



1995

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO que celebram, de um lado, o SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, e de outro lado, o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, e, como Intervenientes Necessários, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABIH -, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER - ABRASEL - e ASSOCIAÇÃO DE RESTAURANTES E BARES DE JABOATÃO DOS GUARARAPES -, na forma das Cláusulas acordadas e a seguir articuladas:

1. CONVENIENTES

Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, de um lado, o Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro no Estado de Pernambuco, neste ato representado pelo Diretor-Presidente, Senhor Marcos Sérgio da Silva, e do outro lado, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, representado por seu Diretor-Presidente, Senhor Júlio Crucho Cunha, e, ainda Intervenientes Necessários, ASSOCIAÇÃO Brasileira da Indústria de Hotéis, ASSOCIAÇÃO Brasileira das Empresas de Entretenimento e Lazer e ASSOCIAÇÃO de Restaurantes e Bares de Jaboatão dos Guararapes, por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembléias gerais, realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

2. OBJETO

2.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho - fundada no artigo nº 611 da C.L.T. e demais legislações pertinentes, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto as relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, e, seus empregados, definidos a seguir:

*[Handwritten signatures and initials]*

### 3. BENEFICIÁRIOS

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que, abrangidos nas representações sindicais de empregados, trabalham para as Empresas cuja Classe Econômica é representada pelo Sindicato Conveniente Empregador, também, assim considerados aqueles que, embora laborando para elas, pertencem a categorias profissionais diferenciadas ou nelas exerçam, ainda que como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal, em função da atividade preponderante das empresas.

### 4. REAJUSTE SALARIAL

4.1 Os salários maiores que as Remunerações Mínimas Garantidas, vigentes em setembro de 1994, serão reajustados em 10. de setembro de 1995, nos percentuais resultantes da aplicação da Medida Provisória nº 1.106/95, publicada no DOU de 30.08.95, que em seu Artigo 9º, assegura para a data-base de setembro de 1995, a aplicação do percentual de 20,9372% (vinte inteiros e nove mil trezentos e setenta e dois décimos milésimos por cento, equivalente à variação acumulada do IPC-r de setembro de 1994 à junho de 1995, divulgados pelo IBGE, que regulamenta o cálculo dos índices de reposição salarial, a serem concedidos por ocasião da data-base das categorias profissionais, compensando-se todas as antecipações efetuadas, salvo livre negociação entre empregados e empregadores.

4.2 O aumento real será livremente negociado entre os empregados e empregadores, após a aplicação do resíduo acumulado acima determinado, para os salários superiores às Remunerações Mínimas Garantidas, por quanto se trata de reajustamento salarial na data-base e que se orienta pelo princípio da livre negociação.

4.3 Em face do que foi aqui ajustado, fica mais certo e combinado que nada mais será devido aos empregados quanto ao percentual de reajuste salarial que venha a ser determinado de forma compulsória (legislação e/ou decisão judicial), com base na inflação verificada nesse período.



4.4 Os salários dos empregados admitidos após 1º de setembro de 1994, serão atualizados proporcionalmente, em 1º de setembro de 1995, em relação ao número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, o disposto no Item X, da Instrução Normativa nº 1 do T.S.T...



## 5. REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA

5.1 Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, à exceção dos menores submetidos à regime regular de aprendizagem, uma **Remuneração Mínima Garantida** a partir de 1º de setembro de 1995, equivalente:

- I - R\$ 115,00 (cento e quinze reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, HOTÉIS NÃO CLASSIFICADOS POUSADAS E SIMILARES;
- II - R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS de 1 e 2 ESTRELAS, HOTÉIS SAZONAIS, FORA DA ÁREA MUNICIPAL DA CIDADE DE RECIFE E FORNECEDORAS DE ALIMENTOS;
- III - R\$ 140,00 (CENTO E QUARENTA reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS DE (3) TRÊS ESTRELAS, MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES AOS MOTÉIS;
- IV - R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS DE QUATRO (4) E CINCO (5) ESTRELAS, BOATES, SIMILARES E BUFETES.

5.2 As empresas de hotelaria que adotem o sistema de hospedagem, por hora de ocupação, se equivalem para fins remuneratórios, às empresas qualificadas no Item III, das Remunerações Mínimas Garantidas.

5.3 A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho as **Remunerações Mínimas Garantidas**, serão corrigidas de acordo com a Política Salarial em vigor.

5.4 Os aumentos espontâneos, antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados nas **Remunerações Mínimas Garantidas** aqui fixadas.



## 6. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

6.1 As Empresas, com mais de dez empregados, fornecerão a seus empregados envelopes ou comprovantes de pagamento salarial, identificando discriminadamente, os títulos pagos e seus respectivos valores, bem como, os descontos efetuados.

6.2 O fornecimento será mensal e limitado a um único documento, ainda que o modo de pagamento salarial seja por semana ou quinzena.

## 7. ADICIONAIS NOTURNO, DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

7.1 O **Adicional Noturno** corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) sobre o valor da hora noturna trabalhada, no período das **22:00 h.** de um dia às **05:00 h.** do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente.

7.2 As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os **Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade** nas hipóteses contempladas nas legislações vigentes, ficando subordinados esses adicionais à necessária perícia legal.

## 8. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

8.1 Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita da seguinte forma:

- I - Com 100% (cem por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas nos dias de domingos, feriados, e, nas folgas, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento.

- II - Com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira à sábado, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e, de segunda-feira à domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.



## 9. JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO

9.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º Inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

9.2 A jornada diária de trabalho será apurada através de registro manual ou mecânico, nas Empresas com mais de dez empregados, segundo a condição administrativa estipulada.

9.3 A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais e a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias, sendo que o mês trabalhado poderá ser convertido para 220 (duzentos e vinte) horas ou menos, por entendimento direto da empresa com o empregado.

9.4 A duração do intervalo para refeição e repouso será no mínimo, de trinta minutos e, no máximo, de quatro horas, não podendo a duração do intervalo, entre jornadas diárias, ser inferior a 11 (onze) horas, na forma dos artigos nº 71 e nº 66, da C.L.T..

9.5 Fica dispensado o registro de ponto pelo empregado nos intervalos para repouso e alimentação, devendo constar esse período no cartão de ponto ou livro próprio, na forma do art. nº 74 § 2º da C.L.T..

9.6 Nos Hotéis Sazonais, instalados fora do Município do Recife, a jornada de trabalho diária de 08:00 horas, poderá ser tripartida, com dois intervalos para repouso e alimentação, segundo entendimento entre empregado e empregador, na forma do art. nº 71, da C.L.T..

9.7 A Empresa poderá modificar, alterar ou alternar o horário da prestação de serviço, inclusive do horário noturno para o diurno, ou vice-versa, observado o direito dos atuais empregados.



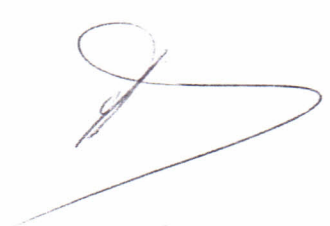
9.8 A Empresa, quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal ou extra e reduzir a jornada de trabalho, diária, semanal, bem como, estabelecer, horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas, segundo os critérios da Empresa.

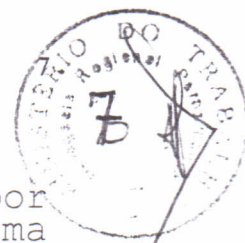
9.9 Fica autorizado a adoção de regime de revezamento, com 36:00 (trinta e seis) horas de descanso, podendo, adotar-se a jornada diária em dois períodos de 5:00 (cinco) horas, com um intervalo de 2:00 (duas) horas, para repouso e alimentação. Permanecendo o empregado na Empresa, ser-lhe-á facultado local próprio para esse mister. Restando ao empregado a redução das horas trabalhadas no mês, de 220:00 (duzentos e vinte) horas, para 120:00 (cento e vinte) horas normais, feitas em regime de revezamento, e, 30:00 (trinta) horas extras, decorrentes e compensadas nas jornadas imediatas à sua ocorrência, sem prejuízo da sua remuneração normal mensal.

9.10 Os intervalos de descanso não serão computados na duração da jornada de trabalho, na forma do art. nº 71, § 2º da C.L.T., não sendo considerados como tempo de serviço a disposição do empregador, mesmo que o empregado fique na empresa nesse período, em repouso e alimentação.

9.11 Em não havendo folga compensatória de dias feriados trabalhados, esse dia será remunerado em dobro, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias).

9.12 A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas, podendo, a critério da Empresa, serem estabelecidas as seguintes opções:



I - **ESCALA DE FOLGA FIXA.** Quando por ocasião da folga dominical, da sétima semana, 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 de 7 (sete) semanas.

II - **ESCALA REGRESSIVA.** Quando da ocorrência da folga dominical, na sétima semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior de sete semanas.

9.13- A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na forma do art. nº 73. §§ 1º. e 2º da C.L.T..

9.14- As Empresas poderão adotar "Contrato de Trabalho "Part-Time", segundo permissivo legal contido nos Art. 442 e seguintes da C.L.T., para atendimento de serviços de natureza transitória, EVENTOS ou atividades empresariais que justifiquem a temporariedade, MAIOR DEMANDA - Feriados e outros -; não se caracterizando em vínculo empregatício permanente.

9.15- Será facultado às Empresas a adoção de "Contrato de Trabalho com Jornada Reduzida" para o atendimento de serviços ou atividades empresariais que se desenvolvam, somente, em dias da semana ou do mês; com remuneração proporcional ao número de dias trabalhados.



9.16- Nos casos de Serviços com prazo pré-determinado poderão as empresas adotarem o "Contrato de Locação de Empreitada" - serviços de construção civil, manutenção, reforma e outros sem constituir-se em vínculo empregatício.

9.17- As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho, poderão ser compensadas nas jornadas diárias subsequentes.

**10 GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO PRESTES A APOSENTAR-SE E PRÊMIO**

10.1 Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que venha laborando continuamente na empresa a mais de cinco anos, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

10.2 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.

10.3 O empregado, contemplado na hipótese acima, fará jus, a título de **"Prêmio Aposentadoria"**, ao valor de duas Remunerações Mínimas Garantidas, da classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva, ou a um salário equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o valor das R.M.G., a ser pago juntamente com suas verbas rescisórias.

9

11. GARANTIA DE TRABALHO À GESTANTE E EXAMES  
PRÉ-NATAL



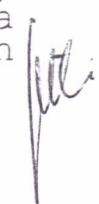
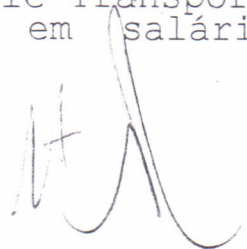
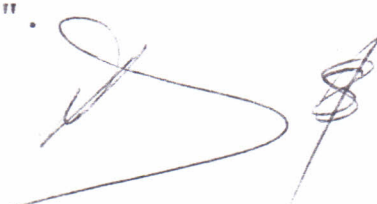
11.1 Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto quando a empregada for demitida por justa causa ou se demitir por livre vontade manifestada à Empresa e ao Sindicato Conveniente dos Empregados, ou, ainda em caso de saída imotivada, desde que ela, igualmente assistida pela Entidade Sindical, renuncie à garantia prevista nesta Cláusula, sendo facultado à Empresa, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de sua empregada, requerer ao Sindicato dos Empregados, sua assistência nas rescisões contratuais. Quando, a seu pedido constará do termo a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez, e à resposta desta sendo negativa, desobriga-se a Empresa de qualquer ônus em decorrência da presente Cláusula. Sendo positiva, no ato decidirá a Empresa pela imediata reintegração da empregada, após confirmação clínica da gravidez ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que, também, constará do referido termo. Apenas na hipótese de assistência sindical, com a expressa anotação das perguntas e respostas, terá valor essa ressalva.

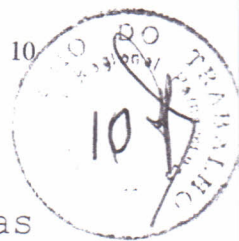
11.2 A empregada gestante poderá ser liberada em até meia jornada diária de trabalho, por mês, para se submeter a exame pré-natal, devidamente provado por atestado fornecido por médicos conveniados com planos de saúde das Empresas ou do INAMPS.

12. VALE TRANSPORTE

12.1 As Empresas se obrigam a fornecer o Vale Transporte nos termos da Lei nº 7.418/85.

12.2 Será facultado às Empresas o fornecimento de Transportes adequado, nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresso acordo entre empregados e empregadores, renunciando à concessão do Vale-Transporte. Essa Faculdade não se constituirá em salário "In natura".





### 13 ALIMENTAÇÃO NOS INTERVALOS INTRA-JORNADA

13.1 As Empresas, nos intervalos intra-jornadas de trabalho, será facultado o fornecimento de ALIMENTAÇÃO, na forma do Programa de ALIMENTAÇÃO do Trabalhador (PAT), podendo deduzir do salário do empregado um percentual mensal não superior a 20% (vinte por cento) do custo total das refeições efetivamente consumidas no mês pelo empregado.

### 14 BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

14.1 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.

### 15 UNIFORME, FARDAMENTOS E EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO.

15.1 As Empresas assegurarão o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho, sempre que exigidos ou de uso obrigatório.

15.2 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.

### 16 RECEBIMENTO DE CHEQUES E CARTÃO DE CRÉDITO -RESPONSABILIDADE

16.1 O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques, qualquer que seja o tipo, bem como, recebimento de despesas de clientes, via CARTÃO de Crédito, quando devidamente autorizado o seu recebimento pela Empresa. Ainda, quando fizer constar o Código de Autorização da Empresa do cartão de crédito e/ou tenha tomado as cautelas necessárias à verificação do correto preenchimento da ordem de pagamento à vista (cheque), a identificação do emitente, mediante anotação, no verso do cheque, do limite, endereço e telefone. Não sendo permitido descontar de seus salários, valores de qualquer desses títulos, recebidos em obediência às normas da Empresa e condições aqui estabelecidas.



**17 DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL - CONSAGRADO À SANTA MARTA**

17.1 Fica mantida a data de 29 de julho para a comemoração do Dia da categoria Profissional, dia consagrado à Santa Marta, sem que seja considerado feriado, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver.

17.2 Os empregadores, sempre que possível, promoverão, juntamente com seus empregados, atividades comemorativas nesse dia.

**18 AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS**

18.2 Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial do Sindicato dos Empregados; nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas, e, ainda, encaminhados à administração com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**19 CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO**

19.1 Será facultado as Empresas o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados ou a concessão pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, que não poderá ser superior ao equivalente a 30% (trinta inteiros por cento) da remuneração mensal do empregado beneficiado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

**20 GORJETA - DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES, DE ADOÇÃO OU NÃO E DISTRIBUIÇÃO, SEGUNDO O PRINCÍPIO DA LIVRE NEGOCIAÇÃO**

20.1 Gorjeta Manual ou Espontânea - Trata-se daquela que o cliente gratifica o empregado, sem o conhecimento do empregador.



20.1.1 As gorjetas manuais ou espontâneas, somente serão admitidas para todos os fins de direito, inclusive, trabalhista e previdenciário, se forem recolhidos pelos empregados o equivalente em espécie monetária, o percentual equivalente de 45% (quarenta e cinco por cento) do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário, contra recibo do empregador e que servirá para o atendimento das obrigações legais, convencionais e assistenciais, decorrentes, relativas a esse empregado beneficiário.

20.2 Gorjeta Compulsória - É o percentual reservado pelas Empresas para ser distribuído entre os empregados, mediante, entendimento, entre as partes devidamente autorizado nesta Convenção, sendo 55% (cinquenta e cinco por cento) para ser distribuído e 45% (quarenta e cinco por cento) para o atendimento das obrigações legais e convencionais assistenciais dos empregados beneficiários.

20.3 Pontos - É a unidade monetária padrão utilizada para a distribuição de Gorjeta Compulsória, reservada pelas Empresas que utilizam esse sistema.

20.4 O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, após deduzidos os encargos convencionais decorrentes de sua operacionalidade, entre os empregados, a título de gorjetas, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, segundo entendimento, entre empregados e empregadores, autorizados por esta avença normativa.

20.5 Ficam ressalvadas as condições de apuração anteriores das Empresas, sua distribuição e reserva das gorjetas de qualquer tipo, podendo, mediante entendimento entre empregados e empregadores, assistidos pelos sindicatos convenientes, serem modificadas ou extintas.

20.6 É facultada a distribuição da gorjeta pelo sistema de pontos mediante ADOÇÃO do C.B.O. - **Classificação Brasileira de Ocupação.**

20.7 As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, ambos, com assistência de seus sindicatos, pelo acréscimo, redução ou ainda, extinção da cobrança de gorjetas.



20.8 Será fornecido pelo Sindicato dos Empregados, Dístico Informativo de autorização da cobrança aos clientes das Empresas, do acréscimo compulsório - Gorjeta -, suprimindo, assim, as exigências da Portaria SUPER nº 04/94, da Superintendência Nacional de Abastecimento, Ministério da Fazenda ou outra exigência legal superveniente.

20.9 As gorjetas de qualquer espécie integram as Remunerações Mínimas Garantidas, anotadas na Cláusula 5, 5.1, I, II, III e IV.

20.10 Será facultado às Empresas, que não cobram Gorjetas, e que seus empregados recebam, Gorjetas Manual ou Espontânea, adotarem para efeito de recolhimento das obrigações sociais federais, estaduais e municipais, a Tabela abaixo, do Classificação Brasileira de Ocupações, Quadro I, e que atribuirá valores em reais para cada empregado, segundo a faixa de enquadramento e valor em reais fixado por jornada diária de trabalho, conforme Quadro II.

### Q U A D R O I

| 1º GRUPO   | 2º GRUPO       | 3º GRUPO            | 4º GRUPO       |
|------------|----------------|---------------------|----------------|
| Porteiro   | Aux. Escrit.   | Almoxarife          | Ch. Escritório |
| Mensageiro | Aux. Recepção  | Caixa               | Ch. Vendas     |
| Camareiro  | Aux. Govern.   | Conferente          | Ch. Recepção   |
| Lavadeira  | Aux. Lavadeira | Digitador           | Ecônomo        |
| Cumins     | Aux. Barman    | Prom. Vendas        | Chefe Mâitre   |
| Faxineiro  | Aux. Cozinha   | Recepcionista       | Ch. Cozinha    |
| Ajudante   | Aux. Conserv.  | Recp. Comunic.      |                |
|            | Aux. Manut.    | Governanta          |                |
|            |                | Enc. Lavandaria     |                |
|            |                | Barman              |                |
|            |                | Garçom              |                |
|            |                | Cozinheiro          |                |
|            |                | Encarregado da Copa |                |
|            |                | Pedreiro            |                |
|            |                | Pintor              |                |
|            |                | Encanador           |                |
|            |                | Marceneiro          |                |
|            |                | Eletricista         |                |
|            |                | Mecânico            |                |



## Q U A D R O    I I

-----

GRUPO-C.B.O. HOTÉIS CLASSIFICADOS, HOTÉIS N/CLASSIF.  
MOTÉIS E HOTÉIS RESTAUR., BARES  
SIMILARES. E SIMILARES

-----

|   |          |          |
|---|----------|----------|
| 1 | R\$ 0,60 | R\$ 0,40 |
| 2 | R\$ 1,00 | R\$ 0,70 |
| 3 | R\$ 4,00 | R\$ 2,90 |
| 4 | R\$ 5,00 | R\$ 3,80 |

-----

### 21. CONTRIBUIÇÃO CONVENCIONAL

21.1 Os Sindicatos Convenientes, de acordo com a "Tabela convencional de Contribuições" recolherão mensalmente das Empresas, mediante guia de recolhimento própria, em conta corrente específica, conjunta especial de distribuição, de Agência Bancária, a **CONTRIBUIÇÃO Convencional aqui estipulada.**

21.2 Tabela de Contribuições Convencional - as Empresas recolherão mensalmente, na forma acima indicada, aos sindicatos de Empregados e Empregadores a CONTRIBUIÇÃO Convencional ora avençada e a seguir distribuída, baseada nos seguintes valores a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho:



I - PARA OS HOTÉIS, POR UNIDADE,  
SEGUNDO O NÚMERO DE APARTAMENTOS:

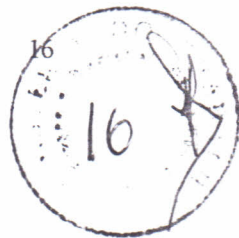
| nº Aptos. p/und. hotl. | R\$    |
|------------------------|--------|
| 001 a 021 .....        | 25,00  |
| 022 a 041 .....        | 43,00  |
| 042 a 061 .....        | 55,00  |
| 062 a 081 .....        | 71,00  |
| 082 a 101 .....        | 96,00  |
| 102 a 189 .....        | 340,00 |
| 190 em diante .....    | 605,00 |

II - PARA OS MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES,  
POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE  
APARTAMENTO:

| nº Aptos. p/und. hotl. | R\$    |
|------------------------|--------|
| 001 a 020 .....        | 24,00  |
| 021 a 040 .....        | 42,00  |
| 041 a 060 .....        | 64,00  |
| 061 a 080 .....        | 101,00 |
| 081 em diante .....    | 151,00 |

III - PARA BARES, RESTAURANTES E  
SIMILARES POR UNIDADE, SEGUNDO O  
Nº DE MESAS:

| <u>nº Mesas</u>     | <u>R\$</u> |
|---------------------|------------|
| 001 a 020 .....     | 25,00      |
| 021 a 040 .....     | 42,00      |
| 041 a 060 .....     | 67,00      |
| 051 em diante ..... | 92,00      |



**IV - PARA LANCHONETES, LANCHONETES EM  
OUTROS ESTABELECIMENTOS E  
SORVETERIAS, UNIDADE:**

Com balcão e sem mesas ... R\$ 20,00

Com balcão e mesas ..... R\$ 34,00

**V - PARA FORNECEDORAS DE ALIMENTOS E  
AFINS, POR UNIDADES, SEGUNDO O  
NÚMERO DE EMPREGADOS:**

De 01 a 20 empregados..... R\$ 42,00

De 20 a 100 empregados..... R\$ 84,00

De 100 empregados em diante R\$ 168,00

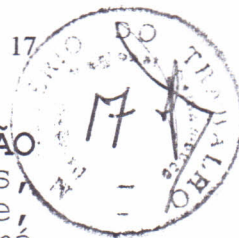
**VI - PARA BOATES, BUFETES, CASA DE  
MASSAGENS E SIMILARES, POR UNIDADE:**

Todos ..... R\$ 50,00

21.3 A CONTRIBUIÇÃO Convencional poderá ser inferida do percentual reservado pelas Empresas, conforme definição da Cláusula 20.2 desta Convenção.

21.4 A CONTRIBUIÇÃO Convencional será utilizada, pelos Sindicatos Convenientes, preferencialmente, em assistência social, jurídica e de apoio à estrutura administrativa e representacional.

21.5 A cobrança da CONTRIBUIÇÃO Convencional será procedida, exclusivamente por guia própria de recolhimento em cobrança bancária, em conta de movimentação reversiva conjunta, que redistribuirá os valores ali depositados, para contas correntes nominadas para cada uma das entidades sindicais convenientes, redistribuídos em 50% (cinquenta por cento) do valor dos recolhimentos, para cada uma dessas contas.



21.6 O recolhimento bancário da **CONTRIBUIÇÃO Convencional** poderá ser efetuado pelas Empresas, até o décimo (10) dia útil de cada mês subsequente, após esse prazo, o valor a ser recolhidos será acrescido de multa no percentual de vinte por cento (20%) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, ainda, incluídos de honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.

21.7 As adequações para a cobrança da **CONTRIBUIÇÃO Convencional**, NÃO recolhida no prazo acima estipulado, será da competência do Sindicato dos Empregados, ouvido, sempre o Sindicato dos Empregadores, e, os valores nessa condição recebidos, serão recolhidos, também, em guia própria, na forma fixada na Cláusula 21.6 acima.

21.8 O **Dístico Informativo** de autorização do acréscimo compulsório, somente será distribuído para as Empresas que estiverem em dia com o recolhimento da **CONTRIBUIÇÃO Convencional** e **ASSISTENCIAL**, mediante a exibição da guias próprias de recolhimento bancário, para as duas entidades sindicais convenientes, devidamente quitadas.

21.9 As Empresas poderão optar pela aquisição quadrimestral do **dístico** informativo, mediante o recolhimento antecipado dos valores correspondentes à sua taxa convencional, concedendo-se uma bonificação no percentual de 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor do quadrimestre antecipado.

## 22. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

22.1 As Empresas recolherão, por cada de seus empregados, sindicalizados ou NÃO, nos meses de setembro e outubro de 1995, os valores correspondentes a R\$ 8,00 (oito reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, sendo que, poderá ser efetuado o desconto nos salários de cada um desses empregados, no máximo, de até R\$ 4,00 (quatro reais) e em cada mês respectivo de setembro e outubro de 1995, ficando sob a responsabilidade das empresas, a complementação dos R\$ 8,00 (oito reais) acima fixados. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até os dias 13 de outubro e 13 de novembro de 1995.



22.2 A cobrança da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL será efetuada, exclusivamente, através de guia própria de recolhimento bancário, em conta de movimentação reversiva conjunta, que redistribuirá os valores ali depositados, para as contas correntes nominadas para cada uma das entidades sindicais convenientes, no percentual equivalente a 50% ( cinquenta por cento ) do valor desses recolhimentos para cada uma dessas contas bancárias. Servindo para fins de custeio dos departamentos jurídico, em trinta por cento e percentual restante para o Administrativo e representacional.

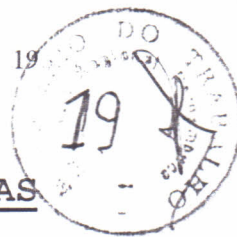
22.3 O recolhimento fora do prazo implicará em multa de 20% (vinte por cento) do valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% ( um por cento ) ao mês, ainda, incluídos de honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.

## 23. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

23.1 Os Sindicatos Convenientes, por suas respectivas Assembléias Gerais, estão autorizados a fixarem por seus respectivos Presidentes, o valor, a forma de distribuição e cobrança da **CONTRIBUIÇÃO Confederativa**, conforme permite o Inciso IV, do Art. 8º, da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo, querendo, delegar poderes às suas respectivas Federações Nacionais, para a efetivação, distribuição e cobrança da CONTRIBUIÇÃO Confederativa.

## 24. APURAÇÃO DO SALÁRIO VARIÁVEL

24.1 Para o cálculo de férias, 13º Salário e verbas rescisórias, será utilizada a média, dos últimos 10 ( dez ) meses trabalhados, relativamente a pontuação recebida em cada mês à razão de 1 ( um ) Décimo.



**25**  
**CTPS**

**CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS**

25.1 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 com, aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL-SENAC -.

25.2 As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como, farão constar as respectivas Remunerações Mínimas Garantidas, assim entendendo-se o somatório do salário base e a pontuação (gorjeta compulsória ou espontânea), que as integram.

**26**

**AUXÍLIO FUNERAL**

26.1 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 1 (um) salário mínimo vigente, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio **não** integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

**27**

**DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO**

27.1 As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão procedidas preferencialmente no Sindicato dos Empregados, observadas as regras contidas no Art. nº 477, da C.L.T., inclusive, dos empregados de outras categorias profissionais, compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

27.2 Na ocasião da homologação o Representante Sindical dos Empregados ou pessoa por ele delegada, indagará ao empregado rescindente se todos os títulos rescisórios que lhe são devidos constam do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, fazendo constar do referido Termo, a resposta. Se afirmativa, será dada quitação geral do Contrato de Trabalho. Se negativa, será concedido a devolução do prazo ao Empregador, para integralizar os títulos rescisórios reclamados ou explicar suas razões pelo não atendimento da reclamação do empregado, que, igualmente, constará do Termo rescisório.

27.3 A declaração anotada no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho pelo Homologador na forma aqui ajustada terá força de prova, irrefutável na Justiça Especializada do Trabalho.

27.4 Na hipótese de NÃO terem sido recolhidos em tempo hábil os depósitos fundiários ou suas complementações, poderão ser indenizados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, conforme faculta o Art. 9º, do Regulamento do F.G.T.S., Decreto nº 99.684/90, servindo como base de cálculo o equivalente a oito por cento da última remuneração, multiplicado pelo número de meses em que perdurou o contrato de trabalho.

27.5 Os empregados ficam condicionados após, à cada 90 dias de efetivo serviço prestado nas Empresas, a comunicarem à entidade sindical dos empregados, todas as lesões de direito por ventura cometidas pelo empregador, para o fim de ser conciliado o direito por eles reclamado, sob pena de preclusão de qualquer direito reclamatório posterior. O não comparecimento a entidade sindical dos empregados, nesses períodos, resultará na presunção declaratória de que não houve lesão de direito no período respectivo.

## 28. CARTA DE RECOMENDAÇÃO

28.1 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.

## 29. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

29.1 A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer acarretará multa no percentual de 20% (vinte por cento) do valor das Remunerações Mínimas Garantidas, ajustadas na Cláusula 5.

## 30. JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS

30.1 Compete à 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.

## 31. DATA-BASE. VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

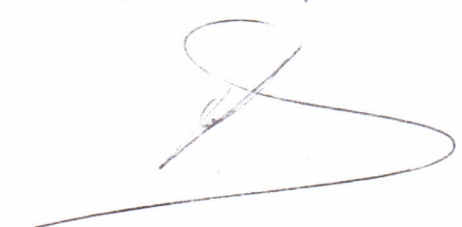
31.1 A data-base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano e a presente Convenção Coletiva de Trabalho vigorará de 1º de setembro de 1995 até 31 de agosto de 1996, seu termo final, sendo extensiva a todo Estado de Pernambuco, base territorial das Entidades Convenientes, abrangendo também, as Empresas de Refeições Coletivas e afins, Refeições Comerciais, Cozinhas Industriais e Restaurantes Industriais.

## 32. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

32.1 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.

## 33. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

33.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, art. nº 620, da C.L.T.



34. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU RENOVAÇÃO

34.1 O processo de PRORROGAÇÃO, REVISÃO, denuncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinada pelas normas do Art. nº 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

35. DISPOSIÇÕES FINAIS

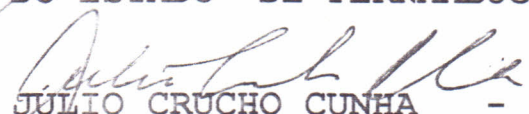
35.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, datilografada em 19 (dezenove) laudas, esta sendo lavrada numa só via, extraíndo-se-lhes tantas cópias quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenientes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, para fins de registro, conforme ordena o Parágrafo único do Art. nº 614, da C.L.T..

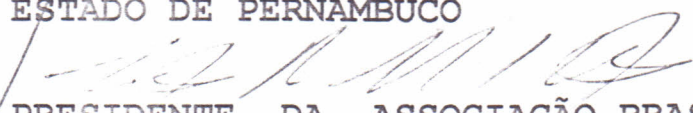
35.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenientes e os Intervenientes Necessários, por seus Representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores, e, em presença do Exma. Sra. Dra. Delegada Regional do Trabalho em Pernambuco, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

RECIFE, 31 DE AGOSTO DE 1995

36. REPRESENTAÇÃO LEGAL DOS CONVENIENTES E INTERVENIENTES

  
MARCOS SÉRGIO DA SILVA - PRESIDENTE DO SINDICATO  
DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES  
DO ESTADO DE PERNAMBUCO.

  
JULIO CRUCHO CUNHA - PRESIDENTE DO SINDICATO  
DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO  
ESTADO DE PERNAMBUCO

  
PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA  
DE HOTEIS. - ABIH





CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - SINDICATOS DOS  
EMPREGADOS E EMPREGADORES HOTEIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO.



*[Signature]*  
PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE  
ENTRETENIMENTOS E LAZER - ABRASEL

*[Signature]*  
PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO DE RESTAURANTES E BARES  
DE JABOATÃO DOS GUARARAPES

DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO EM PERNAMBUCO

*[Signature]*  
FRANCISCO DE ASSIS CHAVES FRAGOSO -ADVOGADO, OAB/PE  
10.506 SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO  
HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO

*[Signature]*  
HERIBERTO GUEDES CARNEIRO ADVOGADO, OAB/PE 5.753  
SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E  
SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO

*[Signature]*

*[Signature]*

MINISTÉRIO DO TRABALHO

Delegacia Regional / PE

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, protocolada nesta DRT sob o nº 013261 / 19 91, foi registrada nos termos do Art. 614 da Consolidação das Leis de Trabalho na Divisão de Proteção do Trabalho

Recife, 06 de Outubro de 19 91

*Isabel*

DIRETOR DA DRT

V I S T O

Em, 06 de Outubro de 19 91

*Maria Inez M. Arêde*

Delegada Regional do Trabalho PE