

1997

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 HOTEIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, e, como Intervenientes Necessários, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTEIS - ABIH -, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER - ABRASEL - e a ASSOCIAÇÃO REGIONAL DE TURISMO E HOTÉIS DE PETROLINA - ASTHUR -, na forma das Cláusulas acordadas e a seguir articuladas:

MTD SRT DRT - PE N
PR. DRT - PE N
28 213 - 1562

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 a Associação Regional de Turismo e Hotéis de Petrolina, 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 e seguintes da CLT 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:

3. BENEFICIÁRIOS

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

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page.]

Pag. 2
M.T.O. S.R.T. D.R.T.
RT-PE N.º
40.213-1564

4. DOS REAJUSTES SALARIAIS

4.1- Remunerações Mínimas Garantidas - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, uma **Remuneração Mínima Garantida**, a partir de 1º de setembro de 1997, equivalente:

- I - R\$ 143,00 (cento e quarenta e três reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE RESTAURANTES BARES, LANCHONETES; HOTÉIS, MOTÉIS DE FORA DA ÁREA DO RECIFE METROPOLITANO, Pousadas, MOTÉIS DE TRANSITO E HOTÉIS DE PETROLINA, E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS;**

- II - R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais) mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS COM MAIS DE 40 E ATÉ 100 APARTAMENTOS APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, HOTÉIS SAZONAIS, FORA DA ÁREA MUNICIPAL DA CIDADE DE RECIFE E FORNECEDORAS DE ALIMENTOS;**

- III -R\$ 173,00 (cento e setenta e três reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS COM MAIS DE 100 E ATÉ 200 APARTAMENTOS APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES AOS MOTÉIS DA REGIÃO METROPOLITANA DO RECIFE;**

- IV - R\$ 186,00, (cento e oitenta e seis reais), mensais, para os EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTEIS COM MAIS DE 200 APARTAMENTOS APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, BOATES SIMILARES E BUFETES.**

4.2 As empresas de hotelaria que adotem o sistema de hospedagem por tempo de ocupação, ou seja de alta rotatividade se equivalem para fins remuneratórios, às empresas qualificadas no Item III, das Remunerações Mínimas Garantidas, à exceção dos Hotéis e Motéis de Transito, fora da área do Recife Metropolitano que se enquadram no Item I.

4.3 A partir desta Convenção Coletiva de Trabalho as **Remunerações Mínimas Garantidas**, serão corrigidas na forma da Política Salarial em vigor ou que venha a ser adotada, **respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários salvo condição expressa em lei.**

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

5. SALÁRIOS EQUIVALENTES ATÉ DUAS RMGs.

PRO. URT/PE, N.º
46.213-150310

5.1 Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, cujos valores salariais, em setembro de 1996 correspondiam a equivalente a até 02 (duas) Remunerações Mínimas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da Convenção anterior (Cláusula 4; 4.1, I; II; III; IV), reajustes à partir de 1º (primeiro) de setembro de 1997, no percentual de 5% (cinco inteiros por cento).

6. DOS SALÁRIOS SUPERIORES.

6.1- Os salários superiores aos valores correspondentes ao equivalente até 02 (duas) Remunerações Mínimas Garantidas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da Convenção anterior (Cláusula 4; 4.1, I; II; III; IV), vigentes em setembro de 1996, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 1997, no percentual de 2% (dois inteiros por cento). Facultando-se às partes a livre negociação, para concessão de ajustes salariais em razão de **MERECIMENTO**, ou promoções.

6.2 A concessão desse aumento será livremente negociada entre as partes, após a aplicação do percentual de 2% (dois inteiros por cento) acima convencionado, exclusivamente para os salários superiores aos valores correspondentes ao equivalente até 02 (duas) **Remunerações Mínimas Garantidas**, vigentes em setembro de 1996, por faixa de enquadramento por estabelecimento, por quanto se trata de ajuste salarial na data base e que se orienta pelo princípio da livre negociação.

6.3 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.

6.4 Os salários dos empregados admitidos após 1º de setembro de 1996, serão atualizados proporcionalmente, em 1º de setembro de 1997 em relação ao número de meses contados da data de admissão respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção e ou merecimento.

7. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

7.1 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.



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

8. ADICIONAIS NOTURNO, DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

PROC/DRT/-PE
40.213-1560

8.1 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. art. 73 CLT - CF, artº 7º, IX

8.2- A transferência do empregado do horário noturno para o diurno, implica, automaticamente, na perda do direito ao adicional noturno, independentemente de sua habitualidade.

8.3 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.

8.4- A reclassificação ou desclassificação da insalubridade por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

8.5- O adicional de Periculosidade incidirá, apenas, sobre o salário fixo do empregado.

8.6- O empregado que trabalhar em local insalubre ou perigoso fica obrigado a usar os Equipamentos de Proteção individual (EPI's) fornecidos gratuitamente, pelo Empregador, sob pena de sofrer as sanções previstas na legislação trabalhista vigente,

8.7- A eliminação da insalubridade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo.

9. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

b- Só será permitido trabalhar com horário reduzido ou em sobrejornada com autorização do Chefe do Setor. Caso a autorização seja para sobrejornada, o número de horas superiores as 8 até 10 horas poderão ser compensadas com a devida diminuição do número de horas em outro dia conforme estabelece a presente Convenção. Se não for, considerar-se-á como hora extra e, se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá ir ao seu Sindicato após o mês subsequente e fazer sua reclamação. Nesta data o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 8 dias para que justifique o não pagamento das horas extras trabalhadas e não pagas no caso de serem efetivamente devidas. O pagamento deverá ser feito ao Empregado devidamente assistido pelo Sindicato.

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

C- 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.

D- 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.

10. JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO

10.1 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.

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

10.3 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 incluindo o repouso remunerado, por entendimento direto da empresa com o empregado.

10.4 A duração do intervalo interturnos para refeição e repouso será **no mínimo de trinta minutos e, no máximo, de quatro horas**, não podendo a duração do intervalo Intra Jornadas diárias, ser inferior a 11 (onze) horas, na forma dos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT.

10.5 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. n.º 74 § 2º da CLT, não integrando sob nenhuma forma o cômputo de horas extras.

10.6 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. n.º 71, da CLT.



10.7 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

10.8 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

10.9 Fica autorizada a prorrogação e compensação da jornada de trabalho por prazo determinado.

10.9.1 Fica autorizado a adoção de regime de revezamento com 36:00 (trinta e seis) horas de descanso (intra jornada), podendo ser adotado:

10.9.2 Jornada de dois turnos de 5 (cinco) horas cada com intervalo intra turnos de 2 (duas) horas.

10.9.3 Quando realizado em período noturno, os turnos serão de 4 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos com intervalo intra turnos de 2 (duas) horas.

10.9.4 Se por conveniência do empregador, for adotado no período noturno dois turnos de 5 (cinco) horas cada com intervalo intra turnos de 2 (duas) horas, o empregado terá direito a duas horas extras por dia trabalhado.

10.10 Os intervalos de descanso não serão computados na duração da jornada de trabalho, na forma do art. n.º 71, § 2º da CLT, não sendo considerados como tempo de serviço a disposição do empregador, mesmo que o empregado fique na empresa nesse período, em repouso e alimentação.

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

10.12 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.

PROC. ORT/PE N.º
48.913-1562

X

A

H

Jo

J

ter

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

MTB
SRT - DRT
DRT-PE N.
40218-1500

10.13- 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 5:00 horas do dia seguinte, na forma do art. nº 73. §§ 1º e 2º da CLT

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

10.15- 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.

10.16- 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.

10.17- As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho, poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo

10.18- Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, isto não configura a existência de mais de um contrato de trabalho, salvo se o empregado for remunerado direta e separadamente por cada uma das empresas a que prestar serviço, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

10.19- Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuem procuração com poderes de Gestão e Representação do empregador. art. 224 § 2 da CLT

10.20- Também ficam isentos de Registro de Ponto, os empregados que trabalhem externamente, sem fiscalização ou controle da jornada pelo empregador, devendo tal circunstância ser anotada na CTPS do empregado e na sua Ficha de Registro. (Art 74 § 3º c/c art 62, I da CLT)

10.21- Quando o empregado registrar o ponto por outro empregado, será aplicada, pena disciplinar de até 10 dias de suspensão com desconto desses dias e perda do repouso remunerado

10.22- O empregado se compromete a estar em condições de trabalho na hora da marcação de ponto.

10.23 O empregado só poderá se afastar do seu local de trabalho, quando comunicar, previamente, ao seu chefe ou superior, sob pena de pratica de ato de indisciplina, punível com advertência ou suspensão disciplinar.

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

11.1 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.

11.2 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.

11.3 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 RMGs.

11.4- O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa, deverá no mesmo ato, comunicar, por escrito ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria.

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

12.1 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.

12.2 No 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.





12.3 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. (Enunciado 244 e 142 CF /88 Art. 10 inciso II). O FGTS é devido só quando houver demissão.

12.4 Excetuum-se os casos sob contrato por prazo determinado quando a empregada não fará jus à garantia no emprego. (sumula 260 TST CF 88 art. 07 XVIII).

12.5 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 INSS.

12.6 A Empregada gestante, só terá jus ao disposto no Art. 10. II, "b", dos atos das Disposições Constitucionais Transitórias, quando, ainda na vigência de seu contrato de trabalho, comunicar, por escrito ao seu empregador (com a devida comprovação), o seu estado gravídico.

13. VALE TRANSPORTE

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

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

14 FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E CONVÊNIO - PLANO DE SAÚDE

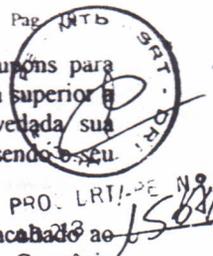
14.1 Fornecedor de alimentação nos intervalos intrajornada, opcional que não constituir-se-á em salário "in natura", não fazendo parte da remuneração do empregado, não estando sujeito a contribuição previdenciária e fundiárias correspondente valor financeiro (decreto 341/91 e art. 28 da lei 8.212/91, ainda, decreto 2.101/96 de 23/12/96 combinado com a portaria 87 de 28/01/97).

14.2 Às Empresas, nos intervalos intrajornada de trabalho, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo em salário "In natura".



14.3 Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios com custo para o funcionário nunca superior a 20% a serem usados nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e não sendo o seu valor integrado ao salário (Decreto 349/91).

PRO. LRTI-DE Nº 1504



14.4 Na conformidade do Art. 28, da Lei n.º 8.212, será facultado ao empregado por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Seguro Saúde, participando do rateio dos custos em até 50% do valor cobrado pela Empresa Seguradora, relativo ao número de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convencional em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente eventualmente usarão, o seguro saúde, não se constituindo portanto em salário "utilidade" ou "in natura"

15 BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

15.1 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.

16 UNIFORME, FARDAMENTOS E EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO.

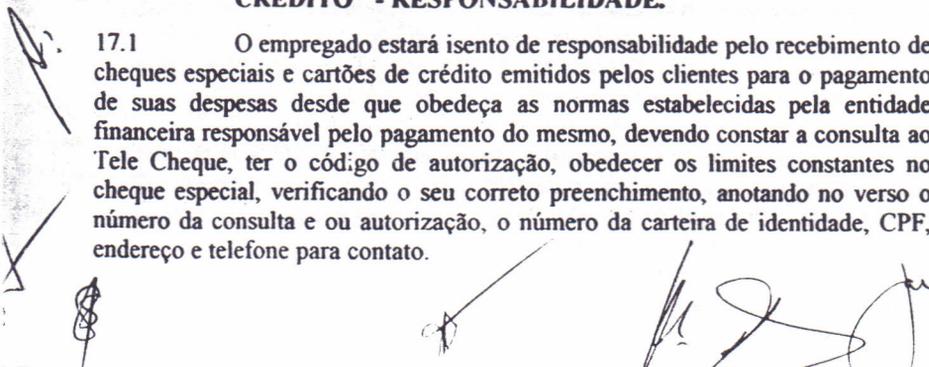
16.1 As Empresas assegurarão o fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual do trabalho sempre que exigidos ou de uso obrigatório.

16.2 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.

16.3 Os empregados responderão pelo consumo indevido de alimentos e bebidas, bem como, pelos prejuízos decorrentes de culpa, dolo ou omissão no desempenho de suas atividades, devidamente comprovado, podendo ser descontado de seus haveres salariais, não excedente a 10% de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez..

17 RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO - RESPONSABILIDADE.

17.1 O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques especiais e cartões de crédito emitidos pelos clientes para o pagamento de suas despesas desde que obedeça as normas estabelecidas pela entidade financeira responsável pelo pagamento do mesmo, devendo constar a consulta ao Tele Cheque, ter o código de autorização, obedecer os limites constantes no cheque especial, verificando o seu correto preenchimento, anotando no verso o número da consulta e ou autorização, o número da carteira de identidade, CPF, endereço e telefone para contato.





Pag. 14
PROC. DRT/PE N.º 213-15681

17.2 Em caso do não cumprimento dessas exigências, os valores das despesas não admitidas poderão ser descontadas da remuneração do empregado responsável, com fundamento no art. 462, § 1, da CLT, assegurando-se-lhe ampla defesa.

18 DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

18.1 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.

19 AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES

19.1 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 das entradas de trabalho das Empresas, e, ainda, encaminhados à administração com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

19.2- Os empregados da categoria profissional ficam obrigados a colocar o seu "ciente" em todo e qualquer aviso, circular, correspondência, carta ou documento similar que lhes forem enviados pelo empregador.

20 CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO E DESCONTOS AUTORIZADOS

20.1 Será facultado as Empresas o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistências 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.

20.2- Na forma do art. 462 da CLT, ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos, farmacêuticos, óticas, seguros gerais, associações recreativas da empresa, de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado.

20.3- Também podem ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

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



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

PROJ. CRT/PE N.º
46.213 - 156

21.1.1 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 assistências, decorrentes, relativas a esse empregado beneficiário

21.2 **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.

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

21.4 **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.

21.5 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.

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

21.7 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 ou Taxa de Serviços.

21.8 Será fornecido pelo Sindicato dos Empregados, **Distico Informativo** de autorização da cobrança aos clientes das Empresas, do acréscimo compulsório - **Gorjeta de acordo com legislação em vigor**. Somente as empresas que estiverem em dia com as obrigações contributivas sindicais, poderão cobrar o acréscimo compulsório - Gorjeta -



21.9 As gorjetas compulsórias integram as Remunerações Mínimas Garantidas, anotadas na Cláusula 4, 4.1, I, II, III e IV.

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

QUADRO 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 Maître
Faxineiro	Aux. Cozinha	Recepcionista	Ch. Cozinha
Ajudante	Aux. Conserv.	Recp. Comunic.	
	Aux. Manut.	Governanta	
		Enc. Lavand.	
		Barman	
		Garçom	
		Cozinheiro	
		Encarregado da Copa	
		Pedreiro	
		Pintor	
		Encanador	
		Marceneiro	
		Eletricista	
		Mecânico	

QUADRO II

GRUPO	HOTÉIS C+/DE 100 APTS., MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES.	HOTÉIS ATÉ 100 APTS., RESTAUR., BARES E SIMILARES
1	RS 7.10	RS 4.75
2	RS 11.80	RS 8.30
3	RS 47.20	RS 34.20
4	RS 57.30	RS 44.80

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the bottom right side of the page]



22. CONTRIBUIÇÃO CONVENCIONAL

22.1 Os Sindicatos Convenentes, 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.

22.2 **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:

<u>Nº Apt^{os}. p/und. hotl.</u>	<u>R\$</u>
001 a 040	50,00
041 a 100	113,00
101 a 200	401,00
200 em diante	713,00

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

<u>Nº Apt^{os}. p/und. Hotl.</u>	<u>R\$</u>
001 a 040	49,00
041 a 100	75,00
101 a 200	119,00
200 em diante	178,00

[Handwritten signature]



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

<u>Nº Mesas</u>	<u>RS</u>
001 a 040	49,00
041 a 100	79,00
101 em diante	108,00

PROC/DRT/PE N.º
46.213 - 15/01/11

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

Com balcão e sem mesas RS 23,00

Com balcão e mesas RS 40,00

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

Todos RS 59,00

22.3 A **Contribuição Convencional** poderá ser inferida do percentual reservado pelas Empresas, conforme definição da Cláusula 21.2 desta Convenção.

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

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

22.6 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 dois por cento (2%) e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, ainda, incluídos de honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.

H

22.7 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 22.6 acima. **Jedusidas as despesas de cobrança na ordem de 50% (conquenta por cento), para cada Sindicato Convenente.**

22.8 **O Dístico Informativo** de autorização do **acréscimo compulsório**, somente será distribuído para as Empresas que estiverem em dia com o recolhimento das **Contribuições Convencional e Assistencial** mediante a exibição das guias próprias respectivas de recolhimento bancário para as duas entidades sindicais convenentes, devidamente quitadas.

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

22.10 Somente as empresas que estiverem em dia com as obrigações contributivas sindicais, poderão cobrar o **acréscimo compulsório - Gorjeta** -

23. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

23.1 As Empresas recolherão, por cada um de seus empregados **sindicalizados ou não**, nos meses de setembro e outubro de 1997, os valores correspondentes a R\$ 6.00 (seis reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, sendo que, somente, poderá efetuar o desconto nos salários de cada empregado, de no máximo, até R\$ 3.00 (três reais) em cada mês respectivo de setembro e outubro de 1997 ficando sob a responsabilidade das empresas, a complementação ao valor de R\$ 6.00 (seis reais) acima fixados e em cada um dos meses respectivos. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até os dias 15 de outubro e 14 de novembro de 1997.

23.2 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 nomeadas para cada uma das entidades sindicais convenentes, 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 jurídicos trinta por cento e o percentual restante para atender as despesas Administrativas e representacionais das diretorias sindicais.

23.3 O recolhimento fora do prazo implicará em multa de 2% (dois 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.

23.4 Fica assegurado a todos os Trabalhadores sindicalizados ou não o direito de oposição, ao referido desconto a título de Contribuição Assistencial nos dez dias que antecederem a efetivação dos respectivos descontos.

23.5 Os Empregados manifestarão o direito de oposição, diretamente ao Sindicato obreiro, de maneira pessoal e individual ou expressamente por escrito em termo dirigido à Presidência da Entidade, também individualmente.

Pag. 1176
SRT
DRT
C.T.
LRI-PE N
46.213-1569

24. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

24.1 Os Sindicatos Convenentes, 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.

24.2 Fica estabelecido que as Empresas, **descontarão dos salários de seus Empregados**, no mês de novembro/97 o valor correspondente ao equivalente a 3% (três inteiros por cento) da **Remuneração Mínima Garantida**, praticada pelo estabelecimento, procedendo a efetivação do mesmo desconto nos valores correspondentes à 2% (dois inteiros por cento) e 3% (inteiros por cento), nos meses de fevereiro e abril de 1998, da mesma forma os descontos incidirão sobre o valor da Remuneração Mínima Garantida praticada em cada estabelecimento, a título de Contribuição Confederativa.

24.3 As importâncias arrecadadas pelas Empresas, em razão dos descontos acima, serão recolhidas aos cofres do Sindicato Profissional ou através de guia de recolhimento bancário, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis após o efetivo desconto.

24.4 Fica assegurado a todos os Trabalhadores sindicalizados ou não o direito de oposição, ao referido desconto a título de Contribuição Confederativa, nos dez dias que antecederem a efetivação dos respectivos descontos.

24.5 Os Empregados manifestarão o direito de oposição, diretamente ao Sindicato obreiro, de maneira pessoal e individual ou expressamente por escrito em termo dirigido à Presidência da Entidade, também individualmente.

25. CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS

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 como aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL - SENAC** -

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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 os valores das respectivas **Remunerações Mínimas Garantidas**, por faixas de enquadramento dos estabelecimentos determinadas nas Cláusulas (4; 4.1, I, II, III, IV) da presente CCT, ou outros valores que venham a ser praticados sob estes títulos, **observando-se como Remuneração Mínima Garantida o somatório de um salário base e a pontuação (gorjeta compulsória ou espontânea), que as integram.**

Pag. 14
S. P. T. O. R.
R-0
R-1
R-2
R-3
R-4
R-5
R-6
R-7
R-8
R-9
R-10
R-11
R-12
R-13
R-14
R-15
R-16
R-17
R-18
R-19
R-20
R-21
R-22
R-23
R-24
R-25
R-26
R-27
R-28
R-29
R-30
R-31
R-32
R-33
R-34
R-35
R-36
R-37
R-38
R-39
R-40
R-41
R-42
R-43
R-44
R-45
R-46
R-47
R-48
R-49
R-50
R-51
R-52
R-53
R-54
R-55
R-56
R-57
R-58
R-59
R-60
R-61
R-62
R-63
R-64
R-65
R-66
R-67
R-68
R-69
R-70
R-71
R-72
R-73
R-74
R-75
R-76
R-77
R-78
R-79
R-80
R-81
R-82
R-83
R-84
R-85
R-86
R-87
R-88
R-89
R-90
R-91
R-92
R-93
R-94
R-95
R-96
R-97
R-98
R-99
R-100
R-101
R-102
R-103
R-104
R-105
R-106
R-107
R-108
R-109
R-110
R-111
R-112
R-113
R-114
R-115
R-116
R-117
R-118
R-119
R-120
R-121
R-122
R-123
R-124
R-125
R-126
R-127
R-128
R-129
R-130
R-131
R-132
R-133
R-134
R-135
R-136
R-137
R-138
R-139
R-140
R-141
R-142
R-143
R-144
R-145
R-146
R-147
R-148
R-149
R-150
R-151
R-152
R-153
R-154
R-155
R-156
R-157
R-158
R-159
R-160
R-161
R-162
R-163
R-164
R-165
R-166
R-167
R-168
R-169
R-170
R-171
R-172
R-173
R-174
R-175
R-176
R-177
R-178
R-179
R-180
R-181
R-182
R-183
R-184
R-185
R-186
R-187
R-188
R-189
R-190
R-191
R-192
R-193
R-194
R-195
R-196
R-197
R-198
R-199
R-200
R-201
R-202
R-203
R-204
R-205
R-206
R-207
R-208
R-209
R-210
R-211
R-212
R-213
R-214
R-215
R-216
R-217
R-218
R-219
R-220
R-221
R-222
R-223
R-224
R-225
R-226
R-227
R-228
R-229
R-230
R-231
R-232
R-233
R-234
R-235
R-236
R-237
R-238
R-239
R-240
R-241
R-242
R-243
R-244
R-245
R-246
R-247
R-248
R-249
R-250
R-251
R-252
R-253
R-254
R-255
R-256
R-257
R-258
R-259
R-260
R-261
R-262
R-263
R-264
R-265
R-266
R-267
R-268
R-269
R-270
R-271
R-272
R-273
R-274
R-275
R-276
R-277
R-278
R-279
R-280
R-281
R-282
R-283
R-284
R-285
R-286
R-287
R-288
R-289
R-290
R-291
R-292
R-293
R-294
R-295
R-296
R-297
R-298
R-299
R-300
R-301
R-302
R-303
R-304
R-305
R-306
R-307
R-308
R-309
R-310
R-311
R-312
R-313
R-314
R-315
R-316
R-317
R-318
R-319
R-320
R-321
R-322
R-323
R-324
R-325
R-326
R-327
R-328
R-329
R-330
R-331
R-332
R-333
R-334
R-335
R-336
R-337
R-338
R-339
R-340
R-341
R-342
R-343
R-344
R-345
R-346
R-347
R-348
R-349
R-350
R-351
R-352
R-353
R-354
R-355
R-356
R-357
R-358
R-359
R-360
R-361
R-362
R-363
R-364
R-365
R-366
R-367
R-368
R-369
R-370
R-371
R-372
R-373
R-374
R-375
R-376
R-377
R-378
R-379
R-380
R-381
R-382
R-383
R-384
R-385
R-386
R-387
R-388
R-389
R-390
R-391
R-392
R-393
R-394
R-395
R-396
R-397
R-398
R-399
R-400
R-401
R-402
R-403
R-404
R-405
R-406
R-407
R-408
R-409
R-410
R-411
R-412
R-413
R-414
R-415
R-416
R-417
R-418
R-419
R-420
R-421
R-422
R-423
R-424
R-425
R-426
R-427
R-428
R-429
R-430
R-431
R-432
R-433
R-434
R-435
R-436
R-437
R-438
R-439
R-440
R-441
R-442
R-443
R-444
R-445
R-446
R-447
R-448
R-449
R-450
R-451
R-452
R-453
R-454
R-455
R-456
R-457
R-458
R-459
R-460
R-461
R-462
R-463
R-464
R-465
R-466
R-467
R-468
R-469
R-470
R-471
R-472
R-473
R-474
R-475
R-476
R-477
R-478
R-479
R-480
R-481
R-482
R-483
R-484
R-485
R-486
R-487
R-488
R-489
R-490
R-491
R-492
R-493
R-494
R-495
R-496
R-497
R-498
R-499
R-500
R-501
R-502
R-503
R-504
R-505
R-506
R-507
R-508
R-509
R-510
R-511
R-512
R-513
R-514
R-515
R-516
R-517
R-518
R-519
R-520
R-521
R-522
R-523
R-524
R-525
R-526
R-527
R-528
R-529
R-530
R-531
R-532
R-533
R-534
R-535
R-536
R-537
R-538
R-539
R-540
R-541
R-542
R-543
R-544
R-545
R-546
R-547
R-548
R-549
R-550
R-551
R-552
R-553
R-554
R-555
R-556
R-557
R-558
R-559
R-560
R-561
R-562
R-563
R-564
R-565
R-566
R-567
R-568
R-569
R-570
R-571
R-572
R-573
R-574
R-575
R-576
R-577
R-578
R-579
R-580
R-581
R-582
R-583
R-584
R-585
R-586
R-587
R-588
R-589
R-590
R-591
R-592
R-593
R-594
R-595
R-596
R-597
R-598
R-599
R-600
R-601
R-602
R-603
R-604
R-605
R-606
R-607
R-608
R-609
R-610
R-611
R-612
R-613
R-614
R-615
R-616
R-617
R-618
R-619
R-620
R-621
R-622
R-623
R-624
R-625
R-626
R-627
R-628
R-629
R-630
R-631
R-632
R-633
R-634
R-635
R-636
R-637
R-638
R-639
R-640
R-641
R-642
R-643
R-644
R-645
R-646
R-647
R-648
R-649
R-650
R-651
R-652
R-653
R-654
R-655
R-656
R-657
R-658
R-659
R-660
R-661
R-662
R-663
R-664
R-665
R-666
R-667
R-668
R-669
R-670
R-671
R-672
R-673
R-674
R-675
R-676
R-677
R-678
R-679
R-680
R-681
R-682
R-683
R-684
R-685
R-686
R-687
R-688
R-689
R-690
R-691
R-692
R-693
R-694
R-695
R-696
R-697
R-698
R-699
R-700
R-701
R-702
R-703
R-704
R-705
R-706
R-707
R-708
R-709
R-710
R-711
R-712
R-713
R-714
R-715
R-716
R-717
R-718
R-719
R-720
R-721
R-722
R-723
R-724
R-725
R-726
R-727
R-728
R-729
R-730
R-731
R-732
R-733
R-734
R-735
R-736
R-737
R-738
R-739
R-740
R-741
R-742
R-743
R-744
R-745
R-746
R-747
R-748
R-749
R-750
R-751
R-752
R-753
R-754
R-755
R-756
R-757
R-758
R-759
R-760
R-761
R-762
R-763
R-764
R-765
R-766
R-767
R-768
R-769
R-770
R-771
R-772
R-773
R-774
R-775
R-776
R-777
R-778
R-779
R-780
R-781
R-782
R-783
R-784
R-785
R-786
R-787
R-788
R-789
R-790
R-791
R-792
R-793
R-794
R-795
R-796
R-797
R-798
R-799
R-800
R-801
R-802
R-803
R-804
R-805
R-806
R-807
R-808
R-809
R-810
R-811
R-812
R-813
R-814
R-815
R-816
R-817
R-818
R-819
R-820
R-821
R-822
R-823
R-824
R-825
R-826
R-827
R-828
R-829
R-830
R-831
R-832
R-833
R-834
R-835
R-836
R-837
R-838
R-839
R-840
R-841
R-842
R-843
R-844
R-845
R-846
R-847
R-848
R-849
R-850
R-851
R-852
R-853
R-854
R-855
R-856
R-857
R-858
R-859
R-860
R-861
R-862
R-863
R-864
R-865
R-866
R-867
R-868
R-869
R-870
R-871
R-872
R-873
R-874
R-875
R-876
R-877
R-878
R-879
R-880
R-881
R-882
R-883
R-884
R-885
R-886
R-887
R-888
R-889
R-890
R-891
R-892
R-893
R-894
R-895
R-896
R-897
R-898
R-899
R-900
R-901
R-902
R-903
R-904
R-905
R-906
R-907
R-908
R-909
R-910
R-911
R-912
R-913
R-914
R-915
R-916
R-917
R-918
R-919
R-920
R-921
R-922
R-923
R-924
R-925
R-926
R-927
R-928
R-929
R-930
R-931
R-932
R-933
R-934
R-935
R-936
R-937
R-938
R-939
R-940
R-941
R-942
R-943
R-944
R-945
R-946
R-947
R-948
R-949
R-950
R-951
R-952
R-953
R-954
R-955
R-956
R-957
R-958
R-959
R-960
R-961
R-962
R-963
R-964
R-965
R-966
R-967
R-968
R-969
R-970
R-971
R-972
R-973
R-974
R-975
R-976
R-977
R-978
R-979
R-980
R-981
R-982
R-983
R-984
R-985
R-986
R-987
R-988
R-989
R-990
R-991
R-992
R-993
R-994
R-995
R-996
R-997
R-998
R-999
R-1000

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 (uma) Remuneração Mínima 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 CLT e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive, dos empregados de outras categorias profissionais mesmo diferenciadas e compreendidas 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 rescidente 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 dado 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, 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.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials and smaller signatures on the right.]

27.5 Os empregados ficam condicionados após, à cada 90 dias de efetivo serviço prestado nas Empresas, a comunicarem à entidade sindical os 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 entidades sindical dos empregados, nesses períodos resultará na presunção declaratória de que não houve lesão de direito no período respectivo.

27.6 **Apuração do Salário Variável.** - 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.

27.7- O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio, será demitido por justa causa, perdendo o direito ao recebimento das verbas rescisórias, das guias de seguro desemprego, bem como ao saque do FGTS.

28. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

28.1 A ausência do trabalho de dirigente sindical, para o desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador, com antecipação mínima de 48 (quarenta e oito) horas, através de correspondência enviada pelo Sindicato dos Trabalhadores, na qual deverão ser expostos os motivos da ausência do dirigente. Aceita a solicitação, considerar-se-á o empregado em licença não remunerada, nos termos do § 2º do Art. 543 da CLT.

29. CARTA DE RECOMENDAÇÃO

29.1 As Empresas com mais de 10 (dez) empregados fornecerão quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida, desde que por ele solicitada.

30. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

30.1 A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor das Remunerações Mínimas Garantidas, ajustadas na Cláusula 4.

31. JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS

31.1 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.

RT - CRT - REC
 1564
 ORI-PE N.º

Handwritten marks and signatures at the bottom of the page, including a large 'X' on the left and several signatures on the right.

Pag. 20 MTB 307
C. R. M. T. B.
PROC. CRT/PE
48.213-156

32. DATA-BASE. VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

32.1 A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva a todo Estado de Pernambuco, base territorial das Entidades Convenentes.

32.2- A presente Convenção coletiva vigorará pelo prazo de 01 (hum) ano a contar de 1º de setembro de 1997 e a a findar em 30 de agosto de 1998.

32.3- As normas pactuadas em Convenções coletivas ou em sentenças Normativas, só terão validade durante o período de suas vigências, não se projetando como "coisa julgada", "direito adquirido" ou "ato jurídico perfeito".

33. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

33.1 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.

34. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

34.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, art. nº 620, da CLT

35. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU RENOVAÇÃO

35.1 O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada pelas normas do Art. nº 610, da Consolidação das Leis do Trabalho.

36. DISPOSIÇÕES FINAIS

36.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 21 (vinte e uma) laudas, esta sendo editada numa só via, extraíndo-se-lhes tantas cópias quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, 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 CLT.

Pag - 21
MTD
S.P.
T.C.

36.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Componentes 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.

40
15641

RECIFE, 1º DE SETEMBRO DE 1997

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

Júlio Cruchô Cunha
JÚLIO CRUCHO CUNHA - PRESIDENTE DO SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO

José Tavares Correia Neto
JOSÉ TAVARES CORREIA NETO - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABIH

João Aduato Araújo Silva
JOÃO ADAUTO ARAUJO SILVA - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER - ABRASEL

Alfredo Cunha
ALFREDO CUNHA - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO REGIONAL DE TURISMO E HOTÉIS DE PETROLINA - ASTHUR

Francisco de Assis Chaves Frazoso
FRANCISCO DE ASSIS CHAVES FRAZOSO - ADVOGADO, OAB/PE N.º 10.506 SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO

Heriberto Guedes Carneiro
HERIBERTO GUEDES CARNEIRO ADVOGADO, OAB/PE 5.753 SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO

DRA. MARIA INEZ M. AVELAR - DELEGADA REGIONAL DO TRABALHO EM PERNAMBUCO

Handwritten mark

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Delegacia Regional do Trabalho - PE

Termo de Registro e Arquivamento
do presente instrumento, na forma do
Art. 614, da CLT, para que produza
seus jurídicos e legais efeitos.

Recife, 11 de 9 de 19 98

Amalade Siqueira
Serviço de Relações do Trabalho

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Delegacia Regional do Trabalho - PE

Registrado às fls. 160 do Livro
nº 01/98 de Acordos e Convenções
Coletivas de Trabalho

Recife, 11 de 9 de 19 98

Amalade Siqueira
Delegacia Regional do Trabalho