

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, o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES NO ESTADO DE PERNAMBUCO, e como Intervenientes Necessários, a FEDERAÇÃO NACIONAL DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS (ABIH), a ASSOCIAÇÃO DE HOTÉIS DE TURISMO (AHT) e a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER (ABRASEL) na forma das Cláusulas acordadas e a seguir articuladas:



1. CONVENENTES

1.1 Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, de um lado, o Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Estado de Pernambuco, neste ato representado pelo Diretor-Presidente, Senhor Marcos Sérgio da Silva, e de outro, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, neste ato representado pelo Diretor-Presidente, Senhor Julio Crucho Cunha, e, ainda, como Intervenientes Necessários, a Federação Nacional dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares, a Associação Brasileira da Indústria de Hotéis, a Associação de Hotéis de Turismo e a Associação Brasileira das Empresas de Entretenimento e Lazer, por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembleias gerais, realizadas na forma estabelecida no artigo nº 612 da Consolidação das Leis do Trabalho.

2. OBJETO

2.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho - fundada no artigo nº 611 da Consolidação das Leis do Trabalho e demais legislações pertinentes - tem por finalidade concessão de reajustes de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, aplicáveis no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares e seus Empregados definidos na Cláusula seguinte.

Julio

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

[Handwritten mark]



3. BENEFICIÁRIOS

3.1 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 (5º Grupo da Confederação Nacional do Comércio, Turismo e Hospitalidade - Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares - Estabelecimentos de Hospedagem, (art. 577 da CLT), excetuados aqueles que, embora laborando para elas, pertencem a outras categorias profissionais diferenciadas (art. 511, § 3º, da CLT), ou nelas exerçam, ainda que como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal (Lei nº 7.316, de 28.05.85).

4. REAJUSTE SALARIAL

4.1 Os salários maiores que as Remunerações Mínimas Garantidas, (Cláusula 5 da Convenção Coletiva Anterior), vigentes em 1º de setembro de 1990, serão reajustados em 1º de setembro de 1991, mediante a aplicação do percentual de 200% (duzentos por cento) relativo ao período compreendido entre 1º de setembro de 1990 e 31 de agosto de 1991, na conformidade do princípio da livre negociação.

4.2 No percentual em referência estão incluídos reajustes, reposições e aumentos reais, abonos, a qualquer título, relativos ao período de 1º de setembro de 1990 a 31 de agosto de 1991, 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 reposição salarial que venha a ser determinado de forma compulsória (legislação e/ou decisão judicial), com base na inflação verificada naquele período.

4.4 Os salários dos empregados admitidos após 1º de setembro de 1990, serão atualizados proporcionalmente em 1º de setembro de 1991 ao número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, o disposto no item X da Instrução Normativa nº 01 do TST.

7

03

5. REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA

5.1 Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, à exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, uma **REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA** a partir de 1º de setembro de 1991 equivalente:

I- Cr\$ 36.000,00 (trinta e seis mil cruzeiros) mensal ou Cr\$ 164,00 (cento e sessenta e quatro cruzeiros) por hora trabalhada para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE RESTAURANTES, BARES E SIMILARES;

II- Cr\$ 37.000,00 (trinta e sete mil cruzeiros) mensal ou Cr\$ 168,00 (cento e sessenta e oito cruzeiros) por hora trabalhada para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS ATÉ TRÊS (03) ESTRELAS, e MOTÉIS;

III- Cr\$ 39.000,00 (trinta e nove mil cruzeiros) mensal ou Cr\$ 177,00 (cento e setenta e sete cruzeiros) por hora trabalhada para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS DE QUATRO (04) E CINCO (05) ESTRELAS E AS FORNECEDORAS DE ALIMENTOS INDUSTRIAIS.

5.2 As vantagens concedidas pela Lei nº 8.178/91, abonos e outros, estão definitivamente incorporadas e incluídas nos valores das Remunerações Mínimas Garantidas, acima registradas a partir de 1º de setembro de 1991, para todos os fins.

5.3. A partir de 1º de outubro de 1991, toda vez que houver alteração no valor do salário mínimo, acrescentar-se-á às remunerações mínimas garantidas (5.1), acima especificadas, a diferença em cruzeiro que existir entre o salário mínimo a partir de 1º de setembro de 1991 e o novo salário mínimo a ser fixado pelo governo, nas seguintes proporções: 80% (oitenta por cento) para a primeira (Inciso I); 90% (noventa por cento) para a segunda (Inciso II) e 100% (cem por cento) para a terceira (Inciso III), da diferença apurada.

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.

4



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 inteiro por cento) sobre o valor da hora noturna trabalhada, no período das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia às 05:00 (cinco) horas 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 os pagamentos decorrentes somente quando apuradas as condições de trabalho insalubre ou perigosa, através da necessária perícia, prevista em lei.

8. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO -- HORAS EXCEDENTES

8.1 Quando da ocorrência de horas suplementares, 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 domingo;

II- Com 50% (cinquenta inteiros por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas de segunda-feira a sábado.

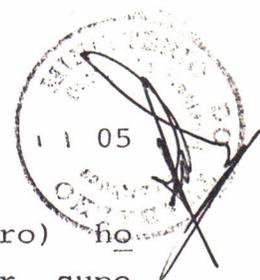
9. HORÁRIO DE TRABALHO

9.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades do serviço desenvolvido, cuja jornada será apurada através de registro manual ou mecânico, segundo a conveniência das empresas.

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Large handwritten signature at the bottom of the page.

Small handwritten mark or signature at the bottom right.



9.2 A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) ho-
ras semanais e a duração do trabalho normal não poderá ser supe-
rior a oito (8) horas diárias, sendo que o mês trabalhado poderá
ser convertido para 220 (duzentas e vinte) horas, por entendimen-
to direto da empresa com o empregado.

9.3 A duração do intervalo para refeição e repouso será no
mínimo, de uma hora e, no máximo, de quatro horas, não podendo
a duração do intervalo, entre jornadas, ser inferior a onze (11)
horas.

9.4 A empresa poderá modificar, alterar ou alternar o horá-
rio da prestação de serviço, inclusive do horário diurno para o
noturno, ou vice-versa, observado os direitos dos atuais emprega-
dos.

9.5 A empresa, quer por força de sua atividade, quer por
seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horá-
rio semanal e reduzir a jornada de trabalho, bem como estabele-
cer, observada a mesma formalidade, horário de trabalho com regi-
me de revezamento de doze horas por trinta e seis horas de des-
canso ou outro, superior a seis horas, conforme facultam os Inci-
sos XIII e XIV do art. 7º da Constituição Vigente.

9.6 Em não havendo folga compensatória de dias feriados tra-
balhados, este dia será remunerado em dobro, isto é, repetido
(repouso mais dobra = 2 dias).

9.7 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, ser es-
tabelecido as seguintes opções:

9.7.1- ESCALA DE FOLGA FIXA

-Onde, por ocasião da folga dominical, o dia pre-
fixado da semana ficará como compensação de fe-
riados;

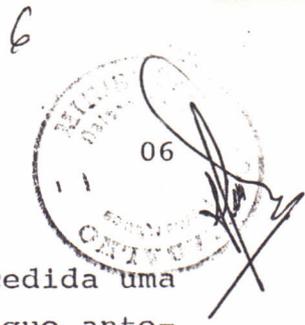
Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark



9.7.2 -ESCALA PROGRESSIVA

-Quando da folga dominical deverá ser concedida uma compensação de feriados na segunda-feira que antecede à folga dominical (dentro da própria semana).

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

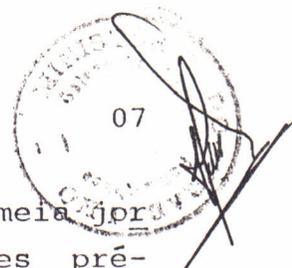
10.1 Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que venha laborando continuamente na empresa a mais de cinco anos, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito 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", a um salário equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, a ser pago juntamente com suas verbas rescisórias.

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 Convenente Obreiro, ou, ainda, em caso de dispensa 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 a resposta desta, sendo negativa, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente cláusula. Sendo positiva, no ato de 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 consignação das perguntas e respostas, terá valor esta ressalva.



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

12. ALIMENTAÇÃO - INTERVALOS INTRA-JORNADA DE TRABALHO

12.1 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 trabalhador.

13. BENEFÍCIOS E SERVIÇOS DO SESC E SENAC

13.1 As empresas envidarão 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.

14. VALE TRANSPORTES

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

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.

Handwritten signature

Handwritten signature

Large handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

8

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 pagamento via Cartão de Crédito, quando devidamente autorizado o seu recebimento pela Empresa, onde conste o Código de Autorização, e tenham tomado as precauções necessárias à verificação do correto preenchimento da ordem de pagamento à vista e a identificação do emitente, mediante anotação, no verso do cheque, do limite, do número de identidade, endereço e telefone. E, sempre que possível, o Código de Autorização do Banco. Não sendo permitido desconto a qualquer título nos seus salários, desde que obedecidas as normas da Empresa.

17. DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL

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

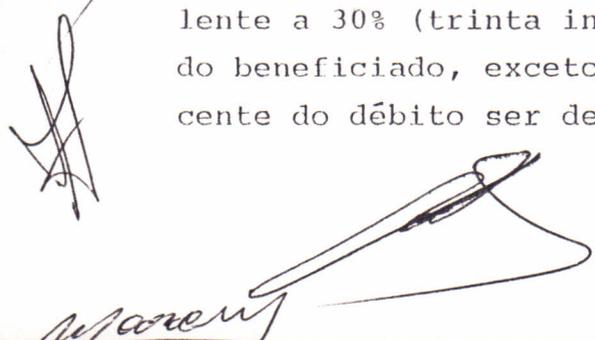
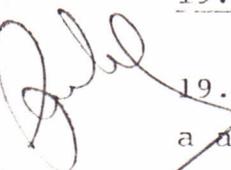
17.2 Os Empregadores, sempre que possível, promoverão, juntamente com seus empregados, atividades comemorativas nesse dia.

18. AVISOS EDITAIS

18.1 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 nas Entradas de Trabalho das Empresas, e, ainda, encaminhados à administração com antecedência mínima de quarenta e oito horas.

19. CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO

19.1 Será facultado às 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 DE 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.

20.2 Gorjeta Compulsória - É o percentual reservado pelas empresas para ser distribuído entre os empregados, mediante, entendimento, entre as partes, devidamente assistidas pelos Sindicatos, sendo 55% para ser distribuído e 45% para obrigações legais.

20.3 Pontos - É a unidade monetária padrão utilizada para a distribuição de gorjeta compulsória, reservada pelas empresas que utilizem esse sistema.

20.4 O cálculo do valor do "Ponto" será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, entre os empregados, a título de gorjetas, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, segundo entendimento, entre empregados e empregadores, devidamente assistidos pelos Sindicatos.

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, serem modificados ou extintos.

20.6 É facultada a distribuição da gorjeta pelo sistema de pontos mediante a adoção do CBO Classificação Brasileira de Ocupação.

20.7 As empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, ambos, com assistência de seus sindicatos, pela extinção da cobrança de gorjetas.

20.8 O Dístico Informativo fornecido pelo sindicato dos Empregados conforme **cláusula 21** (vinte e um), de autorização do acréscimo compulsório de 10% (dez por cento) - GORJETA - para distribuição aos empregados, suprirá as exigências da Portaria nº 17/91 da SUNAB, Seção IV, Gorjeta, art 24 e seu Parágrafo Único ou outra exigência legal superviniente.



20.9 As gorjetas de qualquer espécie integram as Remunerações Mínimas Garantidas, anotadas nas cláusulas nºs 5.5.1, I, II e III.

20.10 Será facultado as empresas, que não cobram gorjetas, e que seus empregados recebam, gorjeta manual ou espontânea, adotarem para efeito de recolhimento das obrigações sociais (federais, estaduais e municipais) a Tabela abaixo, do CBO (Classificação Brasileira de Ocupação), Quadro I, e que atribuirá valores em cruzeiros para cada empregado, segundo as faixas de enquadramento e valor em cruzeiro fixado por jornada diária de trabalho, conforme Quadro 2.

QUADRO 1

1º GRUPO	2º GRUPO	3º GRUPO	4º GRUPO
Porteiro	Aux.Escritório	Almoxarife	Chefe de Escritório
Mensageiro	Aux.Recepcionista	Caixa	Chefe de Vendas
Camareira	Aux.Governanta	Conferente	Chefe de Recepção
Lavadeira	Aux.Lavadeira	Digitador	Ecônomo
Cumins	Aux.Barman	Promotor Vendas	Chefe Maitre
Faxineiro	Aux Cozinha	Recepcionista	Chefe Cozinha
Ajudante	Aux.Conservação	Rec.deComunicação	
	Aux.Manutenção	Governanta	
		Enc.Lavandaria	
		Barman	
		Garçon	
		Cozinheiro	
		Encargado Copa	
		Pedreiro	
		Pintor	
		Encanador	
		Marceneiro	
		Eletricista	
		Mecânico	

Handwritten signature/initials



QUADRO 2

GRUPO - CBP	HOTÉIS	HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES
1	Cr\$ 60,00	Cr\$ 40,00
2	Cr\$100,00	Cr\$ 80,00
3	Cr\$400,00	Cr\$160,00
4	Cr\$520,00	Cr\$240,00

21. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ESPECIAL

21.1 Os sindicatos Convenentes, de acordo com a "Tabela Especial de Contribuição" abaixo discriminada, recolherão mensalmente das em presas, mediante recibo a Contribuição Assistencial Especial.

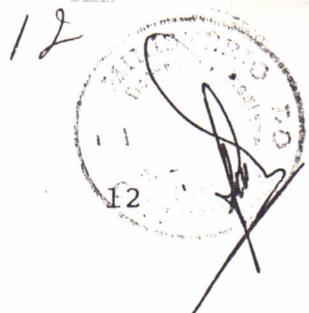
21.2 Tabela de Contribuição Assistencial Especial - as empresas recolherão mensalmente, aos Sindicatos Convenentes a Contribuição As sistencial Especial ora avençadas e a seguir articulada, baseada nos seguintes valores a partir da vigência desta Convenção.

21.2.1 - Para os Hotéis, por apartamentos:

nº	cr\$
001 a 011.....	8.000,00
012 a 021.....	10.000,00
022 a 031.....	12.000,00
032 a 041.....	17.000,00
042 a 051.....	20.000,00
052 a 061.....	22.000,00
062 a 071.....	25.000,00
072 a 081.....	28.000,00
082 a 091.....	31.000,00
092 a 101.....	38.000,00
102 a 151.....	52.000,00
152 a 199.....	84.000,00
200 a 270.....	142.000,00
271 a	240.000,00

Handwritten signature and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



21.2.2 - Para os Motéis, por apartamento

nº	cr\$
001 a 010.....	6.000,00
011 a 020.....	9.520,00
021 a 030.....	12.500,00
031 a 040.....	16.600,00
041 a 050.....	20.000,00
051 a 060.....	25.000,00
061 a 070.....	32.000,00
071 a 100.....	40.000,00
100 a	60.000,00

21.2.3 - Para Bares e Restaurantes - por mesas

Nº	Cr\$
001 a 010.....	3.000,00
011 a 020.....	6.200,00
021 a 030.....	12.800,00
031 a 040.....	16.000,00
041 a 050.....	18.500,00
051 a 099.....	22.000,00
100 a.....	35.000,00

21.2.4 - Para Lanchonetes e Sorveterias

Com balcão e sem mesas....	2.500,00
Com balcão e mesas.....	6.200,00

21.2.5 - Para Fornecedoras de Alimentos

	Cr\$
De 01 a 020 empregados	27.148,48
De 20 a 100 empregados	35.000,00
Acima de 100 empregados	60.000,00

Handwritten notes and signatures on the left margin.

Large handwritten signature at the bottom center.

Small handwritten mark or signature on the right side.

Small handwritten mark or signature at the bottom right.



21.3 Os valores da "Contribuição Assistencial Especial" serão corrigidos, a partir da data base da categoria dos empregados, tomando-se por base a Política Salarial oficial, válida para os salários acima da Remuneração Mínima Garantida.

21.4 A "Contribuição Assistencial Especial" destinada ao Sindicato dos empregados, poderá ser inferida do percentual reservado pelas Empresas (Gorjeta), conforme definição da Cláusula 20.2 desta Convenção.

21.5 A "Contribuição Assistencial Especial" a ser recolhida para o Sindicato dos empregadores, correrá por conta das Empresas, não podendo sob hipótese alguma ser deduzida do percentual reservado para distribuição (Gorjeta) com os empregados.

21.6 A "Contribuição Assistencial Especial" será utilizada, exclusivamente, pelos Sindicatos convenientes em obras de Assistência Social.

21.7 As Empresas que não cobrarem de sua clientela a Gorjeta Compulsória, recolherão a "Contribuição Assistencial Especial" aos Sindicatos convenientes, com a redução de 50% (cinquenta inteiros por cento) dos valores da Tabela respectiva.

22. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL CONVENCIONAL

22.1 As Empresas descontarão dos salários de seus empregados, sindicalizados, o valor de Cr\$2.000,00 (dois mil cruzeiros), e, dos não sindicalizados, o valor de Cr\$3.000,00 (três mil cruzeiros), a título de Contribuição Sindical Convencional, uma única vez, no mês de setembro de 1991, recolhendo esses valores ao Sindicato dos empregados até o dia 14 do mês de outubro de 1991.

22.2 Igualmente, as Empresas recolherão até o dia 31 de outubro de 1991, iguais valores resultantes desses descontos, aos cofres do Sindicato conveniente empregador, as suas próprias custas, para fins de custeio das atividades administrativas e do departamento jurídico.

23. CARTA DE RECOMENDAÇÃO

23.1 As Empresas com mais de 10 (dez) empregados fornecerão, quando da rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando período de trabalho e função exercida, desde que solicitada.

Handwritten signatures and scribbles on the left margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.

Handwritten mark or signature at the bottom right.

14



24. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL - GARANTIA PROVISÓRIA

24.1 Fica garantido o emprego, por 60 (sessenta) dias corridos, contados do início da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, aos membros da Comissão de Negociação Salarial, a seguir nominados: José Elisaldo de Araújo, Rivaldo de Figueiredo e Lidio José Fidélis, conforme Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato dos empregados.

25. MULTA - OBRIGAÇÕES

25.1 A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no percentual de 20% (vinte inteiros por cento) do valor de Cr\$5.317,05 (VRR de 31.01.91), corrigidos pelo indexador legal, na forma do precedente 73 (setenta e três) do TST.

26. JULIZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS

26.1 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.

27. DATA-BASE. VIGÊNCIA. EXTENSÃO

27.1 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 1991 até 31 de agosto de 1992, seu termo final, sendo extensiva a todo Estado de Pernambuco, base territorial das entidades convenentes.

28. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

28.1 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 contraproposta pela Entidade dos Empregadores, nos exatos limites de suas responsabilidades.

29. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

29.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, ART. 620 da CLT

Handwritten signature/initials on the left margin.

Handwritten mark or signature on the right margin.



30. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, RENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

30.1 O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada pelas normas do art. 615 da CLT.

31. DISPOSIÇÕES FINAIS

31.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, datilografada em 16 (dezeses) laudas, está 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, como ordena o Parágrafo Único do Art. 614 da CLT.

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 de Empregados e Empregadores e em presença do Exmo. Sr. Dr. Marcos de Lima Santos, Delegado Regional do Trabalho em Pernambuco, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

Recife, 23 de agosto de 1991.

CONVENIENTES:

Marcus Sérgio da Silva

MARCUS SÉRGIO DA SILVA - Presidente do Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares no Estado de Pernambuco.

Julio Crucho Cunha

JULIO CRUCHO CUNHA - Presidente do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares no Estado de Pernambuco.

DELEGADO REGIONAL DO TRABALHO EM PERNAMBUCO:

Marcos José de Lima Santos

MARCOS JOSÉ DE LIMA SANTOS

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures]

A



16

INTERVENIENTES NECESSÁRIOS:

Marcos Sérgio da Silva

MARCOS SÉRGIO DA SILVA - Delegado da Federação Nacional dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares.

Maurício Monte

MAURICIO DUBEUX MONTE - Presidente da Associação de Hotéis e Turismo - AHT.

Luis Carlos Souza

LUIS CARLOS SOUZA - Presidente da Associação Brasileira da Indústria de Hotéis - ABIH.

Bob Fong

BOB FONG - Presidente da Associação Brasileira das Empresas de Entretenimentos e Lazer - ABRASEL.

ASSESSORES JURÍDICOS:

Francisco de Assis Chaves Fragozo

FRANCISCO DE ASSIS CHAVES FRAGOSO - OAB nº10.506-PE
Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares no Estado de Pernambuco.

Heriberto Guedes Carneiro

HERIBERTO GUEDES CARNEIRO - OAB nº 5.753-PE
Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco.

vic

17

DEPARTAMENTO DO TRABALHO
Ministério Regional PE
A Lei de Cotação Coletiva de
Trabalho, provida pelo DRT sob o
n° 012588 de 91, foi registrada nos
termos do Art. 10 da Consolidação das Leis do
Trabalho em 26 de Agosto de 1991
PE
Chefe Conselho
DEPARTAMENTO DO T.

V I S T O
Em, 26 de Agosto de 1991
Delegado Regional do Trabalho PE