

1998

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 DE BARMEM DO ESTADO DE PERNAMBUCO**, **ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - 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:



PROCDRT/PE N.º
43.213-1/1998

1. CONVENIENTE:

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 Pernambucana de Barmem**, **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 assembleias gerais realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

2. OBJETO

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:





PROC/DRT/PE N.º
46.213-19088/98

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 exerçam, 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.

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 1998, equivalente e de acordo com o grupo de função que pertence: (Cláusula 21.10 Quadro I)

I - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:
RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, HOTÉIS, MOTÉIS
DE FORA DA ÁREA METROPOLITANA, Pousadas, MOTÉIS
DE TRÂNSITO E HOTÉIS DE PETROLINA, E SIMILARES,
COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE
CONSTRUIDOS.

		GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
ATIVIDADE I	Salário	130,00	130,00	130,00	130,00
	Gorjeta/Ponto	23,00	36,00	55,00	69,00
	Remuneração	153,00	166,00	185,00	199,00

RECIFE - PE - MTE - DRT
 PROC/DRT/PE N.º
 46.213-19088AR

II - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:

HOTÉIS COM MAIS DE 40 ATÉ 100 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS, HOTÉIS SAZONAIS FORA DA ÁREA MUNICIPAL DA CIDADE DE RECIFE E MARINAS.

		GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
ATIVIDADE II	Salário	139,00	139,00	148,00	158,00
	Gorjeta/Ponto	27,00	41,00	52,00	58,00
	Remuneração	166,00	180,00	200,00	216,00

III - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE:

HOTÉIS COM MAIS DE 100 E ATÉ 200 APARTAMENTOS, MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES AOS MOTÉIS DA REGIÃO METROPOLITANA DO RECIFE.

		GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
ATIVIDADE III	Salário	148,00	149,00	159,00	170,00
	Gorjeta/Ponto	37,00	51,00	64,00	70,00
	Remuneração	185,00	200,00	223,00	240,00

Maurício

S. E. ...
 ...
 ...



IV - ATIVIDADE DOS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM COM MAIS DE 20! APARTAMENTOS, BOATES SIMILARES E PE N.º BUFFETTS.

ATIVIDADE	Salário	GRUPO	GRUPO	GRUPO	GRUPO
		A	B	C	D
IV		159,00	159,00	170,00	182,00
	Gorjeta/Ponto	39,00	55,00	69,00	75,00
	Remuneração	193,00	214,00	239,00	257,00

4.2 As empresas de hotelaria que adotem o sistema de hospedagem por tempo de ocupação, ou seja de alta rotatividade se equívalem para fins remuneratórios, às empresas qualificadas no Item III, das Remunerações Mínimas Garantidas, à exceção dos 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 para diversos grupos de ocupação, serão corrigidas na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o principio 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.

5.1 Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, cujos valores salariais, em setembro de 1997 correspondiam ao 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 a partir de 1º (primeiro) de setembro de 1998, no percentual de 6,99% (seis inteiros e noventa e nove centésimos por cento)



PROC/DRT/PE N.º
46.213-13088/98

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 1997, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 1998, no percentual equivalente ao índice do INPC, calculado pelo IBGE, na data base da categoria profissional. Facultando-se às partes a livre negociação, para concessão de ajustes salariais em razão de **MERECIMENTO**, ou promoções.

6.2 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.

6.3 Os salários dos empregados admitidos após 1º de setembro de 1997, serão atualizados proporcionalmente, em 1º de setembro de 1998 em relação ao número de meses contados da data de admissão respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção e ou merecimento.

7. SISTEMÁTICA E 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.

7.3 O pagamento dos salários poderá ser por hora, diário, semanal e ou mensal, obedecendo a legislação em vigor e, por ocasião do seu recebimento o empregado dará quitação irrevogável e irretroatável das parcelas referentes a horas extras, adicional noturno, repouso remunerado, dias santos e feriados, oportunidade em que declarará não existir nenhuma diferença ou importância devida relativa àquele período.

[Handwritten signatures and stamps]

5/15

ESTADO DE PERNAMBUCO



7.4 Havendo qualquer diferença e ou falta quanto a parcelas e valores, deverá o empregado ressaltar por escrito na hora da quitação, para análise e caso, complementação e ou compensação das parcelas reclamadas. PROC/DRT/PE N.º 46.213-108870

7.5 Não havendo conciliação da diferença suscitada, o Empregado deverá ir ao seu Sindicato, no 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 ou compensação das parcelas ressaltadas, no caso de serem efetivamente devidas. O pagamento deverá ser feito ao Empregado devidamente assistido pelo Sindicato.

8. **ADICIONAIS NOTURNO, INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE**

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 e art.7 IX CF/88

8.2- A transferencia 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- Os adicionais de insalubridade e Periculosidade, somente serão devidos ao empregado, a partir de sua constatação, em laudo pericial, realizado de conformidade com os preceitos legais:

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

8.6- A eliminação da Insalubridade e Periculosidade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do adicional respectivo, desde que a perícia ateste a eliminação da insalubridade ou Periculosidade.

8.7- Fica o empregado e empregador obrigados a cumprirem o que estabelecem as normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que tratam de exame médico periódico, bem como a usar EPI's, sob pena de sofrer as sanções previstas na legislação trabalhista vigente, e não pagamento dos respectivos adicionais de Insalubridade e ou Periculosidade.

MTB - CRT - DRT
PROC/DRT/PE N.º
16.213-10884

8.8- A reclassificação ou desclassificação da insalubridade por ato da autoridade competente, repercutirá, exclusivamente, na satisfação do respectivo adicional, não se constituindo em direito adquirido ou implicação de irredutibilidade salarial.

9. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

9.1 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 da semana mesmo que seja em qualquer outro mês subsequente visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção. Se não for compensada considerar-se-á como hora extra e, se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá ir ao seu Sindicato no 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 ou compensação das horas extras trabalhadas, 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 observando-se o Enunciado 354 do C. TST, ou seja, excluindo-se do calculo de aficção as gorjetas/pontos e atribuindo-se os seguintes percentuais de acréscimos:

- I - Com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas, das Segundas feiras aos domingos, nos dias feriados e santificados, 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 das segundas-feiras aos sábados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e, de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.

PROC/DRT/-PE N.º

40.213-19082/98

III - Com 100% (cem por cento) de acréscimo, sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas, aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e, também, nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

9.3 Fica admitido na presente convenção o acordo individual que tem como objetivo a **PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO** de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultativo entre as partes **cancelar a compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado, se, antes de findo o prazo do presente contrato, sua continuidade não for conveniente às partes, ou se terminar o objetivo de tal acordo.**

9.4 O procedimento de aferição a ser adotado quanto a jornada suplementar e extraordinária de trabalho, será o da utilização do fator de 220 (duzentos e vinte) horas mês. **As horas que excederem a 220 horas mensais no caso dos meses de 31 dias poderão ser compensados nos meses de 30 dias, havendo esta ocorrência, não haverá prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, não havendo também diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função sem obedecer o referido acordo.**

9.5 Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do **BANCO DE HORAS**, através de Acordo Individual de Trabalho, com fundamento na Lei n.º 9.601/98 que deu nova redação ao art. 59 da CLT, no Decreto Lei n. 2.431/98 que a regulamentou e nas normas convencionais aqui acordadas.

9.6 As Empresas ficam obrigadas a adotarem mecanismos de controle e fiscalização do **BANCO DE HORAS**, de modo a permitir, mensalmente, o acompanhamento individual do trabalhador e, em havendo divergência, do Sindicato Profissional.

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.

PROC/DRJ/FE N.º

46.213-390888

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, até 10 horas diárias compensáveis, sendo que o mês trabalhado poderá ser convertido para 220 (duzentos e vinte) horas ou menos, por acordo da empresa com o empregado.

10.4 A duração do intervalo entre dois turnos para refeição e repouso se dá no mínimo de trinta minutos podendo ser em dois intervalos de 15 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 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 Na jornada de trabalho de (2) dois turnos, haverá sempre um intervalo intra-turnos para alimentação e repouso, sendo facultado ao empregado no intervalo intra-turnos permanecer no salão de repouso e alimentação. O uso desta faculdade não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade do art. 71 § 2º, CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser o turno diurno ou noturno, em sistema de revezamento ou fixo.



10.8 A Empresa poderá modificar, alterar ou alternar o horário da prestação de serviço, inclusive do horário noturno para o diurno, ou vice-versa, inclusive do sistema de jornada fixa para o sistema de revezamento e vice-versa, mediante acordo individual de trabalho.


 PROC/DRT/PE N.º
 40.213-190888

10.9 A Empresa, quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal (44 horas) e ou extra podendo ser compensada 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.

10.10 Fica facultado a adoção de regime de revezamento de 12:00 (doze) horas, com 36:00 (trinta e seis) horas de descanso.

10.11 Poderá ser adotada a Jornada de dois turnos de 5 (cinco) horas cada com intervalo intra-turnos de 2 (duas) horas, desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 horas.

Exemplo:

MÊS:
NOVEMBRO/98 (trabalhando dias ímpares)

D	S	T	Q	Q	S	S	Total de Horas na Semana	Jornada Diária 10 horas 2 turnos de 5 horas	Intervalo Alimentação
1		3		5		7	40		
	9		11		13		30	06:00 às 11:00	11:00 às 13:00
15		17		19		21	40	13:00 às 18:00	
	23		25		27		30		
29							10		
Total Horas Mensais							150		



MÊS:

DEZEMBRO/98 (trabalhando dias pares)



D	S	T	Q	Q	S	S	Total de Horas na Semana	Jornada Diária 10 horas na semana	Intervalo Alimentação
6		8	2	10	4	12	20	06:00 às 11:00 13:00 às 18:00	11:00 às 1300
	14		16		18		30		
20		22		24		26	40		
	28		30				20		
							20		
Total Horas Mensais							150		

10.12 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.

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

10.14 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 DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião 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 7 (sete) semanas.

PROCDRT/PE N.º
45213-13089/95

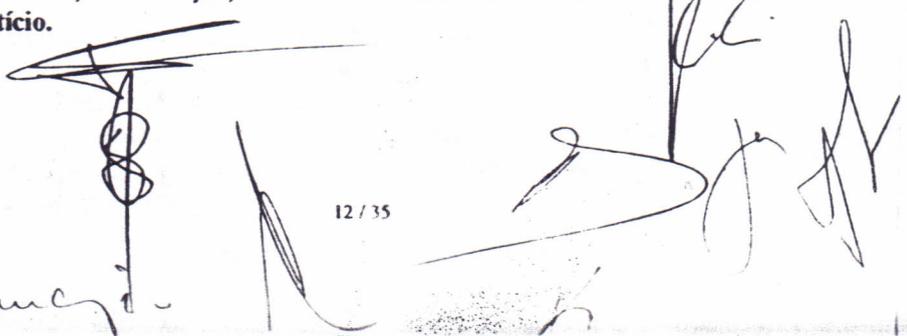
10.15 A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5:00 horas do dia seguinte, na forma do art. n.º 73, §§ 1º e 2º da CLT. (Dá origem ao item 10.10.4)

10.16 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.

10.17 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 trabalhado.

10.18 Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do sistema de JORNADA REDUZIDA, de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais, como Remuneração Mínima Garantida proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas, em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, através de Acordo Individual de Trabalho, com fundamento na MP n.º 1.709/98, bem como, nos provimentos legais subsequentes e nas normas convencionais aqui acordadas.

10.19 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.



10.20 Quando a jornada for realizada em 2 (dois) turnos e alternados, isto é, quando houver trabalho em dia par e não houver em dia ímpar, ou vice-versa, será permitido a conversão das parcelas adicionais, desde que a jornada diurna seja fixada em 11 (onze) horas e 30 (trinta) minutos e a noturna em 10:00 (dez) horas, conforme demonstração a seguir.

RECIBO DE RECEBIMENTO
PROC. DRT/PE N.º
16.213-19088

10.21 CÁLCULO DA CONVERSÃO DAS PARCELAS ADICIONAIS.

Para o correspondente número de Horas Normais, será adotada a jornada diurna de 11 horas e 30 minutos e a noturna é de 10 horas, distribuída em dois turnos, quando o trabalho for realizado em dias alternados, ou seja, trabalhando em dia ímpar não trabalha em dia par e vice-versa.

HORÁRIO DIURNO JORNADA DE 11 HORAS E 30 MINUTOS, EM DOIS TURNOS

DIA ÍMPAR

Dias trabalhados
16 dias X 11,50h = 184,00HN

Repouso Remunerado:
4,33 dias X 7,33h = 31,74HN

Conversão Parcela HE p/ HN
16 dias X 1,50h X 50% = 12,00HN

Total Conversão Mensal: **227,74HN**

DIA PAR

Dias trabalhados
15 dias X 11,50h = 172,50HN

Repouso Remunerado
4,33 dias X 7,33h = 31,74HN

Conversão Parcela HE p/ HN
15 dias X 1,50h X 50% = 11,25HN

Total Conversão Mensal **215,49HN**









**HORÁRIO NOTURNO JORNADA DE 10:00 HORAS
EM DOIS TURNOS**

peço DRT/PE Nº
46.23-19088/98

DIA IMPAR

DIA PAR

Dias trabalhados
16 dias X 10,00h = 160,00HN

Dias trabalhados
15 dias X 11,50h = 150,00HN

Repouso Remunerado:
4,33 dias X 7,33h = 31,74HN

Repouso Remunerado
4,33 dias X 7,33h = 31,74HN

Conversão Parcela H. Not. p/ h Dia.
16 dias X 5 h. not. X 30% = 24,00HN

Conversão Parcela H. Not. p/ h. Dia.
15 dias X 5 h. not. X 30% = 22,50HN

Conversão Parcela H. Not. p/ h Dia.
16 dias X 5 h. nor. X 0,075 = 5,92HN

Conversão Parcela H. Not. p/ h. Dia.
15 dias X 5 h. nor. X 0,075 = 5,63HN

Total Conversão Mensal 221,66HN

Total Conversão Mensal 209,87HN

OBS:

As horas que excederem a 220 horas mensais no caso dos meses de 31 dias serão compensadas nos meses de 30 dias em virtude da semana estar compreendida entre dois meses consecutivos.

10.22 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, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

10.23 Todos os empregados ficam obrigados a registrar pessoalmente o seu ponto diário, salvo os ocupantes de cargo de confiança, que possuem procuração com poderes de Gestão e Representação do empregador, art. 62, § 2 da CLT, os quais não farão jus a horas suplementares ou extraordinárias.

14/35

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

PROC/DRT/PE N.º
46.213-9088/98

10.25 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.

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

10.27 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.

10.28 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.

10.29 Poderá ser praticada a revista nos pertences dos empregados e em sua pessoa, na entrada e na saída de sua jornada de trabalho, sem restrições desde que seja exercida por pessoa do mesmo sexo e em local adequado e resguardado, para que não haja qualquer constrangimento para o revistado.

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, a classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva, e do grupo que pertencem ou a uma remuneração equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o valor das RMCs.

PROC/DRT/PE N.º
46213-19088/88

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 inalação 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.

12.4 Excetuam-se os casos sob contrato de experiência por prazo determinado quando a empregada não fará jus à garantia no emprego.



PROC/DRT/PE N.º
40.213-19088/98

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 fará 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, não se incorporando à remuneração para quaisquer efeitos, salariais, previdenciários, e rescisórios.

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 Fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada, será opcional e não constituir-se-á em salário "In natura", não fazendo parte da remuneração do empregado, não estando sujeito a contribuição previdenciária e fundiárias do 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".

17/35

Marcos

14.3 Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios com custo para o funcionário para 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).



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 numero de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convenial 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. FÉRIAS PROGRAMADAS

Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, ainda, sendo fixado no quadro de avisos com antecedência mínima de 15(quinze) dias, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

16 BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC

16.1 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.

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

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

17.2 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.

17.3 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.

PROC/DRT/PE N.º
16213/1908798

17.4 Caracterizado o dolo ou ato culposo na perda de materiais e da confecção de serviços, terá direito à empresa a descontar o prejuízo do salário do empregado.

17.5- A utilização indevida de instrumento de trabalho, em benefício próprio ou de terceiros, considerar-se-á caracterizada a infração do art. 482 da CLT.

18 RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO - RESPONSABILIDADE.

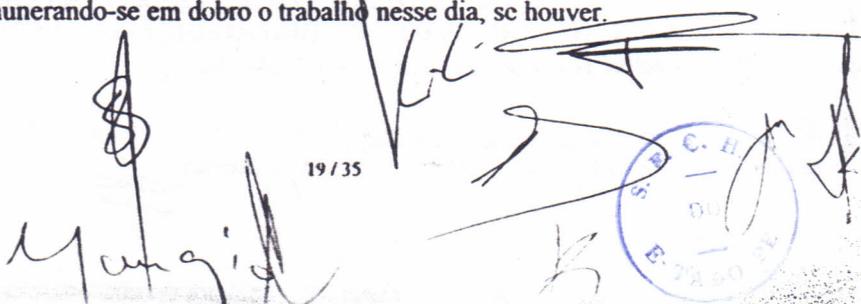
18.1 O empregado estará isento de responsabilidade pelo recebimento de cheques especiais e cartões de crédito emitidos pelos clientes para o pagamento de suas despesas desde que obedeça as normas estabelecidas pela entidade financeira responsável pelo pagamento do mesmo, devendo constar a consulta ao 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

18.2 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.

19 DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

19.1 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.

19/35



20

AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES



20.1 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.

20.2- 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.

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

21.1 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 10% (dez 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.

21.2- 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.

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

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

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

22.1.1 As **gorjetas manuais ou espontâneas**, somente serão admitidas para todos os fins de direito, inclusive, trabalhista e previdenciário, se forem recolhidas 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 emprego beneficiário.

PROC/DRT-PE N.º
46.213-19088/9

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

22.2.1 A gorjeta será sempre proporcional ao salário do empregado na composição da remuneração mínima. Sua distribuição será de 55% (cinquenta e cinco por cento) do total arrecadado, sendo os demais 45% (quarenta e cinco por cento) destinados as despesas com as obrigações sociais e convencionais.

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

22.4 **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.

22.5 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.

22.6 É facultada a distribuição da gorjeta pelo sistema de pontos mediante adoção do C.B.O. - Classificação Brasileira de Ocupação. A exemplo do quadro II o qual poderá ser acrescida de outras funções nos diversos grupos havendo compatibilidade funcional.



PRÓC/DRTI/PE Nº 46.213-19088/08

22.7 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.

22.8 Será fornecido pelo Sindicato dos Empregados, **Dístico Informativo** de autorização da cobrança aos clientes das Empresas, do acréscimo compulsório - **Gorjeta**.

22.9 As gorjetas compulsórias integram as Remunerações Mínimas Garantidas, anotadas na Cláusula 4, 4.1, I, II, III e IV. Obedecendo ao enunciado 354

22.10 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, da Classificação Brasileira de Ocupações **Quadro I**, e que atribuirá valores em reais para cada contribuição social por empregado, segundo faixa de enquadramento e valor em reais fixado por jornada diária de trabalho, conforme **Quadro II - Gorjeta Manual ou espontânea** para cada atividade e por cada Grupo de Ocupação no Trabalho

22.10.1 Poderá a empresa admitir o funcionário em qualquer grupo ou criar novos grupos bastando para isso obedecer a Classificação Brasileira Ocupação CBO.



QUADRO I

GRUPOS DE OCUPAÇÃO DE TRABALHO



P.O. DRT/PE N.º 13088/95

1º GRUPO	A	2º GRUPO	B	3º GRUPO	C	4º GRUPO	D
At. Lanchonete		Aux. Secretária		Secretária		Chefe de Escritório	
CBO-5.32.70		CBO-3.21.05		CBO-3.21.05		CBO-3.01.20	
Continuo		Aux. de Manutenção		Barman		Chefe de Vendas	
CBO-3.99.70		CBO-8.45.90		CBO-5.32.90		CBO-4.21.40	
Mensageiro		Aux. Controler/Pg./Rec.		Garçon		Chefe de Eventos	
CBO-5.32.90		CBO-3.93.10		CBO-5.32.10		CBO-4.21.40	
Camareira/Tornante/Not		Aux. Rouparia		Promotor de Vendas		Chefe de Recepção	
CBO-5.40.50		CBO-5.40.50		CBO-4.21.40		CBO-3.94.17	
Porteiro/Tornante/Not		Lancheiro		Promotor de Reservas		Chefe da Governança	
CBO-5.40.55		CBO-5.31.70		CBO- 4.21.40		CBO-5.40.90	
Faxineiro/Servente		Almoxarife		Motorista		Chefe de Salão/Maitre	
CBO-5.52.20		CBO-3.91.15		CBO-9.85.10		CBO-5.32.20	
Cumins		Padeiro		Pedreiro		Chefe de Bar	
CBO-5.32.90		CBO-7.76.20		CBO-9.51.10		CBO-5.32.45	
Lavadeira		Enfermeiro		Electricista		Chefe de Cozinha	
CBO-5.60.10		CBO-5.72.15		CBO-8.55.20		CBO-5.31.20	
Ajudante/Serviço Gerais		Cap. Porteiro		Encanador		Chefe de Tesouraria	
CBO-5.52.20		CBO-5.40.55		CBO-8.71.05		CBO-3.02.60	
Costurera		Aux. Pessoal		Pintor		Chefe do Controler	
CBO-7.95.90		CBO-3.93.30		CBO-9.31.20		CBO-3.08.30	
Copeiro		Aux. Contábil		Marceneiro		Chefe de Contas à Pagar	
CBO-5.32.60		CBO-3.31.15		CBO-5.11.10		CBO-3.01.35	
Manobrista		Aux. Recepção		Assessor Controler		Chefe de Orçamento	
CBO-5.99.25		CBO-3.94.10		CBO -		CBO-3.02.30	
Vigia		Caixa		Assessor Contábil		Chefe de Rec Humanos	
CBO-5.83.30		CBO-3.31.45		CBO -		CBO-3.01.90	
Segurança		Churrasqueiro		Receptionista		Chefe de Pessoal	
CBO- 5.99.90		5.31.90		CBO - 3.94.20		CBO- 3.01.20	
Roupeiro		Pasteleiro		Receptionista Biling		Chefe de Segurança	
CBO- 5.40.50		7.76.90		CBO - 3.94.90		CBO - 30190	
Steward		Garde Manger		Supervisor de Andar		Guest Rel	
CBO- 5.32.90		CBO - 5.		CBO - 5.40.10		CBO - 5.99.90	
		Aux. Pedreiro		Assessor de Eventos			
		CBO - 9.51.90		CBO - 5.99.90			
		Aux. Almoxarifado		Caixa Geral			
		CBO - 3.99.75		CBO - 3.31.30			
		Aux. Controler		Assessor de Pessoal			
		CBO - 3.93.90		CBO - 3.93.90			
		Aux. Contábil		Encarregado de Bar			
		CBO - 3.31.15		CBO - 5.32.45			
		Telefonista		Encarregado de Faxina			
		CBO - 3.80.20		CBO - 5.52.90			
				Encarreg. Almoxarifado			
				CBO - 3.91.15			
				Encarreg. Cart. Fiscal			
				CBO - 3.09.90			
				Encarregado de Arquivo			
				CBO - 3.95.30			



QUADRO II - GORJETA MANUAL OU ESPONTÂNEA



	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
ATIVIDADE I	25,00	37,00	50,00	55,00
ATIVIDADE II	25,00	37,00	50,00	55,00
ATIVIDADE III	37,00	50,00	62,00	62,00
ATIVIDADE IV	37,00	50,00	62,00	75,00

23. CONTRIBUIÇÃO CONVENCIONAL

23.1 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.

23.2 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 Aptos. 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:**

RECIBO - DIT - DIT
PROC DIT/PE Nº
13.23-19088/88

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

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

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

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

Com balcão e sem mesas R\$ 23,00

Com balcão e mesas R\$ 40,00

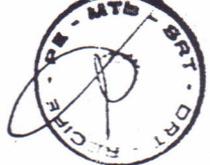
25/85

Margarida

ESTADO PE

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

Todos RS 59,00



PROC. SRT/PE N.º
15.013.89088/98

23.3 A **Contribuição Convencional** poderá ser inferida do percentual reservado pelas Empresas, conforme definição da Cláusula 22.2 desta Convenção.

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

23.5 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.

23.6 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 recolhido 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.

23.7 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 23.6 acima, deduzidas as despesas de cobrança, na ordem de 50% (cinquenta por cento), para cada Sindicato Conveniente.

23.8 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 convenientes, devidamente quitadas.

23.9 As Empresas poderão optar pela aquisição quadrimestral do ~~disque~~ 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.

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

24. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

24.1 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\$ 7,00 (sete reais), a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, sendo que, somente, poderá efetuar o desconto nos salários de cada empregado, ~~de no máximo, até R\$ 3,50~~ (três reais e cinquenta centavos) em cada mês respectivo de setembro e outubro de 1998 ficando sob a responsabilidade das empresas, a complementação ao valor de R\$ 7,00 (sete reais) acima fixados e em cada um dos meses respectivos. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até os dias 15 de outubro e 16 de novembro de 1998.

24.2 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 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 jurídicos trinta por cento e o percentual restante para atender as despesas Administrativas e representacionais das diretorias sindicais.

24.3 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.

24.4 Fica assegurado a todos os Trabalhadores e Empresas, 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.

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



PROCDRTI-PE Nº
16.213-3008898

25. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

25.1 Os Sindicatos Convenentes, por suas respectivas Assembléias Gerais, estão autorizados a fixarem por suas respectivas Assembléias, 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.

25.2 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.

25.3 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.

25.4 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.

25.5 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.

28.2 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 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.

PROC/DRT/PE N.º
48.23-19088/98

28.3 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.

28.4 Na hipótese de não terem sido recolhidos em tempo hábil os depósitos fundiários ou suas complementações, poderão ser quitados no ato da Rescisão de Contrato de Trabalho, mediante depósito na conta vinculada na Caixa Econômica Federal, 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, acrescido desse montante da multa fundiária de 40% (quarenta por cento).

28.5 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.

28.6 **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.

28.7 As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes. Integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. Na forma do **Enunciado 354, do Colendo TST.**

28.8- 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.

PROCDRTAPE
150039088

28.9- Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato, (dia e hora marcados previamente), fica o órgão competente obrigado a fornecer ao empregador, documento comprovando a ausência do empregado, para fins de liberação da multa a que se refere o artigo 477 da CLT, desde que Empresa comprove a comunicação por documento devidamente assinado pelo trabalhador.

28.10- O empregado que receber comunicação de aviso prévio de dispensa fica obrigado a colocar a data e o seu ciente no documento, tendo direito a uma copia do documento.

28.11- Fica estabelecido que poderá o empregador, dispensar o empregado do cumprimento da jornada de trabalho, quando do decurso do Aviso Prévio. Sem prejuizo da data aprazada para o pagamento das verbas rescisórias, no primeiro dia útil do prazo do art. 477 da CLT.

28.12- Fica garantido ao empregado a devida baixa em sua CTPS, quando dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no periodo de Aviso Prévio, comprovando por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do inicio e do término do Aviso Prévio principalmente, quanto ao prazo legal, previsto no art. 477 da CLT, para o efetivo pagamento das verbas rescisórias.

29. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

29.1 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.

31 / 35

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'L. T. ...'. In the center, there is a date stamp '31 / 35'. To the right, there are several more signatures and a blue circular stamp with the text 'S. H. C. S.' and 'ESTADO DO RJ'.

30. CARTA DE RECOMENDAÇÃO

30.1 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.



PROC/DRJ/-PE N.º
46.213-13088/98

31. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

31.1 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.

32. JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS

32.1 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

33. DATA-BASE, VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

33.1 A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva a todo Estado de Pernambuco, base territorial das Entidades Convenientes abrangendo também, as Empresas de Marias náuticas.

33.2- A presente Convenção coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano a contar de 1º de setembro de 1998 e a findar em 30 de agosto de 1999.

33.3- 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"

34. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E ATUALIZAÇÃO POR TAXAS INADIMPLIDAS



TRT-PE N.º 33088/93

34.1 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.

34.2 Fica instituído o Prêmio da ordem de 10% (Dez por cento) incidentes sobre os valores das Taxas fixadas nesta avença normativa, que estejam em atraso, quando regularizadas na forma convencional e através dos funcionários das Entidades convenentes, não se incorporando sob nenhum aspecto aos seus respectivos salários.

35. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

35.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, art. n.º 620, da CLT.

36. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO

36.1 O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada pelas normas do Art. n.º 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

37. DISPOSIÇÕES FINAIS

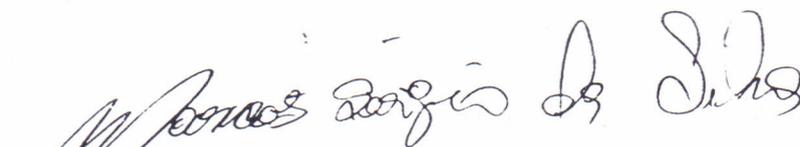
37.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 35 (trinta e cinco) laudas, esta sendo editada numa só via, extraindo-se-lhes **tantas cópias xerox** quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, para fins de registro, conforme ordena o Art. n.º 614, da CLT.



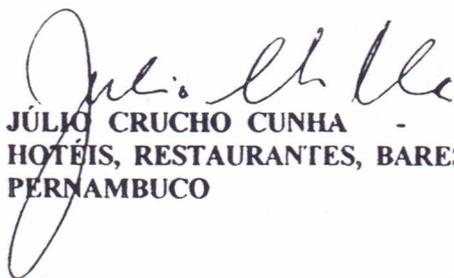
37.2 E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenientes e os Intervinentes Necessários, por seus Representantes legais, em presente, Convenção Coletiva de Trabalho, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores, e, em presença do Ex.ma. Sra. Dra. Delegada Regional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

PROC/DRT/PE N.º
16.213-19088/98

RECIFE, 1º DE SETEMBRO DE 1997



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



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

