

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 ainda, como Intervenientes, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARMAN DO ESTADO DE PERNAMBUCO; a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABHH - e, finalmente, a ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO E LAZER - ABRASEL, na forma das cláusulas e condições a seguir acordadas e articuladas:

1. CONVENENTES

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 seu Diretor Presidente, Senhor Marcos Sérgio da Silva, e do outro lado, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, representado pelo seu Diretor Presidente, Senhor Júlio Crucho Cunha, e ainda, como Intervenientes, a Associação Pernambucana de Barman; a Associação Brasileira da Indústria de Hotéis e, finalmente, a Associação Brasileira das Empresas de Entretenimento e Lazer, por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembleias gerais, realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

2. OBJETO

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundada no artigo 611 e seguinte da CLT e demais normas legais aplicáveis à espécie, 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 cujas atividades são consideradas de CARÁTER PERMANENTE - de acordo com o disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares", e os seus empregados, como a seguir definidos.

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, e, ainda, os que, embora laborando para elas, pertençam 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 - R.M.G. - Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de uma Remuneração Mínima Garantida a partir de 1º de setembro de 2.002, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades, como a seguir estipuladas:

I - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE RESTAURANTES BARES, LANCHONETES E SIMILARES; DE ALBERGUES, Pousadas e SIMILARES; DE HOTÉIS E SIMILARES, COM ATÉ 40 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS;

SALÁRIO BASE.....R\$ 206,80 (duzentos e seis reais e oitenta centavos)

GORJETÁ/PONTO.....R\$ 20,20 (vinte reais e vinte centavos)

R. M. G.R\$ 227,00 (duzentos e vinte e sete reais)

1/18

PROC. ORTE Nº
40213 19359/02-26

II - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS E SIMILARES COM MAIS DE 40 E ATÉ 100 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS; DE MOTÉIS, HOTÉIS SAZONAIS E SIMILARES FORA DA ÁREA DO MUNICÍPIO DO RECIFE E MARINAS;

SALÁRIO BASE.....R\$ 217,80 (duzentos e dezessete reais e oitenta centavos)
GORJETA/PONTO.....R\$ 21,20 (vinte e um reais e vinte centavos)

R. M. G.R\$ 239,00 (duzentos e trinta e nove reais)

III - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS, MOTÉIS E SIMILARES COM MAIS DE 100 E ATÉ 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS;

SALÁRIO BASE..... R\$ 226,80 (duzentos e vinte e seis reais e oitenta centavos)
GORJETA/PONTO.....R\$ 23,20 (vinte e três reais e vinte centavos)

R. M. G.R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais)

IV - EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE HOTÉIS, MOTÉIS E SIMILARES COM MAIS DE 200 APARTAMENTOS EFETIVAMENTE CONSTRUÍDOS; DE BUFETE, DE CASAS DE FESTA E SIMILARES.

SALÁRIO BASE.....R\$ 246,40, (duzentos e quarenta e seis reais e quarenta centavos)
GORJETA/PONTO.....R\$ 24,60 (vinte e quatro reais e sessenta centavos)

R. M. G.R\$ 271,00 (duzentos e setenta e um reais)

4.2 As empresas que não utilizarem o sistema de Gorjeta/Ponto estão obrigadas ao pagamento dos valores das Remunerações Mínimas Garantidas aqui fixadas.

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

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

4.5 ENTENDE-SE COMO REMUNERAÇÃO O SOMATÓRIO DE UM SALÁRIO BASE MAIS O VALOR DA PONTUAÇÃO (GORJETA/PONTO COMPULSÓRIA), GORJETA ESPONTANEA E OUTROS VALORES QUE AS INTEGRAM.

4.6 Será facultada às empresas, mediante consignação nos registros contratuais dos empregados, a adoção da Remuneração Mínima Garantida ou outra, unicamente, sem qualquer discriminação dos valores relativos à Gorjeta/Ponto aqui fixados ou preexistentes.

4.7 Ficam garantidos os "SALARIOS BASE", preexistentes, nas remunerações dos empregados.

4.7.1 A COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO FICARÁ AO CRITÉRIO DAS EMPRESAS CONVENIENTES, OBSERVANDO-SE, PARA TANTO, OS LIMITES DAS REMUNERAÇÕES MÍNIMAS GARANTIDAS ACIMA AVENÇADAS.

5. DOS SALÁRIOS SUPERIORES.

5.1- Os salários superiores aos valores correspondentes às Remunerações Mínimas Garantidas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da anterior Convenção Coletiva de Trabalho 2001/2002, Cláusula 4. I. I; II; III; IV, vigentes em setembro de 2001, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2002, mediante a aplicação do percentual de 7% (sete por cento), na data base da categoria profissional, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de ajustes salarial superiores, em razão de MERECIMENTO ou promoção.

2 / 18

2002

19359/02-26

2 / 18

Assinaturas manuscritas

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, E DO OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO. VIGÊNCIA: 1º SET DE 2002 A 31 AGO DE 2003

5.2 Em face do que foi aqui ajustado, nada mais será devido aos empregados quanto a percentual de reajuste salarial que venha a ser determinado de forma compulsória, através de norma legal ou decisão judicial, fundada na inflação verificada no período aquisitivo de 2001/2002.

5.3 Os salários dos empregados admitidos após a data de 1º de setembro de 2001 serão atualizados proporcionalmente em data de 1º de setembro de 2002, tomando-se por base de cálculo o número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção ou por merecimento.

5.4 Os aumentos espontâneos, as antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no reajuste aqui fixado.

6. SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

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

6.3 O pagamento da Remuneração poderá ser por hora, por dia, por semana ou por mês, obedecendo à legislação em vigor, fornecendo o empregado, por ocasião do seu recebimento, quitação irretirável e irrevogável das parcelas referentes às horas extras, ao adicional noturno, ao repouso remunerado, aos dias santos e feriados, servindo mencionada manifestação como declaração de não existir nenhuma diferença ou débito de remuneração relativo ao período quitado.

6.4 Havendo qualquer diferença e/ou falta quanto às parcelas e os valores, deverá o empregado ressaltar por escrito, na hora da quitação, para análise e, se for o caso, complementação e/ou compensação das parcelas reclamadas.

6.5 Não havendo conciliação quanto à diferença suscitada, o Empregado deverá se dirigir ao seu Sindicato, no mês subsequente e, ali, fazer sua reclamação. Nesta data, o Sindicato Obreiro formalizará comunicação ao Empregador, concedendo-lhe um prazo de 8(oito) 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.

7. ADICIONAIS NOTURNOS, DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

7.1 O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22:00 h de um dia e às 05:00 h do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7 IX CF/88.

7.2 A transferência do empregado do horário noturno para o diurno, implica na automática perda do direito à percepção do adicional noturno, independentemente da sua habitualidade.

7.3 As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade nas hipóteses contempladas na legislação vigente, ficando subordinados esses adicionais à necessária perícia legal, realizada pela Delegacia Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, desde que a atividade exercida pela Empresa esteja enquadrada no Anexo 14, da NR 15, da Portaria n.º 3.214/78.

7.4 Os adicionais de insalubridade e de Periculosidade somente serão devidos ao empregado a partir de sua constatação, através de laudo pericial, realizado de conformidade com os preceitos legais.

7.5 O adicional de Periculosidade incidirá apenas sobre o salário fixo do empregado e o Adicional de Insalubridade incidirá somente até o valor correspondente ao salário mínimo regional vigente.



PROC. DRTE N.º
4821319359/2-26

3/18

osun

7.6 A eliminação do grau de Insalubridade e Periculosidade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Administrativo exclui a percepção do adicional respectivo.

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

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

8. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

8.1 Somente será permitido trabalhar em horário reduzido ou em sobre-jornada com autorização da Chefia do Setor. Caso a autorização seja para sobre-jornada, o número de horas superiores às 08:00 e até 10:00 horas poderão ser compensadas através de Acordo Individual ou Coletivo, 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 seguinte, conforme estabelece a presente Convenção.

8.2 Se não for compensada, considerar-se-á como hora extra, e se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá se dirigir ao seu Sindicato no mês subsequente e fazer a sua reclamação. Nesta data, o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 8 (oito) 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, quando devidamente assistido pelo Sindicato.

8.3 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 cálculo de aferição as Gorjetas/Pontos e atribuindo-se os seguintes percentuais de acréscimos:

I - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira a domingo, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento.

II - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira a sábado, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.

III - 100% (cem por cento) incidente 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 nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

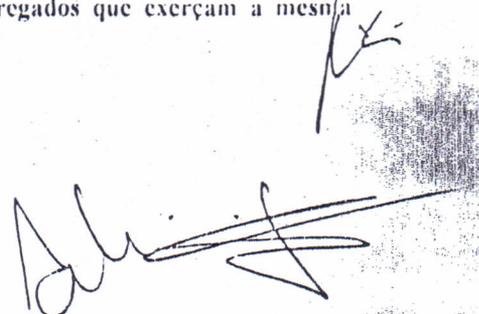
8.4 Fica admitido na presente Convenção o Acordo Individual, que tem como objetivo a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultativo entre as partes o cancelamento da 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.

8.5 O procedimento para a apuração das jornadas suplementar e extraordinária de trabalho terá como fator de utilização 220 (duzentos e vinte) horas mês. As horas que excederem às 220 horas mensais, nos casos dos meses de 31 dias, poderão ser compensadas nos meses subsequentes de 30 dias; havendo esta ocorrência, não restará admitido prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, não restando também admitida a existência de diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função, sem obedecer ao referido acordo.



PROC/DRTE Nº
4621319359102-26


4/18



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, E DO OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO. VIGÊNCIA: 1º SET DE 2002 A 31 AGO DE 2003

8.6 Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do BANCO DE HORAS, através de Acordo Individual de Trabalho, com fundamento no art. 59 e seus Parágrafos, da CLT, que faculta o estabelecimento das normas convencionais aqui acordadas.

8.7 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.

8.8 Os Acordos Individuais para a aplicação efetiva do Banco de Horas deverão ser firmados pela Empresa, individualmente ou de forma conjunta, sendo depositada uma das vias de igual teor na Entidade Sindical dos Empregados, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

9. JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO

9.1 O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de **Caráter Permanente**, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item II, sob a denominação de "**Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares**" - , e as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

9.3 A carga horária semanal de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas e a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 10 (dez) horas/dia compensáveis, sendo que o mês trabalhado poderá ser convertido para 220 (duzentos e vinte) horas ou menos, por acordo firmado entre a empresa e seu empregado.

9.4 A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de trinta minutos - sendo facultada a utilização de dois intervalos de 15 minutos cada, e no máximo de quatro horas, não podendo a duração do intervalo entre jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT.

9.5 Fica dispensado o registro de ponto pelo empregado nos intervalos para repouso e/ou alimentação, devendo constar esse período no cartão de ponto ou livro próprio, na forma do disposto no art. n.º 74 § 2º da CLT, não integrando sob nenhuma forma o cômputo de horas extras.

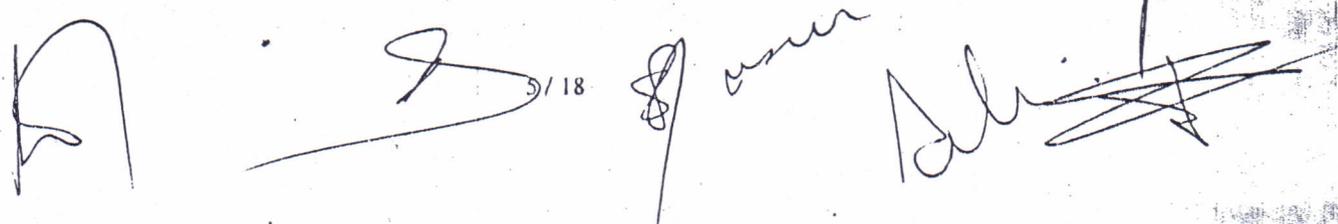
9.6 Nos Hotéis Sazonais, instalados fora do Município do Recife, a jornada de trabalho diária de 08:00 horas poderá ser tripartida, com dois intervalos para repouso e/ou alimentação, segundo entendimento entre empregado e empregador, na forma do art. n.º 71, da CLT.

9.7 Na jornada de trabalho com (2) dois turnos, haverá sempre um intervalo intraturnos para alimentação e/ou repouso, sendo facultado ao empregado, no intervalo intraturnos, a permanência no local destinado para repouso e/ou alimentação. O uso desta faculdade, no entanto, não será computado como tempo de serviço à disposição da empresa, na conformidade do art. 71, § 2º, CLT e desta Convenção Coletiva de Trabalho, em qualquer jornada de trabalho, quer seja diurna ou noturna, em sistema de revezamento ou fixo.

9.8 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.



REC. DRTE Nº
46213 19359/02-26



9.9 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 ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa. **As horas que excederem a 220 horas mensais, nos casos dos meses de 31 dias, serão compensadas nos meses de 30 dias subsequentes, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos.**

9.10. Fica facultado a adoção de regime de revezamento de 12:00 (doze) horas de trabalho por 24:00 (vinte e quatro) horas ou 36:00 (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08:00 (oito) horas nas 24:00 ou 36:00 horas seguintes, destinadas para repouso e compensação, mediante Contrato Individual de Trabalho.

9.11 Poderá ser adotada a Jornada de dois turnos de até 5 (cinco) horas cada, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas, desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 horas, sendo aplicável somente para os turnos de revezamento, excluindo-se os horários administrativos.

9.12 Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de até 4 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas.

9.13 O trabalho realizado em dia feriado, não compensado, é pago em dobro e não em triplo, isto é, repetido (repouso mais dobra = dois dias). Enunciado 146, do C. TST.

9.14 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, ser 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 às 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 às 7 (sete) semanas.

9.15 A hora do trabalho noturno será computada como sendo 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.

9.16 Quando a jornada for realizada em 2 (dois) turnos e em dias alternados, isto é, quando houver trabalho em dia par e não houver em dia ímpar, ou vice-versa, será permitida 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.

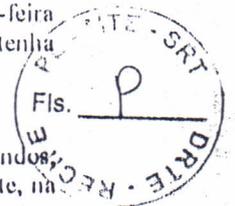
9.17 Para o correspondente número de Horas Normais será adotada a jornada diurna de 11 horas e 30 minutos e a noturna de 10 horas, distribuídas em dois turnos, quando o trabalho for realizado em dias alternados, ou seja, trabalhando em dia ímpar não trabalha em dia par ou vice-versa.

9.18 Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, não restará configurada a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

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

6/18

assim



PROCDRTE Nº

102-2

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, E DO OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO. VIGÊNCIA: 1º SET DE 2002 A 31 AGO DE 2003

9.20 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).

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

9.22 O empregado se obriga a estar em condições de trabalho na hora de marcação de ponto.

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

9.24 As horas extraordinárias trabalhadas em uma ou mais jornadas de trabalho poderão ser compensadas nas jornadas de trabalho subseqüentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo.

9.25 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 e desde que seja exercida por pessoa do mesmo sexo e em local adequado e resguardado, para que não haja qualquer constrangimento para o revistado.

10. DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO

10.1 As Empresas poderão adotar Contrato de Trabalho "Part Time", segundo permissivo legal contidos nos Art. 442 e seguintes da CLT, para atendimento aos serviços de natureza transitória, realização de EVENTOS ou de atividades empresariais que justifiquem a temporalidade, maior demanda, feriados e outros, não se caracterizando tal prática em vínculo empregatício permanente.

10.2 Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja, a lei n.º 9.601/98; o decreto n.º 2490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas.

10.2.1 A CTPS deverá ser anotada normalmente, contendo as datas de início e de término do contrato, fazendo-se obrigatoriamente referência à lei n.º 9601/98.

10.2.2 Ao empregado contratado na nova modalidade, de prazo determinado, fica assegurada a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma função na empresa contratante, desde que atendidas as exigências do art. 461, da CLT.

10.2.3 Fica assegurada aos empregados do contrato por prazo determinado a estabilidade provisória da empregada gestante, do dirigente sindical, inclusive suplente, do empregado integrante da CIPA e ao empregado acidentado, extinguindo-se porém, tal estabilidade, ao término da vigência do contrato.

10.2.4 O contrato de trabalho por prazo determinado poderá ser prorrogado quantas vezes as partes desejarem, desde que não ultrapasse o limite de 2 (dois) anos.

10.2.5 Fica também permitida a utilização do banco de horas, sistema de compensação de horas extras, de acordo com as condições pactuadas nesta avença normativa.

10.2.6 Quando as partes decidirem rescindir o contrato por prazo determinado antes do seu término, à parte que der causa indenizará a outra parte com uma multa equivalente a metade do que falta para o seu efetivo encerramento, até o limite de um mês do valor da remuneração recebida pelo empregado.

10.2.7 O empregado dessa nova modalidade também terá direito à percepção do 13º salário, na fração de 1/12 avos por mês trabalhado, bem como férias, estas obedecendo às mesmas regras contidas na CLT. Serão, ainda, respeitadas as demais condições de trabalho estabelecidas na presente convenção para a categoria profissional.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

10.3 Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do sistema de **JORNADA REDUZIDA**, de no máximo 25 (vinte e cinco) horas semanais, com remuneração proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas, em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, com fundamento no art. n.º 58-A e seus Parágrafos, bem como, nas normas convencionais aqui acordadas, através de Contrato ou Acordo Individual de Trabalho.

10.4 Será facultada 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 remunerações proporcionais ao número de dias ou horas trabalhadas.

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

10.6 Fica facultado e garantido o exercício fiscalizador do Sindicato profissional junto as empresas, quando da adoção das formas contratuais alternativas sob este título avençadas.

11. GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA 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 há 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 pela hipótese acima, fará jus, a título de "Prêmio Aposentadoria", ao valor de duas Remunerações Mínimas Garantidas, de acordo com a classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva 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 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 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 despedida imotivada e desde que haja renúncia à garantia prevista nesta Cláusula, será facultado à Empresa, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de sua empregada, requerer ao Sindicato dos Empregados a sua assistência nas rescisões contratuais.

12.3 Será facultado o registro no Termo de Rescisão contratual a indagação feita à empregada sobre a existência ou não de uma possível gravidez. Em sendo negativa a resposta da empregada, ficará a empregadora desobrigada de qualquer ônus em decorrência da presente Cláusula. Em 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.

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



8 / 18

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, E DO OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO. VIGÊNCIA: 1º SET DE 2002 A 31 AGO DE 2003

12.6 A Empregada gestante somente fará jus à garantia assegurada pelo disposto no Art. 10, inciso II, Alínea "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 expresso acordo entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário "In natura".

14. FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E DE CONVÊNIO - PLANO DE SAÚDE

14.1 O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário "In natura", não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91 ; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c 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 tal prática em salário "In natura".

14.3 Fica facultado aos empregadores o fornecimento de cupons para aquisição de gêneros alimentícios, com custo para o funcionário e para serem utilizados nos estabelecimentos credenciados, sendo vedada sua utilização para outra finalidade, não sendo permitido o deságio e, ainda, defeso a sua integração ao salário (Decreto n.º 349/91).

14.4 Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST, 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, relativa 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".

14.5 Fica ressalvado que a qualquer tempo poderá ser rescindido o Convênio por incompatibilidade técnica ou financeira da empresa.

14.6 Igualmente, ficam ressalvadas as condições preexistentes dos Convênios Médicos de Seguro Saúde, praticadas e aceitas com autorização prévia e por escrito do empregado (E. 342 C. TST).

15. FÉRIAS PROGRAMADAS

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



DRTE Nº
46213 19399/02-26

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.

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

21.1 Será facultada a Empresa o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados, ou ainda, a concessão, pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, 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 e Enunciado 342, do C. TST, ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos e despesas farmacêuticas, óticas, de seguros em geral, de associações recreativas da empresa e 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.

22.2 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, ao percentual de 45% (quarenta e cinco por cento) do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais.

22.3 Gorjeta/Ponto Compulsória - É o percentual reservado pelas empresas para ser distribuído entre os empregados, mediante entendimento entre as partes, de logo devidamente autorizado nesta Convenção, sendo 55% (cinquenta e cinco por cento) para distribuição e 45% (quarenta e cinco por cento) para cobertura e atendimento das obrigações legais e contratuais.

22.4 Ponto - É a unidade monetária padrão utilizada para a distribuição da Gorjeta Compulsória, reservada pelas empresas que utilizam esse sistema.

22.5 A Gorjeta/Ponto será sempre proporcional na composição da remuneração do empregado. Sua distribuição para os empregados será de 55% (cinquenta e cinco por cento) do total arrecadado, sendo os demais 45% (quarenta e cinco por cento) reservados para as despesas com as obrigações sociais e contratuais.

22.6 O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, depois de deduzidos os encargos contratuais 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.

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

22.8 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/Pontos compulsória pelos serviços.

22.9 Para o cumprimento da distribuição das Gorjetas/Pontos compulsórias, em cumprimento da Cláusula 22.3, as empresas deverão obter, junto ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco, **DÍSTICO INFORMATIVO** para conhecimento da clientela das empresas de sua representação econômica, no que se refere aos acréscimos compulsórios pelos serviços.



PROCC/DRTE Nº
40213/19359/02-26

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. One signature is dated 11/18.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, E DO OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO. VIGÊNCIA: 1º SET DE 2002 A 31 AGO DE 2003

22.10 As Gorjetas/Pontos compulsórias integram a composição das Remunerações nos termos do Enunciado n.º 354, do C. TST.

22.11 Será facultado às Empresas que não cobram Gorjetas, mas que adotem seus empregados o recebimento de Gorjetas Manual ou Espontânea, a adoção, para efeito de recolhimento das obrigações sociais federais, estaduais e municipais, do Quadro de Atividades abaixo e que atribuirá mensalmente valores, em reais, para a contribuição social por cada empregado, segundo a faixa de atividade das empresas e conforme as Remunerações dos seus respectivos empregados. Quadro - Gorjeta Mensal Manual ou espontânea para cada Grupo de atividade de Empresa para fins de recolhimento ao INSS.

QUADRO - GORJETA MENSAL, MANUAL OU ESPONTÂNEA - RECOLHIMENTOS AO INSS

ATIVIDADE I	20,20
ATIVIDADE II	21,20
ATIVIDADE III	23,20
ATIVIDADE IV	24,60

23. DAS RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS

23.1 As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional de instituição, manutenção e fiscalização do procedimento da Gorjeta/Ponto, ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco os valores indicados para cada categoria de estabelecimento, mediante guia de recolhimento específica e a partir da vigência da presente 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	55,00
041 a 100	110,00
101 a 150	220,00
151 a 200	380,00
201 em diante	650,00



PROC/DRTE Nº
46213 19359/02-26

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

<u>Nº Apt^{os}. p/und. Hotel.</u>	<u>R\$</u>
001 a 020.....	30,00
021 a 040.....	55,00
041 a 080.....	76,00
081 em diante	110,00

12 / 18

III - PARA BARES, RESTAURANTES E SIMILARES POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE MESAS:

Nº Mesas	R\$
001 a 020	25,00
021 a 040	55,00
041 a 080	76,00
081 a 150.....	110,00
151 em diante.....	250,00

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

Com balcão e sem mesas R\$ 20,00
Com balcão e mesas R\$ 30,00

V - PARA BUFETE, MARINAS E SIMILARES, POR UNIDADE:

Todos R\$ 55,00



23.3 Os valores arrecadados a título de retribuição operacional, destinar-se-ão aos procedimentos de instituição, manutenção e fiscalização da Corjeta/Ponto, à assistência social, apoio e fomento da estrutura administrativa, representacional e promocional, no percentual de setenta por cento de seu montante e o percentual remanescente de trinta por cento aos serviços de assessoria jurídica. 19359/02-26

23.4 O recolhimento bancário da **Retribuição Operacional** será efetuado pelas Empresas até o dia 10 de cada mês. Após esse prazo, o valor a ser recolhido será acrescido de multa, no percentual de dois por cento (2%), e de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, acrescido, ainda, das despesas de honorários advocatícios e custas processual decorrente da cobrança judicial.

23.5 Fica determinado que a fiscalização junto às Empresas, do procedimento da Corjeta/Ponto aqui instituído, será da competência do Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Estado de Pernambuco, para o que será formalizados documento registrado em Cartório de Títulos e Documentos e depositada cópia na gerência da conta corrente bancária específica de recolhimento, a Caixa Econômica Federal de Pernambuco, normatizando a fiscalização ora avençada.

23.6 A cobrança da **Retribuição Operacional** inadimplida, após aviso, que se dará 72 (setenta e duas horas) após o vencimento, será encaminhada, obrigatoriamente, a Escritório Jurídico de cobrança. Fica eleito o fórum cível das Comarcas competentes.

24. **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS E EMPREGADORES**

24.1 As Empresas recolherão, por cada um de seus empregados sindicalizados, no mês de outubro de 2002, o valor correspondente a R\$ 7,00 (sete reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**, mediante desconto nos salários de cada empregado, exclusivamente, no mês de outubro de 2002, para o Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Estado de Pernambuco. Esse recolhimento será efetuado até o dia 11 de novembro de 2002.

24.2 As empresas sindicalizadas, recolherão por cada um de seus empregados, o valor equivalente a R\$ 7,00 (sete reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADORES**, as suas próprias custas, exclusivamente no mês de outubro de 2002, para o Sindicato de Hotéis, Restaurantes Bares e Similares do Estado de Pernambuco. Esse recolhimento será efetuado até o dia 11 de novembro de 2002.

24.3 A cobrança da Contribuição Assistencial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, sendo destinada para custeio dos departamentos jurídicos, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas Administrativas e promocionais das Entidades e representacionais das diretorias sindicais. Fica facultada a adesão espontânea dos não associados, mediante manifestação expressa.

24.4 O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

24.5 A cobrança das contribuições inadimplidas, após aviso, que se dará 72 (setenta e duas horas) após o vencimento, será encaminhada, obrigatoriamente, a Escritório Jurídico de cobrança. Tendo em vista a lei n.º 8.984/95, fica eleito o fórum trabalhista das Comarcas dos Municípios das respectivas Empresas inadimplentes.

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, se assim o desejarem, 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 dos seus respectivos Empregados, associados ao Sindicato profissional Convenente, nos meses de novembro e dezembro de 2002 e nos meses de janeiro, fevereiro, maio, junho, julho e agosto do ano de 2003, o valor de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), a título de Contribuição Confederativa. Fica facultada a adesão espontânea dos não associados, mediante manifestação expressa.

25.3 A cobrança das contribuições inadimplidas, após aviso, que se dará 72 (setenta e duas horas) após o vencimento, será encaminhada, obrigatoriamente, a Escritório Jurídico de cobrança. Tendo em vista a lei n.º 8.984/95, fica eleito o fórum trabalhista das Comarcas dos Municípios das respectivas Empresas inadimplentes.

26. CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS

26.1 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 SENAC, assim como, os que sejam portadores do certificado de conclusão dos cursos de bartenders (barman, barwoman) ministrados pelas: A.P.B. - ASSOCIAÇÃO PERNAMBUCANA DE BARMEM e demais associações estaduais, filiadas da ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE BARMEM.

26.2 Excetuam-se os casos admissionais em que haja necessidade de verificação experimental para adaptabilidade funcional ao grupo de trabalho e às normas atualizadas das Empresas.

26.3 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, por faixas de enquadramento dos estabelecimentos determinadas nas Cláusulas (4.1. I, II, III, IV) da presente CCT, ou outros valores que venham a ser praticados sob estes títulos.

26.4 Entende-se como Remuneração o somatório de um salário base mais o valor da pontuação (gorjeta/ponto compulsória) e outros valores que as integram.

27. AUXÍLIO FUNERAL

27.1 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 um salário mínimo regional vigente, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio não integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.



14/18

PROC. DRTE Nº
46213 19359/02-26

28

DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

28.1 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 compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

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.

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 indenização incluída no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho, servindo como base de cálculo o equivalente ao percentual mensal que devia ter sido recolhido ao FGTS e que incidirá sobre o valor da última remuneração recebida pelo empregado, no mês da rescisão contratual, multiplicado pelo número de meses não depositados na respectiva conta vinculada na Caixa Econômica Federal, durante o contrato de trabalho, acrescido esse montante da multa fundiária respectiva vigente.

28.5 Os empregados ficam condicionados, a 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 considerado o somatório dos últimos 12 (doze) meses trabalhados, divididos na razão de 1/12 avos.

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 semanais 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.

28.9 Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato, em dia e horário marcado 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 ao empregado da respectiva data, 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 cópia do documento.

28.11 Fica estabelecido que poderá o empregador dispensar o empregado do cumprimento da jornada de trabalho, no período do Aviso Prévio, sem prejuízo da data apazada para o pagamento das verbas rescisórias, no primeiro dia útil do prazo previsto no art. 477 da CLT.



PROC/DRTE Nº
46213 49359/02-20

28.12 Fica garantido ao empregado a devida baixa em CTPS, quando, dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovar, por declaração escrita, que será contratado por outra empresa, sem que ocorra, no entanto, interrupção da data do início 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 ao 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.

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.

31. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

31.1 A inobservância do ora 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 a 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, a teor da lei n.º 8.984/95 que excepciona, somente, a Cláusula 24ª desta Convenção Coletiva de Trabalho.

33. DATA-BASE. VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

33.1 A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva à base territorial das Entidades Convenientes, incluem-se também, para todos os efeitos, as empresas de marinhas e náuticas.

33.2 A presente Convenção coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2002 e com termo final em data de 31 de agosto de 2003.

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".



PROCC/DRTE Nº
46213 19359102-26

34. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E PRÊMIO ATUALIZAÇÃO PELA COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES E TAXAS INADIMPLIDAS

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 fixados nesta avença normativa aos funcionários das Entidades Convenentes quando cobrarem as empresas que estejam em atraso de mais de trinta dias, sendo regularizadas na forma convencional, não se incorporando sob nenhum aspecto aos seus respectivos salários.

35. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

35.1 As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo, na forma prevista no art. n.º 620, da CLT.

35.2 Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participem os Sindicatos das categorias profissional e econômica, conforme previsto no "caput" do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobrepossem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da Republica Federativa do Brasil.

35.3 Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das Entidades sindicais Convenentes.

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 as normas do Art. n.º 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

37. DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

37.1 As Entidades sindicais convenentes ficam autorizadas, por suas respectivas Assembleias, a constituírem Comissões de Conciliação Prévia, exclusivamente no âmbito das respectivas representações sindicais, conforme faculta o Art. 625-C da CLT, devendo sua constituição e normas de funcionamento ser definidas por suas respectivas Diretorias e estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho específica.

38. DISPOSIÇÕES FINAIS

38.1 Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 18 (dezoito) laudas, está 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. 614, da CLT.



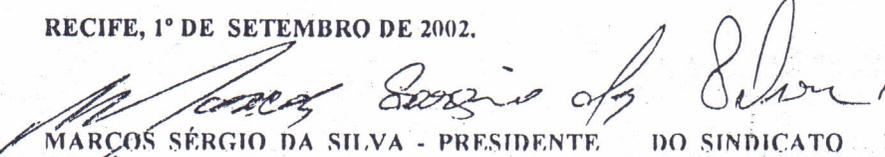
PROC/DRTE Nº 19069/02-26

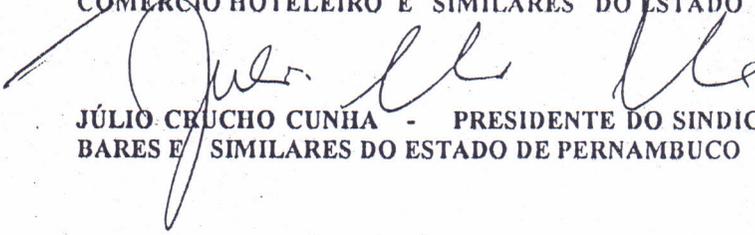
17/18

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO, E DO OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO. VIGÊNCIA: 1º SET DE 2002 A 31 AGO DE 2003

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

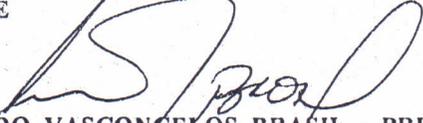
RECIFE, 1º DE SETEMBRO DE 2002.

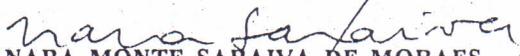

MARCOS SÉRGIO DA SILVA - PRESIDENTE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO.


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

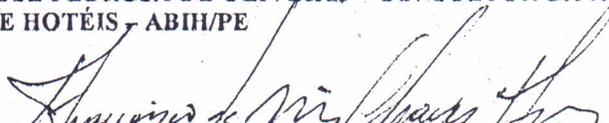
CLÁUDIO ALENCAR - ASSOCIAÇÃO PERNAMBUCANA DE BARMEM


ARTHUR PERCÍNIO - VICE-PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS. - ABIH/PE


MARCELO FERNANDO VASCONCELOS BRASIL - PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RESTAURANTES E EMPRESAS DE ENTRETENIMENTO.


NARA MONTE SARAIVA DE MORAES - CONSULTORA DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABIH/PE


JOSÉ PEDROSA DE OLIVEIRA - CONSULTOR DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA DE HOTÉIS - ABIH/PE


FRANCISCO DE ASSIS CHAVES FRAGOSO, ADVOGADO, OAB/PE: 10.506. SINDICATO DOS EMPREGADOS EM COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DO ESTADO DE PE.


HERIBERTO GUEDES CARNEIRO, ADVOGADO, OAB/PE 5.753. SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE PE

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



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco

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

Recife, 25 de 10 de 02.

Serviço de Registro do Trabalho

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco

Depositado em 24.10.02. Proc. N.º 19359/02-26.
Registradas as fls. 060- do Livro 004.
de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Recife, 25 de 10 de 02.

Serviço de Registro do Trabalho em Pernambuco