), com repercussão geral reconhecida (Tema 935), no Agravo no Recurso Extraordinário (ARE) 1018459. .1 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE TRABALHO, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco, a título de Contribuição Assistencial da Categoria Econômica, por cada um de seus empregados, exclusivamente nos meses de novembro de 2024 e fevereiro de 2025 o valor correspondente a R\$ 30,00 (trinta reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 10 de dezembro de 2024 e 10 de março de 2025. .2 A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas com esta Convenção, Administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical. .3 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial. .4 Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor a referida Contribuição, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pela Empresa, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado. .5 As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, so poderão firma Acordos Coletivos de Trabalho, com a entidade laboral, mediante apresentação da Certidão de Regularidade das Contribuições Sindicais Patronais. - **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL** As empresas de **Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagem, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares** dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, alcançadas por este instrumento público de Convenção Coletiva de Trabalho, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados, em duas vezes, sendo no mês de novembro de 2024, o valor percentual de 2% e no mês de fevereiro de 2025, também o valor percentual de 2%, e que incidirá e limitar-se-á, sobre o Piso Salarial correspondente a faixa de enquadramento de cada empresa. Sendo recolhido até o dia 10 (dez) de dezembro de 2024 e o dia 10 (dez) de março de 2025, recolher em favor do **Sindicato Interestadual dos Empregados em Casas de Diversões, Parques de Diversões e Similares nos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte**, a título de Contribuição Negocial da categoria profissional. .2 Ficam asseguradas aos empregados associados e

representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto, no prazo máximo de 10 (dez) dias e a partir do registro e arquivamento, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na SRTE/PE. A oposição será feita pelo próprio empregado na sede do respectivo sindicato sito a Rua Bispo Cardoso Aires, nº 267, Primeiro andar, Soledade, Recife, Pernambuco, todas em Pernambuco, mediante assinatura de documento apropriado. .3

A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia próprio de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento das despesas de publicações, editais, divulgação, postais, materiais gráficos, de fiscalização desta Convenção, administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical. .4

O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial. - **PLANO DE ASSISTENCIA SOCIAL** Será descontado de todos os empregados sindicalizados e representados, a título de participação no Plano de Assistência Social, o valor de R\$ 15,00 (quinze reais), nos meses de novembro de 2024 a agosto de 2025, em razão da deliberação soberana da Assembleia Geral Extraordinária. A contribuição será recolhida em favor do sindicato da categoria profissional, até o dia 10 (dez) dos meses posteriores ao desconto. Fica assegurado aos empregados representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo máximo de 15 (quinze) dias e a partir do registro e arquivamento, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – PE. A oposição somente será aceita se feita pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, podendo ser readmitido no Plano de Assistência Social, a qualquer tempo. O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial. Fica convencionado que as empresas da categoria econômica, por ocasião da contratação de novos empregados, a partir de 1º de setembro de 2024 e em seguida ao registro desta CCT, no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, a apresentação espontânea da proposta associativa do Sindicato Profissional, desde que por esse solicitado. - **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA DOS EMPREGADORES.** .1

As empresas de Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets, Apart-Hotéis e Similares, incidindo, em todas as empresas quer estejam em regime de tributação diferenciada ou não, inclusive, as empresas administradoras de condomínios de hotéis: alcançadas por este INSTRUMENTO PUBLICO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, depositado no Sistema Mediador do MTE, obrigam-se a recolher em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco, a título de Contribuição Confederativa da Categoria Econômica e que servira para o custeio do Sistema Confederativo; por cada um de seus empregados, exclusivamente no mês de junho de 2025, o valor correspondente à tabela de taxa Confederativa, por empresa, considerando o numero de empregados, como a seguir ordenado. Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 (trinta) junho de 2025. 2.

TABELA DE TAXAS CONFEDERATIVAS DAS EMPRESAS 00 a 03 empregados,R\$ 100,00; 04 a 10 empregadosR\$ 120,00; 11 a 20 empregados,R\$ 150,00; 21 a 30 empregados,R\$ 200,00; 31 a 50 empregados,R\$ 350,00; 51 a 80 empregados,..... R\$500,00; 81 a 110 empregados,..... R\$650,00; 111 a 150 empregados,R\$ 900,00; 151 a 200 empregados,.....R\$ 1.200,00; acima de 201 empregados,R\$ 1.990,00; 3.

O custeio do Sistema Confederativo obedecerá à seguinte distribuição percentual e monetária, feita através de boletos de cobrança próprios, sendo os valores recolhidos, depositados em conta corrente bancária específica de distribuição automática, nas seguintes destinações e proporções: a) SINDHRBS/PE - 85% (oitenta e cinco por cento) b) CNC - 5% (cinco por cento) c) FBHA -10% (dez por cento) 4

Fica assegurado aos Empregadores, abrangidos pela presente Convenção, o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo de 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema Mediador do MTE.

A oposição somente será aceita se formalizada pela Empresa, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado. .5 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial. - **ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL** As empresas de **Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagens, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares** dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, pagará, por cada um de seus empregados nos meses de outubro de 2024 a agosto de 2025 o valor correspondente a R\$ 12,00 (doze reais). Esse recolhimento será efetuado até o dia 07 (sete) de cada mês, mediante guia de recolhimento próprio ou outra forma de cobrança criada pelo Sindicato profissional, valor este destinado a manutenção do programa de saúde preventiva prestado aos trabalhadores na área de Clínica Médica, Clínica Odontológica, Clínica Oftalmológica, Clínica Pediátrica e Exames Laboratoriais complementares. O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial. As empresas deverão enviar a entidade sindical relação dos empregados, sempre que solicitado pelo sindicato, para que se possa ter controle e fiscalização quanto a utilização das clínicas médicas mantidas pela entidade sindical. - **BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC** As Empresas se obrigam a envidar esforços com o objetivo de viabilizar o gozo dos benefícios prestados pelo SESC e SENAC aos seus empregados, respeitadas, todavia, as disposições legais dessas entidades. - **DO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL EMPREGADORES** .1 As Empresas alcançadas por esta Convenção coletiva de Trabalho, faculta-se, a certificação de regularidade sindical, desde que estejam em dia com suas obrigações sociais e convencionais; e que, será fornecido pelo SINDHOTEIS-PE, a cada 90 (noventa) dias, mediante a contribuição social trimestral, no valor de R\$ 100,00 (cem reais), registrando-se, ato contínuo, a empresa como associada da Entidade sindical empregadora, e, a cada trimestre, a emissão do **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL**. 2 O **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL** supre as exigências dos artigos 546, 547 e 607 da CLT, podendo seu portador participar de concorrências públicas ou administrativas, servindo, também, de prova de quitação da contribuição sindical, junto as repartições paraestatais ou autárquicas, bem assim como, em igualdade de condições e assegurada a preferência, nas concorrências para exploração de serviços públicos e para fornecimento de produtos e serviços às repartições federais, estaduais e municipais e às entidades paraestatais; igualmente, assegura o exercício de qualquer função representativa da categoria econômica, em órgão oficial de deliberação coletiva, bem como, para o gozo de favores ou isenções tributárias, salvo em se tratando de atividades não econômicas, para o que, na forma do § Único do art. 547, da CLT. .3 O recolhimento à Entidade sindical Patronal do importe acima descrito deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente ao trimestre vencido, sob pena de juros de mora no valor de 2% (dois por cento) sobre o montante devido. - **PREVALÊNCIA CONVENCIONAL, E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, na forma prevista no art.n.º620, da CLT. Ficam ressalvadas as condições salariais, Auxílios e Gratificações preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participe o Sindicato da categoria profissional, conforme previsto no “Caput” do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobrepujam às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da República Federativa do Brasil. Estabelecem os convenientes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo de Convenção Coletiva, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitida e aceita como prova. - **DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO Á SANTA MARTA** Fica mantida a data de 29 de julho, dia consagrado à Santa Marta, para comemoração do Dia da Categoria Profissional,

considerado feriado para categoria, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver, ou uma 1 (uma) folga compensatória a mais no período de até 30 dias compreendido antes ou depois do feriado. - **OBJETO** Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundamentada no artigo 611 e seguinte da CLT, obedecida à orientação normativa da Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, por sua Comissão fiscalizadora especial, para Acordos e convenções Coletivos de Trabalho e demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas cujas atividades são consideradas de **CARÁTER PERMANENTE** - de acordo com o disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de **Caráter Permanente**, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de “**Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares**”, **analogamente, Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagens, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares** e os seus empregados, como a seguir definidos. **CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES E TAXAS INADIMPLIDAS** As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente Convenção Coletiva de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contra proposta pela Entidade dos Empregadores, nos exatos limites de suas responsabilidades. **MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS** A inobservância do ora ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor do Piso Salarial do empregado. **PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO** O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada as normas do Art.n.615 da Consolidação das Leis do Trabalho. **JUÍZO COMPETENTE – CONTROVÉRSIAS** Compete a Justiça Especializada do Trabalho, dirimir quaisquer divergências surgidas, na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive para julgamento das ações de cumprimento decorrentes, com fundamento nos Artigos 7º, Inciso XXVI, e “*Caput*” do Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil. Encerrada a leitura da Minuta da Convenção Coletiva explanada ao plenário e tirada todas as dúvidas, fora colocada em votação a Minuta da Convenção Coletiva 2024/2025, sendo aprovada por unanimidade dos presentes. Encerrada a Assembleia foi lavrada a presente ata que vai assinada por mim Secretaria ad hoc, Debora dos Santos Messias e pela Presidente do Sindicato, para que surta seus jurídicos e legais efeitos. Recife, 02 de agosto de 2024.

DEBORA DOS SANTOS MESSIAS

Secretaria ad hoc

SIND INTER EMP CASAS DIV PARQUES DIV SIM EST PE PB RN