

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000166/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/03/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR012875/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.103433/2020-16  
DATA DO PROTOCOLO: 19/03/2020

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

### TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 19964103846202092e Registro nº:

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

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2020  
a 30 de abril de 2022 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Reajustes/Correções Salariais

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

Os integrantes da categoria econômica representada pelo seu sindicato signatário formada por hotéis,  
restaurantes, bares, lanchonetes, pizzarias, churrascarias, boites, motéis, empresas fornecedoras de  
refeições convênios e afins, choperias, empresas de tickets de refeições e similares, corrigirão os salários  
de seus empregados, representados pelo sindicato profissional conveniente, (profissionais que exercem as  
funções de encarregados, fiscais e porteiros de salão, no âmbito do comércio hoteleiro, restaurantes, bares,

lanchonetes, pizzarias, churrascarias, boates, cozinhas industriais, empresas fornecedoras de refeições convênios e afins, danceterias, sorveterias, serviços de Buffet, cantinas, quiosques, empresas de tickets de refeições e similares e em condomínios de apart-hotel do Distrito Federal), e todos os empregados desta categoria, conforme disposto na CCT- 2018/2020 o valor do piso salarial mínimo da categoria foi reajustado no mês de janeiro de 2020, com o mesmo índice de correção do Salário Mínimo Nacional, **reajustando o piso mínimo da categoria no valor de R\$ 1.128,60** (hum mil cento e vinte oito reais e sessenta centavos), já devidamente corrigido em 1º de janeiro de 2020, nos termos da CCT – 2018/2020, sendo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior para os empregados que cumprem jornada legal de 220 horas.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Fica convencionado que não haverá reajuste salarial a partir de 1º de MAIO DE 2020 para todos os trabalhadores que recebem salário acima do piso mínimo da categoria. Contudo, será concedido o reajuste de 1º de MAIO DE 2021, em percentual a ser definido até dezembro de 2020, podendo tal reajuste incorporar um aumento adicional para compensar o reajuste suprimido para 1º de maio de 2020.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – Além da correção salarial de que trata essa cláusula, os empregados receberão mensalmente um prêmio de produtividade, igual a 5% (cinco por cento) do salário reajustado, que somente não será pago quando o empregado faltar sem qualquer justificativa, ou que tenha ficado sem trabalhar por mais de 4 (quatro) dias no mês.

**PARÁGRAFO QUARTO** – As empresas que concederam antecipação do reajuste salarial, após o mês de maio de 2019, poderão compensá-lo, salvo se decorrente de promoção, merecimento.

**PARÁGRAFO QUINTO** – CONSIDERANDO A DECLARAÇÃO DE PANDEMIA DO CONVID-19, com consequências sérias para a economia do País e do mundo, e não obstante todas as providências tomadas pelo Governo do Distrito Federal e por outros Órgãos nacionais e mundiais, com vistas a conter o avanço descontrolado da doença, e, para tentar diminuir os impactos negativos que isso possa gerar nos empregos da setor de HOTELARIA, BARES RESTAURANTES E SIMILARES NO DF,

as partes, em caráter de excepcionalidade, resolvem convencionar o seguinte:

a) Ocorrendo demissão no período de março a abril do corrente ano não haverá incidência da multa prevista no Art. 9º da LEI 7.238/84.

b) As empresas poderão conceder férias coletivas total ou parcial aos empregados sem o prévio aviso de 30 (trinta) dias. O pagamento das mencionadas férias poderá ser fracionado em até 3 (três) parcelas, e ou no término do mês em que forem concedidas, portanto, sem a sua antecipação de pagamento. O valor referente ao 1/3 das férias poderá ser pago junto com a 1ª. Parcela do 13º, salvo em caso de rescisão

anterior a esse evento. Fica suspenso o direito a conversão de 1/3 do período de férias em abono pecuniário.

c) As empresas poderão conceder férias aos seus empregados, mesmo que não tenham período aquisitivo completo, sendo consideradas como férias proporcionais, e iniciando-se então novo período aquisitivo nos termos do art. 140 da CLT. No caso de rescisão contratual posteriormente, caso o empregado não tenha trabalhado o tempo suficiente para completar o período aquisitivo concedido, as empresas poderão deduzir das verbas rescisórias a diferença do valor que tiver sido antecipado.

d) As empresas que possuem acordo coletivo de trabalho poderão conceder folgas compensatórias no sistema de banco de horas, para compensação no período de até dois anos posterior à concessão da folga.

e) Caso essas concessões extraordinárias para a manutenção dos empregos não forem suficientes, e em havendo necessidade, as empresas poderão ainda, reduzir 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, com a correspondente redução salarial, mantida as demais vantagens contratuais, podendo o empregado trabalhar 15 dias consecutivos e folgando 15 dias, ou fazer a redução diária da jornada de trabalho. A suspensão do Contrato de Trabalho somente será utilizada como ultima medida para salvar os empregos, caso não tenha nenhuma medida de proteção ao trabalho aprovada pelo Governo Distrital ou Federal. As empresas que não forem contempladas por qualquer ajuda governamental ficam autorizadas a adotar as medidas de suspensão de contratos de trabalho de seus empregados.

f) Os empregados colocados em regime de redução de jornada, conforme item acima, a cada 3 (três) meses seguidos sob essa condição, terão estabilidade de 1 (um) mês, com direito ao salário médio do valor recebido durante a redução de jornada. A estabilidade aqui referida, só será adquirida após o 3º. mês seguido em que o empregado estiver no regime de redução de jornada.

## **Disposições Gerais**

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUARTA - CLÁUSULA PENAL**

À parte que descumprir cláusulas do presente instrumento se sujeitará à multa, sendo de **2%** (dois por cento) do salário inicial, previsto nesta avença, em se tratando da categoria patronal, e de **2%** (dois por cento), em se tratando da profissional, em favor do prejudicado, salvo se a infração for à cláusula que prevê penalidades específicas.

### Outras Disposições

#### CLÁUSULA 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 dessa cláusula.

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

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

| Função                                | Fora do Estabelecimento | Dentro do Estabelecimento |
|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------|
| Maitre D'Hotel                        | R\$ 306,20              | R\$ 216,70                |
| Chefe de Cozinha                      |                         |                           |
| Churrasqueiro e Cozinheiro            | R\$ 248,70              | R\$ 179,00                |
| Garçons, Barman e Lancheiro           | R\$ 205,70              | R\$ 144,80                |
| Ajudante de Cozinha, de Bar e Copeiro | R\$ 165,10              | R\$ 119,50                |

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

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

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

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

-

**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 SEXTA - DO TRABALHO INTERMITENTE.**

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA JORNADA DE TRABALHO, DA COMPENSAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DE SUA REMUNERAÇÃO**

- A jornada de trabalho dos empregados integrantes da categoria profissional será a correspondente a 08 (oito) horas diárias e/ou a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, a empregadora poderá compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo dos 180 (cento e oitenta) dias subseqüentes, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, mediante acordo entre empregador e sindicato laboral, conforme prevê o art. 59, §2º da CLT, ou pagará como horas extras, com o acréscimo do adicional de 50% (cinquenta por cento).

-

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

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

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

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

**PARÁGRAFO QUINTO** – Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos 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 as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

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

-

-

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

**CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

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

#### **CLÁUSULA NONA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

**PARÁGRAFO ÚNICO** – 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 extras.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO E GARANTIA DE NO MINIMO UMA FOLGA NO DOMINGO**

. É assegurado aos empregados descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, sendo que o período de **05 (cinco)** semanas, pelo menos uma folga deverá coincidir com o domingo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO VALE TRANSPORTE**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO**

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

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

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

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



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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS UNIFORMES**

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS ASSENTOS E ARMÁRIOS**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA PROIBIÇÃO DOS DESCONTOS**

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS LICENÇAS**

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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, isto sem prejuízo do salário e do repouso semanal remunerado, facultado à empresa a compensação

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

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

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS**

Para a cobrança da gorjeta que dispõe o Parágrafo 3º da Lei 13.419/2017, 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 nos parágrafos 6º e Incisos I e II da LEI 13.419/2017.

**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 as empresas 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 aquele em que decidir cobrar a aludida gorjeta.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Por força dos acordos coletivos firmados entre empregados, empresas e SECHOSC/DF, será efetuado o recolhimento de mensalidades correspondente a 5% calculado sobre o piso mínimo da categoria, por empregado, definidos e aprovados nos acordos coletivos celebrados, conforme Art. 545 da CLT.

**PARÁGRAFO QUARTO** - A mensalidade a que se refere ao parágrafo anterior confere aos respectivos, empregados e seus dependentes legais o direito de utilizar os serviços mantidos e concedidos pelo sindicato de assistência Odontológica na sede da entidade, tais 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 mensalidades 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 desconto da taxa de gorjetas.

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

**PARÁGRAFO SEXTO - COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO - ART. 2º §10º DO ART. 457 DA CLT.** Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, 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 e gozarão de garantia de

emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos. Para as demais empresas, será constituída comissão paritária intersindical para o referido fim.

§ 11 Comprovado o descumprimento do disposto nos § 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras.

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpra o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º. e 9º deste artigo por mais de sessenta dias

**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 mesmas, de forma igual como se trabalhando estivessem, isto é, participarão do rateio das aludidas gorjetas auferidas no período, sem qualquer discriminação ou desvantagens salariais, 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 à média dos últimos 12 meses. Quando do retorno do trabalhador o mesmo participará do rateio das gorjetas como se trabalhando estivesse, o valor antecipado de férias será compensado no rateio geral da gorjeta.

**PARAGRAFO OITAVO** - Sempre observada para todos os efeitos à 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 § 7º da Lei 13.419, 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 Parágrafo 6º, I e II da Lei 13.419/2017.

**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 recebe 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 13.419/2017 e deste Aditivo mediante consenso entre Capital e Trabalho, para celebração de novo Acordo Coletivo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO**- A partir de 13/05/2017, todos os acordos coletivos de trabalho de cobrança e distribuição de gorjetas serão celebrados nos termos da Lei 13.419/2017.

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

**PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO** - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la 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.

- para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la 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 á retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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. Esta estimativa não é devida ao empregado, mas apenas serve de base de cálculo para recolhimento de INSS, e FGTS, exclusivamente.

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Considerando o Artigo 611-A, IX da CLT que estabelece 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, XXXVI e 8º, III, da CF/88), **ART. 611-A, IX DA CLT 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.**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DO AVISO PRÉVIO**

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

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

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

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Se o empregado dispensado tiver 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. Fica convencionado ainda que a indenização prevista na Lei 12.506/2011 será sempre de forma indenizatória, mesmo no aviso trabalhado.

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

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

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PRAZO DE PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA AUSÊNCIA PARA RECEBIMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO SINDICATO LABORAL**

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DAS DECLARAÇÕES E ATESTADOS**

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

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DO SEGURO DE VIDA E DE ACIDENTES**

As empresas da base territorial do SINDHOBAR e SECHOSC **deverá até data de limite de 1º (primeiro) de maio de 2020, contratar apólice de seguro de vida em grupo na “modalidade de capital global”, para todos os seus empregados**, independentemente da idade que possuam, no valor de R\$ 6,33 (seis

reais e trinta e seis centavos) por empregado, estando ajustado que as coberturas mínimas e os capitais segurados são os abaixo descritos:

| Coberturas  | Limites de capitais por cobertura |
|---|-----------------------------------|
| Morte   | R\$ 10.000,00                     |
| IPA – Invalidez Permanente Total ou Parcial por acidente até  | R\$ 10.000,00                     |
| IFPB – Invalidez Funcional Permanente por doença  | R\$ 10.000,00                     |
| Inclusão Automática de Cônjuge - Morte  | R\$ 2.067,00                      |
| Inclusão Automática de filhos - Morte   | R\$ 2.067,00                      |
| Auxílio Medicamentos – reembolso em decorrência de acidente ocorrido no horário de trabalho.  | R\$ 200,00                        |
| Diária de Incapacidade Temporária por acidente, sendo R\$ 20,00 cada diária no limite de 30 diárias. Franquia de 15 (quinze) dias.                | R\$ 600,00                        |
| DIH UTI – Diária de Internação em UTI, somente em decorrência de acidente, sendo R\$100,00 cada diária no limite de 30 diárias. Franquia: 01 dia. | R\$ 3.000,00                      |
| Cesta Básica – 1cesta de R\$534,00 no caso de afastamento por acidente Franquia: 15 dias  | R\$ 534,00                        |
| Reembolso em caso de cirurgia decorrente de acidente, até   | R\$ 3.000,00                      |
| Cesta Básica – código CBA: 01 cesta de R\$ 1.068,00 ( de uma única vez em forma de indenização)   | R\$ 1.068,00                      |
| Auxílio Funeral em caso de Morte do segurado principal  | R\$ 3.000,00                      |
| <b>Prêmio Individual mensal do seguro</b>   | <b>R\$ 6,33</b>                   |

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

| CESTA BEBE |                             |           |     |                                |           |
|------------|-----------------------------|-----------|-----|--------------------------------|-----------|
| Qte        | Descr. Produto              | Embalagem | Qte | Descr do produto               | Embalagem |
| 1          | Álcool                      | 500 ml    | 1   | Fralda descartável Dia e Noite | Pct/10    |
| 1          | Algodão Hidrófilo           | 25 g      | 3   | Sabonete                       | 80g       |
| 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       | 1 | Chupeta de Silicone      | Unidade |
| 1 | Lenços umedecido   | 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            | 5 kg      | 2   | Sal refinado                      | 1kg       | 1   |
| Biscoito água e sal       | 400grs    | 1   | Sardinha em Óleo comestível       | 125 grs   | 2   |
| Biscoito receheado        | 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   | Cangica branca ou farinha flocada | 1kg       | 1   |
| Farinha de mandioca       | 1kg       | 1   | Leite condensado                  | 295 grs   | 2   |
| Feijão carioca            | 1kg       | 3   | Leite em pó                       | 400 grs   | 1   |
| Massa com ovos espaguete  | 500 grs   | 2   | Cereal infantil de arroz lata     | 400grs    | 1   |
| Óleo de soja              | 900ml     | 2   | Semente de linhaça                | 500grs    | 1   |
| Pó para pudim             | 85grs     | 1   | Caixa de papelão média            | unidade   | 1   |
| Óleo mineral              | 200ml     | 1   | Fubá                              | 500 grs   | 4   |
| Azeite de oliva           | 200ml     | 1   | Biscoito de Maizena               | 200grs    | 1   |
| Farinha de Milho          | 1 Kg      | 1   | Suco concentrado                  | 1 lt      | 1   |

**Parágrafo Primeiro** - A indenização, no caso de ocorrência de evento coberto pelo seguro, será calculada com base no montante de Capital Segurado da Police pela quantidade 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 Segundo**- 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(s) beneficiário (s) ou segurado (s) ficará sob a responsabilidade exclusiva da empresa.

**Parágrafo Terceiro:** 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 Quarto:** Nos termos e condições previstos na regulamentação positivada pelos sindicatos patronal e laboral, o empresário da categoria econômica pagará prêmio mensal individual por empregado, no valor de R\$6,33 (seis reais e trinta e três centavos).

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

**Parágrafo Sexto:** Deverão ser observadas as exclusões de coberturas previstas na lei e nas normativas contidas da regulamentação que os sindicatos patronais e laborais positivaram.

**Parágrafo Sétimo:** O empregador que, a partir de 01/09/2018, deixar de contratar o seguro de vida, nos moldes da presente Cláusula, será obrigado a indenizar o empregado ou seus beneficiários legais nos valores descritos no quadro de coberturas contido no CAPUT da Cláusula 43, até o limite máximo de R\$10.000,00 (dez mil reais).

I – Em caso de morte o empregado, do cônjuge ou do filho o pagamento da indenização, prevista no *caput* da Cláusula 43, deverá ser realizado ao representante legal munido de documento que lhe outorga o direito de realizar o recebimento das verbas.

**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 no Parágrafo quinto da presente Cláusula, **exceto se o empregador não informar ao corretor do seguro o endosso da apólice, ou seja, acréscimo de empregado a apólice**, será devido pelo empregador à diferença do capital segurado na sua proporcionalidade.

**Parágrafo Nono:** Observa-se que nenhuma cobertura descrita no quadro constante da Cláusula Quadragésima Segunda poderá ser exigida do empregador, caso a empresa tenha contratado apólice de seguro de vida que contemple benefícios superiores ao estabelecido nessa Convenção.

**Parágrafo Décimo** – Nas assistências Cesta Natalidade (kit bebê) e Cesta Básica (kit mamãe), em caso de nascimento do filho(a) do(a) segurado(a), a empresa comunicará a seguradora, no prazo de até 90 dias, guardando consigo o comprovante de comunicado a Seguradora.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** - Considerando o que foi aprovado pela Assembléia Geral que deliberou sobre os itens da negociação coletiva e delegou poderes para assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, e de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, e os vários preceitos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que obrigam o Sindicato a promover a Assistência e defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais de toda a categoria, independente de ser associado ou não, e na

conformidade do inciso IV, do mesmo art. 8º, da Constituição, que autorizou a fixação de contribuição, pela Assembléia Geral do Sindicato, independente de previsão em lei, para suplementar o custeio do sistema sindical confederativo, considerando, também, a jurisprudência dominante no Supremo Tribunal Federal - STF RE nº 88022/SP e RE nº 200700/RS, é fixada a Contribuição Assistencial, a ser paga por todos os representados, na forma prevista nos parágrafos desta cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - As empresas descontarão, no mês seguinte da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho de 2020, e, 2021, de todos os seus empregados, que sejam beneficiados por ela, sindicalizados ou não, a importância de 5% (cinco por cento) da remuneração, limitado ao desconto máximo de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) por empregado, em favor da entidade profissional, para ampliação da assistência prestada e desenvolvimento patrimonial, e recolherá até o 15º dia após o desconto, ao sindicato dos trabalhadores.

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

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

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

**PARÁGRAFO QUARTO** – As importâncias serão recolhidas à Caixa Econômica Federal, agência 0002, conta corrente n.º 0972-0, ou, agência 0002; conta corrente nº 3103-3, ou diretamente na tesouraria do sindicato dos empregados, localizado no SDS Ed. Venâncio III – Loja 04 – 1º e 2º subsolos, nesta capital **no primeiro ano até o dia 15/07/2018 e, no segundo ano, até o dia 15/07/2019.**

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

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DAS GUIAS DE CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

As empresas enviarão ao sindicato profissional as guias de contribuição sindical de 2020 e 2021, comprovando o recolhimento, até o dia 30/06/2020, e, 30/07/2021 juntamente com a relação dos empregados que sofreram o desconto.

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas integrantes das categorias econômicas representadas pelo sindicato patronal, associadas ou não, por força de assembléia geral ordinária, deverão recolher em favor do mesmo, a contribuição assistencial patronal, no mês de **agosto e novembro** de acordo com o critério proporcional e valores aprovados em assembléia geral em duas parcelas iguais aos valores conforme tabela inserida nessa 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 2020. O mesmo se repetirá em 2021, sendo o primeiro pagamento em agosto e o segundo em novembro de 2020 (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.

**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 da 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 SEGUNDA - 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. Considerado que o art. 611-B não 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 Assembléia 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 nº 00.386.748/0001-74, 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 Maio/2020 e Maio/2021**, 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 da 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 distintas 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, 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 NEGOCIAL CONVENÇÃO COLETIVA 2018/2020**



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

| <b>ASSOCIADOS</b>            | <b>VALOR ASSOCIATIVA, ASSISTENCIAL<br/>E NEGOCIAL</b> |
|------------------------------|---|
| FILIAIS                      | R\$ 108,42  |
| DE 0 A 5<br>FUNCIONÁRIOS     | R\$ 108,42  |
| DE 6 A 10<br>FUNCIONÁRIOS    | R\$ 144,54  |
| DE 11 A 24<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 186,47  |
| DE 25 A 49<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 242,85  |
| DE 50 A 79<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 342,07  |
| DE 80 A 99<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 394,65  |
| ACIMA DE 100<br>FUNCIONÁRIOS | R\$ 494,65  |
| <b>NÃO ASSOCIADOS</b>        | <b>VALOR ASSISTENCIAL E NEGOCIAL</b>                  |
| DE 0 A 10<br>FUNCIONÁRIOS    | R\$ 249,00  |
| DE 11 A 24<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 299,00  |
| DE 25 A 49<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 399,00  |
| DE 50 A 99<br>FUNCIONÁRIOS   | R\$ 549,00  |
| ACIMA DE 100<br>FUNCIONÁRIOS | R\$ 649,00  |

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

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - 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 mesmos 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 QUINTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

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

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

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – A indenização no caso de rescisão antecipada, a empresa ou o empregado que tomar a iniciativa de rescindir o contrato antes da data prevista para o seu término, sem justificativa

aceita pela outra parte, pagará, a título de indenização, o percentual de 20% (vinte por cento) do valor que o empregado receberia se cumprisse o contrato até o seu final.

**PARÁGRAFO TERCEIRO - DEPÓSITOS MENSAIS VINCULADOS EM FAVOR DO EMPREGADO -**

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

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

As empresas poderão celebrar contrato de trabalho em regime de tempo parcial com empregados que trabalhem até 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 nessa Convenção.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DO PAGAMENTO DE AJUDA DE CUSTO**

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SISTEMA DE REGISTRO DE PONTO**

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

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - - AUXILIO/REEMBOLSO**

**– Fica convencionado que as empresas concederão o benefício de auxílio creche no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta) para os empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais (deficiências físicas e/ou mentais).**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

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

**PARAGRAFO PRIMEIRO** - Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611 da CLT – as partes acordam entre si adequar para Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

**PARAGRAFO SEGUNDO** Com base na Lei 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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.

**PARAGRAFO 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 9307/96, §6º, parágrafo 1º 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - DA REGÊNCIA, VIGÊNCIA E PRORROGAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 da Lei Complementar nº 123/2006, que trata do Simples Nacional, bem como a manutenção do emprego 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 que aderirem ao REPIS, com certificado emitido pela Fecomércio DF e abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, que a partir de 1º de maio de 2019, os reajustes salariais apenas para as NOVAS CONTRATAÇÕES serão os seguintes: A título de salário de ingresso, a importância mensal de R\$ 1.072,17 (hum mil setenta e dois reais e dezessete centavos), os demais trabalhadores acompanharão o piso salarial mínimo da Convenção Coletiva de trabalho celebrada entre o SECHOSC e o SINDHOBAR, podendo ser praticado o REPIS, conforme estabelecido na convenção;

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Considera-se para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera 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); e 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 enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula, e que ainda não tenham feito a adesão para o mesmo CNPJ contratante para a categoria aqui representada, deverão requerer até 30/04/2020, a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, através do acesso no site da Fecomércio-DF, [www.fecomerciodf.com.br](http://www.fecomerciodf.com.br), por meio do formulário específico, que deverá ser preenchido com os dados da empresa e encaminhado as seguintes informações:

1. DOCUMENTOS DA EMPRESA: Contrato Social e suas alterações; Certidão simplificada da Junta Comercial; CNPJ; RAIS, CAGED; Comprovante de endereço da empresa; Cópia dos documentos pessoais dos sócios da empresa e do contabilista responsável;

2. 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) ou empresa de pequeno porte (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial REPIS, conforme modelos disponibilizados no site;

3. Comprovação do pagamento da taxa de adesão, no valor de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), a ser recebido via e-mail, após o cadastro no site da Fecomércio, estando a empresa associada desobrigada deste pagamento.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica estabelecido que o rateio da taxa de adesão para emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO ao REPIS será no percentual de 221b qa0% para a SECHOSC-DF, 40% para o SINDHOBAR -DF e 40% para FECOMÉRCIO, que será a responsável pela criação, gestão da plataforma e emissão dos certificados e relatórios administrativos.

**PARÁGRAFO QUINTO** – Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pela Fecomércio e sindicatos patronais filiados, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS será expedido pela Fecomércio, no prazo máximo de até 10 (dez) 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 10 (dez) 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, as empresas receberão da Fecomércio o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial (CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS), que lhes facultará, até o término de vigência da presente Convenção Coletiva, anualmente revisado, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos na cláusula dos reajustes salariais e pisos, com 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 do pleito. 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.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO** – As rescisões do contrato de trabalho de empregados com qualquer tempo de empresa, que obrigatoriamente deverão ser homologadas no SECHOSC -DF, 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 2022, aprovada com a concordância das respectivas diretorias, em regime de urgência AD REFERENDUM da Assembleia Geral, tendo em vista o que consta na Clausula Primeira Parágrafo Quinto.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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. Brasília, 19 de março de 2020.

**ELESBAO FERREIRA OLIVEIRA**

Presidente

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

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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