

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS NO ESTADO DE ALAGOAS, E DE OUTRO LADO, O SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE ALAGOAS NA FORMA DAS CLÁUSULAS ACORDADAS E A SEGUIR ARTICULADAS:**

## 1. CONVENENTES

**1.1** - Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de um lado, o **Sindicato dos Empregados em Edifícios e Condomínios no Estado de Alagoas**, inscrito no CNPJ sob n.º 35.734.383/0001-06, situado na Av. Moreira Lima, n.º 629, Centro, Maceió-AL, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, **Senhor Albegemar Cassimiro Costa**, brasileiro, casado, portador do RG de n.º 258.764 - SSP/AL, inscrito no CPF/MF sob n.º 134.401.524-72, e do outro lado, o **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Alagoas**, inscrito no CNPJ sob n.º 12.418.166/0001-01, situado na Rua Edhite Brandão Nogueira, n.º 95-A, sala 03, Estela Maris, Jatiúca, Maceió-AL, representado por seu Diretor Presidente, **Senhor Carlos Antonio Nogueira Gatto**, brasileiro, casado, portador do RG de n.º 261.311 - SSP/AL, inscrito no CPF/MF sob n.º 210.544.794-53, por suas representações legais, mediante expressa autorização concedida por deliberação das respectivas assembléias gerais realizadas na forma estabelecida nos seus respectivos estatutos.

## 2. OBJETO

**2.1** - A presente Convenção Coletiva de Trabalho - fundada no artigo nº 611 e seguintes da CLT e demais legislações pertinentes, tem por finalidade, na forma das cláusulas adiante descritas, 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 às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre os respectivos empregados e as empresas cuja atividade econômica é considerada de **CARÁTER PERMANENTE**, por força do disposto no Decreto n.º 27.048, de 12.08.49, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 605, de 05.01.49, e que indica, através da relação de exceções anexa, prevista em seu art. 1º c/c §1º, do art. 6º e art. 7º, que a atividade da Categoria Econômica conveniente é considerada de **Caráter Permanente**.

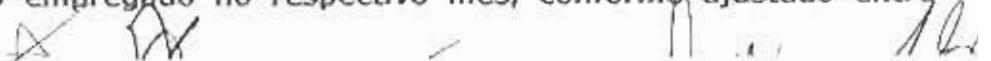
**2.2** - A relação anexa do Decreto n.º 27.048, de 12.08.49, prevista no art. 7º da referida norma, prevê, no Ramo II (Comércio), ordenados nos itens 11 e 13, dentre as empresas que exercem atividades de caráter permanente, os "**11) Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Letterias, Sorveterias, Bombonieres**" e **Empresas Similares; 13) Casas de Diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago)**".

## 3. BENEFICIÁRIOS

**3.1** - 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 convenentes.

## 4. REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA

**4.1 - Remuneração Mínima Garantida** - Fica assegurado aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, à exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, uma **Remuneração Mínima Garantida, a partir de 1º de Novembro de 2004**, equivalente a **R\$ 295,00 (Duzentos e noventa e cinco reais) mensais ou R\$ 1,35 (Hum real e trinta e cinco centavos) por hora trabalhada**, estando aí incluídas as gorjetas compulsórias (pontos) ou espontâneas recebidas pelo empregado no respectivo mês, conforme ajustado entre empregado e empregador.



**4.2** – Fica permitida às empresas ampla liberdade de contratação, podendo adotar, inclusive, regime de salário mediante comissão, desde que obedecida a remuneração mínima garantia ora firmada, efetuando a devida complementação caso o valor das comissões não alcancem a Remuneração Mínima Garantida em vigor. Outrossim, para aferição do valor das comissões, podem as empresas adotar, por simetria, o sistema de pontos utilizado para distribuição das gorjetas compulsórias ou espontâneas, consoante forma prevista nesta convenção.

**4.3** – Em caso de contratação com contraprestação abaixo da Remuneração Mínima Garantida, o empregador poderá integralizá-la com as comissões decorrentes das gorjetas espontâneas ou compulsórias recebidas pelo empregado, ou, caso não adote o regime de gorjetas, poderá integralizar o salário com o pagamento da diferença devida.

**4.4** – Independentemente do mês em que venha à ser reajustado pelo Governo Federal o Piso Nacional de Salário (Salário Mínimo), caso o mesmo ultrapasse ou se iguale à Remuneração Mínima Garantida (RMG) estabelecida no item 4.1 desta cláusula, fica de imediato garantido um acréscimo de R\$ 10,00 (dez reais) mensais ou R\$ 0,045 (quarenta e cinco centésimos de real) por hora, sobre o valor do novo mínimo legal, que porventura venha a ultrapassar o valor da RMG.

**4.5** – A partir da presente Convenção Coletiva de Trabalho a **Remuneração Mínima Garantida** será corrigida na forma da Política Salarial que venha a ser adotada, respeitando-se o princípio da irredutibilidade dos salários, salvo condição expressa em lei.

**4.6** – Os aumentos espontâneos, antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados na **Remuneração Mínima Garantida** ora fixada.

## **5. SALÁRIOS EQUIVALENTES ATÉ DUAS RMG's**

**5.1** – Fica assegurado aos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, cujos valores salariais, em outubro de 2004, correspondam ao equivalente a até 02 (duas) RMG's, um reajuste, a partir de 1º (primeiro) de novembro de 2004, no percentual de 7,00% (sete inteiros por cento).

**5.2** – Os aumentos espontâneos, antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no percentual de acréscimo ora fixado.

## **6. DOS SALÁRIOS SUPERIORES**

**6.1** – Os salários superiores aos valores correspondentes ao equivalente até 02 (duas) Remunerações Mínimas Garantidas, vigentes em outubro de 2004, serão reajustados a partir de 1º de novembro de 2004, também no percentual de 7,00% (sete inteiros por cento), facultando-se às partes a livre negociação para concessão de ajustes salariais em razão de merecimento ou promoções.

**6.2** – A concessão de outros aumentos será livremente negociada entre as partes, após a aplicação do percentual de 7,00% (sete por cento) acima convencionado, exclusivamente para os salários superiores aos valores correspondentes ao equivalente em até 02 (duas) Remunerações Mínimas Garantidas, vigentes em outubro de 2003, porquanto se trata de ajuste salarial na data base e que se orienta pelo princípio da liberdade de negociação.

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

**6.4** – Os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2003 serão atualizados proporcionalmente, em 1º de novembro de 2004, em relação ao número de meses contados da data de admissão, respeitando-se, entretanto, os aumentos concedidos por promoção e/ou merecimento que, igualmente, serão corrigidos proporcionalmente.

**6.5** – Os aumentos espontâneos, antecipações e outros acréscimos salariais poderão ser compensados no percentual de acréscimo ora fixado.

## 7. SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

**7.1** – As Empresas, com mais de dez empregados, fornecerão aos mesmos 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 hora, semana ou quinzena.

**7.3** – O pagamento dos salários poderá ser por hora, diário, semanal e ou mensal, obedecendo à legislação em vigor e, por ocasião do seu recebimento, o empregado dará quitação das parcelas discriminadas no respectivo contracheque, tais como horas extras, adicional noturno, repouso remunerado, dias santos e feriados.

**7.4** – Nas Empresas em que o apontamento dos registros de pontos ocorra fora do mês aquisitivo, o pagamento dos salários variáveis poderá ser efetuado até o mês subsequente.

**7.5** – Havendo qualquer diferença e ou falta quanto a parcelas e 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.

**7.6** – 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-lhe um prazo de 08 (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.

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

**8.1** – O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) sobre o valor da hora diurna trabalhada, no período das 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, *ex vi* art.73, da CLT e art. 7º, IX, da CF/88.

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

**8.3** – As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade nas hipóteses contempladas na legislação em vigor, ficando subordinados esses adicionais à necessária perícia legal, desde que a atividade exercida pela Empresa esteja enquadrada no Anexo 14, da NR 15, da Portaria 3.214/78.

**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 e o adicional de insalubridade incidirá somente até o valor correspondente a uma Remuneração Mínima Garantida.

**8.6** – A eliminação do grau de insalubridade e de periculosidade pelo fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Administrativo exclui a percepção do adicional respectivo, desde que a perícia ateste a eliminação da insalubridade ou periculosidade.

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

**8.8** – A reclassificação ou desclassificação do grau 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 sobre jornada com autorização do Chefe do Selor. Caso a autorização seja para sobre jornada, o número de horas superiores as 08 até as 10 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 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 08 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 cálculo de aferição as gorjetas/pontos e atribuindo-se o acréscimo sobre o valor da hora normal de 60% (sessenta inteiros por cento) em qualquer situação de jornada de trabalho, quer seja por hora, dia, semana ou mês efetivamente trabalhado e nesse mesmo percentual de acréscimo de segunda a domingo, inclusive, nas folgas, feriados e dias santificados.

**9.3** – Fica admitido na presente convenção o acordo individual que terá como objetivo a **PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO** de horário de trabalho por prazo determinado, dentro da vigência da presente convenção, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultado 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.

**9.5** – Para os empregados contratados por hora e que excederem a 220 horas mensais no caso dos meses de 31 dias poderão ser compensados nos meses de 30 dias. Ocorrendo essa hipótese, não haverá prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, também não importando em diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função sem obedecer ao referido acordo.

**9.6** – 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, e nas normas convencionais aqui acordadas.

**9.7** – As Empresas optantes pelo sistema de banco de horas 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.

**9.8** – 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 seus jurídicos e legais efeitos.

## **10. JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO**

**10.1** – O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto n.º 27.048, de 12.08.49, que aprovou o Regulamento da Lei n.º 605, de 05.01.49, consoante descrito na **cláusula 2** deste instrumento, bem como nas normas aqui avençadas, na forma do art. 7º Inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

**10.3** – A jornada de trabalho normal será de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais e a duração do trabalho normal não poderá ser superior a 08 (oito) horas diárias ou até 10 (dez) horas diárias, sendo que essas duas horas suplementares poderão ser compensadas ou pagas como horas extras. Poderá ser adotada jornada de trabalho menor que 220 (duzentas e vinte) horas, por acordo entre a empresa e o empregado.

**10.4** – Desde que garantido local e alimentação, a duração do intervalo entre dois turnos para refeição e repouso será no mínimo de trinta minutos, podendo ser realizado 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 71 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 se integrando sob nenhuma forma ao cômputo de horas extras.

**10.6** – Nos Hotéis Sazonais, instalados fora do Município de Maceió 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 ocorrer no 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.

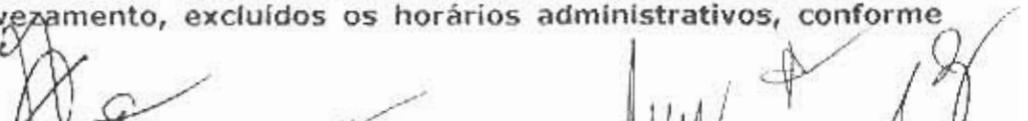
**10.9** – A empresa, seja por força de sua atividade, seja por força seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de jornada de trabalho normal executada por hora, dia ou semana, normais ou em regime de horas extras, e/ou reduzir as jornadas de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de até oito horas segundo os critérios da empresa.

**10.10** – Fica autorizada a prorrogação e compensação da jornada de trabalho por prazo determinado.

**10.10.1** – Se, por conveniência do empregador, for adotado no período noturno dois turnos de 05 h (cinco horas) cada, com intervalo intra-turnos de 02 (duas) horas, o empregado terá direito a duas horas extras por dia trabalhado, as quais poderão ser compensadas na forma estipulada na presente convenção.

**10.11** – Fica facultada a adoção de regime de revezamento de 12 h (doze horas) por 36 h (trinta e seis horas) de descanso ou menos, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08 h (oito horas) diárias, nas 36 h (trinta e seis horas) seguintes destinadas para repouso e compensação.

**10.12** – Poderá ser adotada jornada de dois turnos de até 05 (cinco) horas cada com intervalo intra-turnos de até 2 (duas) horas, desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 horas, podendo o excedente ser compensado, aplicável, somente nos turnos de revezamento, excluídos os horários administrativos, conforme exemplos a seguir descritos:



MÊS: trabalhando em 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	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
	9		11		13		30	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
15		17		19		21	40	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
	23		25		27		30	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
29							10	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
Total Horas Mensais							150		
MÊS: (trabalhando dias pares)									
D	S	T	Q	Q	S	S	Total de Horas na Semana	Jornada Diária 10 horas 2 turnos de 5 horas	Intervalo Alimentação
			2		4		20	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
6		8		10		12	40	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
	14		16		18		30	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
20		22		24		26	40	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
	28		30				20	06:00/11:00 e 13:00/ 18:00	11:00 às 13:00
Total Horas Mensais							150		

**10.13** – Quando realizado em período noturno, os turnos poderão ser de 4 h (quatro horas) e 45 min (quarenta e cinco minutos) com intervalo intra-turnos de 2 h (duas horas).

**10.14** – 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, em razão da peculiaridade do serviço, considerando a alta e a baixa temporada, conforme faculta o Inciso XIII, combinado com o Inciso XXVI, ambos do Art. 7º, da CF.

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

**10.16** – 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, abaixo convenionadas, e que prevalecerão, tendo em vista o reconhecimento das Convenções estabelecido no art. 7º, Inciso XXVI, da CF:

**I - ESCALA DE FOLGA FIXA.** Quando por ocasião da folga dominical, da sétima semana, o dia de folga prefixado 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.

**10.17** – A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno o trabalho executado entre as 22 h (vinte e duas horas) de um dia e as 05 h (cinco horas) do dia seguinte, na forma do art. 73, §§ 1º c/c 2º, da CLT.

**10.18** – As empresas poderão adotar Contrato de Trabalho por Tempo Determinado (**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 em virtude de maior demanda, tais como feriados e outros, não se caracterizando em vínculo empregatício permanente.

**10.19** – 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, ou que suas condições de funcionamento justifiquem a redução da jornada, com remuneração proporcional ao número de dias trabalhados.

**10.20** – Fica convencionado e expressamente facultada a implantação do sistema de **JORNADA REDUZIDA**, de no máximo 25 h (vinte e cinco horas) semanais, com 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 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, bem como, nos provimentos legais subseqüentes e nas normas convencionais aqui acordadas.

**10.21** – 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 o vínculo empregatício**.

**10.22** – 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 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.

**10.23** – 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.

**10.24** – 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, consoante dispõe o art. 62, inciso II, da CLT, os quais não farão jus a hora suplementares ou extraordinárias**.

**10.25** – 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).

**10.26** – 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.

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

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

**10.29** – 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, ficando vedada a revista íntima.

**10.30** – A jornada de trabalho estipulada por hora terá como base de cálculo a divisão da jornada semanal normal de 44 (quarenta e quatro) horas por 06 (seis) dias úteis, resultando em 07:20 (sete horas e vinte minutos) diários, que multiplicados por trinta dias do mês totalizam 220 horas mensais.

**10.31** – No Contrato de Trabalho cuja remuneração seja estipulada por hora trabalhada somente será considerado como hora extra aquela que exceder o somatório de 07:20 (sete horas e vinte minutos), das horas efetivamente trabalhadas em cada dia, observando-se, o intervalo intra-jornada, conforme previsto na cláusula 10.4.

**10.32** – Os empregados, mediante entendimento direto com os empregadores, poderão ter o **sábado livre**, desde que compensem as jornadas dos dias de sábado trabalhando diariamente, de segunda à sexta-feira, perfazendo o total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Igualmente, poderão ser compensados outros dias da semana, inclusive feriados ou dias santificados, desde que o somatório das jornadas diárias seja equivalente à jornada semanal normal de 44 (quarenta e quatro) horas.

**10.33** – A jornada de trabalho estipulada por hora poderá ser contratada com menos de oito horas diárias, com salário proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, assegurando-se, entretanto a RMG por hora fixada na cláusula 4.1.

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

**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 **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 da RMG.**

**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**

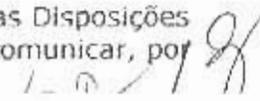
**12.1** – Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, exceto quando a empregada for demitida por justa causa ou se demitir por livre vontade manifestada à empresa e ao Sindicato Conveniente dos Empregados.

**12.2** – No caso de saída imotivada, a empregada, desde que igualmente assistida pela Entidade Sindical, poderá renunciar 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** – Constará do termo de rescisão a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez. Caso a resposta seja negativa, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente Cláusula. Sendo positiva a resposta, após confirmação clínica da gravidez, a empresa decidirá pela imediata reintegração da empregada 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 esta ressalva.

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

**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 de médicos conveniados do SUS.

**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 expresso acordo entre empregados e empregadores, renunciando à concessão do Vale-Transporte. Essa Faculdade não se constituirá em salário "**In natura**". O percentual de descontos será feito sobre o valor de acordo com a Lei nº 7.418/85.

### 14. FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E CONVÊNIO PARA PLANO DE SAÚDE

**14.1** – O fornecimento de alimentação nos intervalos intra-turnos, será opcional e não constituir-se-á em salário "**In natura**"; não fazendo parte da remuneração do empregado, bem como não estando sujeito ao recolhimento de contribuição previdenciária e fundiária 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 intra-turnos, será facultado o fornecimento de refeições ao custo de 20% (vinte por cento) sobre o valor total da alimentação, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo em salário "**In natura**".

**14.3** – Será facultado às empresas, ainda, o fornecimento aos empregados de cupons para aquisição de cestas básicas perante terceiros conveniados para tal fim, devendo ser acordados entre as partes, empregador e empregados interessados, os termos para o fornecimento/recebimento dos referidos cupons, ficando desde logo convencionado que o presente benefício não se integra aos salários, sob nenhuma hipótese (Decreto 349/91).

**14.4** – Na conformidade do Art. 28, § 9º, 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 do valor cobrado pela Empresa Seguradora. Caso o empregador se disponha a incluir os dependentes dos empregados no convênio, o empregado interessado também participará do rateio dos custos do valor cobrado pela Empresa Seguradora relativo ao número de dependentes. Essas faculdades não se constituirão em salário de qualquer espécie, nem poderão configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente utilizarão eventualmente o seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário "**utilidade**" ou "**In natura**".

### 15. FÉRIAS

**15.1** – As férias serão programadas, comunicadas e regidas pelas regras estabelecidas na legislação trabalhista em vigor.

### 16. BENEFÍCIOS E SERVIÇOS OFERTADOS PELO 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 INDEVIDO.

**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 uniforme, 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 pelo uso indevido de equipamentos e serviços do empregador, além dos prejuízos decorrentes de culpa, dolo ou omissão no desempenho de suas atividades, devidamente comprovado, podendo ser descontado de seus haveres salariais, não excedente a 10% de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

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

**17.5** – Em caso da utilização indevida de instrumento de trabalho e de serviços do empregador, em benefício próprio ou de terceiros, considerar-se-á caracterizada, conforme o caso, ato de improbidade, desídia, ato de indisciplina e/ou insubordinação ou sem prejuízo da incidência de qualquer outra das hipóteses previstas no art. 482 da CLT.

## **18. RESPONSABILIDADE PELO RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO**

**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 às normas estabelecidas pela entidade financeira responsável pelo pagamento do mesmo, devendo constar à consulta ao Tele Cheque, ler o código de autorização, obedecer aos 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-lhe ampla defesa, respeitando a Portaria Ministerial Nº 3.636, em seu Art. "V" de 30 de Outubro de 1969.

## **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.

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

**19.3** – Por entendimento entre empregado e empregador, poderá ser estabelecida a compensação do dia 29 (vinte e nove) de julho pelo dia de aniversário do empregado.

## **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 "cliente" 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 30%(trinta 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 e 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 recolhidos pelos empregados o equivalente em espécie monetária, ao percentual de 45% (quarenta e cinco por cento) do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário, mediante contra recibo do empregador e que servirá para atendimento das obrigações legais, convencionais e assistenciais decorrentes, relativas ao respectivo empregado beneficiário.

**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 55 % (cinquenta e cinco por cento) do total arrecadado para ser distribuído entre os empregados e 45% (quarenta e cinco por cento) para o atendimento das obrigações legais e convencionais assistenciais dos empregados beneficiários.

**22.2.1** – A gorjeta compulsória integrará junto com o salário a Remuneração Mínima Garantida, anotada na Cláusula 04, obedecendo-se, ainda, ao Enunciado 354 do Colendo TST.

**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 entre os empregados a título de gorjetas, após deduzidos os encargos convencionais decorrentes de sua operacionalidade, pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função segundo entendimento, entre empregados e empregadores, autorizados por esta avença normativa.

**22.5** – Ficam ressalvadas do que ora se dispõe as condições de apuração anteriores das empresas, bem como a forma de distribuição e de 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 I**, o qual poderá ser acrescido de outras funções nos diversos grupos, havendo compatibilidade funcional.

**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** – O Sindicato dos Empregados compromete-se a fornecer às empresas, gratuitamente, Dístico Informativo de autorização da cobrança aos clientes das empresas, da gorjeta compulsória. A ausência do Dístico Informativo determinará cobrança não autorizada de Gorjeta e que ensejará denúncia ao PROCON.

**22.9** – As gorjetas compulsórias integram a Remuneração Mínima Garantida, anotada na Cláusula 4, obedecendo-se ao Enunciado 354 do Colendo TST.

**22.9.1** – Será permitido às empresas adotarem formulários onde os empregados declararão as gorjetas espontâneas recebidas, para efeitos salariais e de contribuições previdenciárias e fundiárias.

**22.9.2** – Poderá a empresa admitir o funcionário em qualquer grupo ou criar novos grupos, bastando, para isso, obedecer a Classificação Brasileira de Ocupação - CBO.

**22.9.3** – Quando a função for desempenhada por um único empregado, em cada jornada de trabalho, será enquadrado como profissional do grupo do CBO, não podendo ser considerado como chefe de si mesmo.

**22.10** – Será facultado às Empresas que não cobram Gorjetas, e que seus empregados recebam **Gorjeta Manual ou Espontânea**, adotarem, para efeito de recolhimento das obrigações sociais federais, estaduais e municipais, a Tabela abaixo da Classificação Brasileira de Ocupações - **Quadro I**, e o **Quadro II**, o qual, considerando a percepção de Gorjeta Mensal Manual ou espontânea para cada atividade e o respectivo Grupo de Ocupação no Trabalho, atribui valores em reais para cada contribuição social por empregado, indicando quantias mensais que servirão de base de cálculo para as contribuições acima referidas, por jornada mensal de trabalho, segundo o grupo de estabelecimento e faixa de enquadramento.

**Q U A D R O I - GRUPOS DE OCUPAÇÃO DE TRABALHO**

1º GRUPO A	2º GRUPO B	3º GRUPO C	4º GRUPO D
Atendente Lanchonete CBO 5.32.70	Auxiliar Secretária CBO-3.21.90	Secretária CBO-3.21.05	Chefe de Escritório CBO-3.01.10
Continuo CBO-3.99.70	Auxiliar Manutenção CBO-8.45.90	Barman CBO-5.32.50	Chefe de Vendas CBO-4.21.90
Mensageiro CBO-3.70.40	Auxiliar Controler CBO-3.93.10	Garçom CBO-5.32.10	Chefe de Eventos CBO-4.21.90
Camareira CBO 5.40.50	Auxiliar Rouparia CBO-5.60.90	Promotor de Vendas CBO-4.21.40	Chefe de Recepção CBO-3.94.17
Porteiro CBO-5.40.55	Lancheiro CBO-5.31.70	Promotor Reservas CBO- 4.21.40	Chefe da Governança CBO-5.20.70
Faxineiro CBO-5.52.20	Almoxarife CBO-3.91.15	Motorista CBO-9.85.10	Chefe Salão CBO-5.32.20
Cumins CBO-5.32.90	Padeiro CBO-7.76.20	Pedreiro CBO-9.51.10	Chefe de Bar CBO-5.32.45
Lavadeira CBO-5.60.10	Enfermeiro CBO-5.72.15	Eletricista CBO-8.55.20	Chefe de Cozinha CBO-5.31.20
Ajudante Serviço Gerais CBO 5.52.15	Capitão Porteiro CBO-5.40.55	Encanador CBO-8.71.05	Chefe de Tesouraria CBO-3.02.60
Costureira CBO-7.95.90	Auxiliar Pessoal CBO-3.93.30	Pintor CBO-9.31.20	Chefe do Controler CBO-3.09.30
Copeiro CBO 5.32.60	Auxiliar Contábil CBO-3.31.15	Marceneiro CBO-5.11.10	Chefe Contas à Pagar CBO-3.01.35
Manobrista CBO-5.99.15	Auxiliar Recepção CBO-3.94.10	Assessor Controler CBO-3.93.90	Chefe de Orçamento CBO-3.02.30
Vigia CBO-5.83.30	Caixa CBO-3.31.45	Assessor Contábil CBO - 3.31.90	Chefe Rec. Humanos CBO-3.01.90
Segurança CBO 5.99.90	Churrasqueiro 5.31.90	Recepcionista CBO - 3.94.20	Chefe de Pessoal CBO- 3.01.20
Roupeiro CBO- 5.40.90	Pasteleiro 7.76.90	Recepcionista Biling CBO - 3.94.90	Chefe de Segurança CBO - 3.01.90
Steward CBO- 5.32.90	Garde Manger CBO - 5.	Supervisor de Andar CBO - 5.40.10	Guest Relations. CBO - 5.99.90
Motociclista CBO - 9.85.70	Auxiliar Pedreiro CBO - 9.51.90	Assessor de Eventos CBO - 5.99.90	Maitre CBO-5.32.20
Forneiro CBO - 5.31.90	Auxiliar Almoxarifado CBO - 3.99.75	Caixa Geral CBO - 3.31.30	
Auxiliar de Cozinha CBO - 5.31.90	Auxiliar Controler CBO - 3.93.90	Assessor de Pessoal CBO - 3.93.90	
Boqueteiro CBO - 5.40.90	Auxiliar Escritório CBO- 3.93.10	Encarregado de Bar CBO - 5.32.90	
Jardineiro	Telefonista	Encarregado de Faxina,	

CBO - 5.52.90	CBO - 3.80.20	CBO - 5.52.90	
Entregador	Segundo Cozinheiro	Encarreg. Almoxarifado	
CBO - 5.40.90	CBO - 5.31.10	CBO - 3.09.20	
Saladeiro	Pizzaiolo	Encarreg. Cart. Fiscal	
CBO - 5.31.90	CBO - 5.31.90	CBO - 3.09.90	
Passador	Auxiliar Pagamento	Encarregado Arquivo	
CBO - 5.60.90	CBO-3.93.10	CBO - 3.95.30	
Servente	Auxiliar Recepção	Primeiro Cozinheiro	
CBO-5.52.90	CBO-3.93.10	CBO - 5.31.10	
Tornante Noturno			
CBO-5.40.90			
Assessorista			
CBO-5.51.50			

#### QUADRO II

GRUPO	FLATS C/+ DE 100 APTS	FLATS ATÉ 100 APTS
1	R\$ 7,53	R\$ 5,03
2	R\$ 12,51	R\$ 8,80
3	R\$ 50,00	R\$ 36,25
4	R\$ 60,74	R\$ 47,49

### 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 até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente, na forma aqui indicada, aos sindicatos de Empregados e de 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 FLATS, POR ESTABELECIMENTO,**  
SEGUNDO O NÚMERO DE APARTAMENTOS :

Nº Apt <sup>os</sup> . p/und. hotl.	R\$
001 a 040	60,28
041 a 100	126,91
101 a 200	512,08
200 em diante	740,32

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

**23.4** – A cobrança da **Contribuição Convencional**, como já ocorre, será efetuada única e exclusivamente pelo Sindicato Patronal, através de guia própria de recolhimento em cobrança bancária, em conta de titularidade do Sindicato da Categoria Econômica, que redistribuirá os valores ali depositados, deduzidas as despesas de cobrança, para contas correntes indicadas pelas entidades sindicais convenientes, redistribuídos em 50% (cinquenta por cento) do valor dos recolhimentos, para cada uma dessas contas.

**23.5** – O recolhimento bancário da **Contribuição Convencional** poderá ser efetuado pelas Empresas até o 10º (décimo) 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, sem prejuízo, ainda, dos honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.

**23.6** - As adequações para a cobrança da **Contribuição Convencional** não recolhida no prazo acima estipulado, será da competência do Sindicato dos Empregadores, ouvido sempre o Sindicato dos Empregados, e os valores nessas condições recebidos, também serão exclusivamente recolhidos através de guia própria bancária, na forma fixada na Cláusula 23.5 e 23.6; deduzidas as despesas de cobrança, na ordem de 50% (cinquenta por cento), para cada Sindicato Conveniente.

**23.7** - Somente as empresas que estiverem em dia com as obrigações contributivas sindicais, poderão cobrar a gorjeta compulsória.

**23.8** - O **Dístico Informativo** de autorização da cobrança da gorjeta compulsória somente será distribuído para as empresas mediante a exibição das respectivas guias de recolhimento bancário das **Contribuições Convencional e Assistencial**, devidamente quitadas.

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

**23.10** - A critério do Sindicato dos Empregadores, com a anuência do Sindicato dos Empregados, poderá ser contratado um escritório especializado em cobrança no Estado a fim de promover o resgate dessa obrigação convencional.

**23.11** - Para efeito de controle financeiro de cada uma das entidades convenientes, o Sindicato Patronal, único responsável pela cobrança da Contribuição Convencional, fornecerá mensalmente ao Sindicato da Categoria Profissional extrato da conta corrente bancária pela qual será recolhida a referida Contribuição.

**23.12** - Fica expressamente vedado o recebimento em carteira, de qualquer valor referente à Contribuição Convencional ou Assistencial, independentemente de qual entidade esteja responsável pela respectiva cobrança.

## **24. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

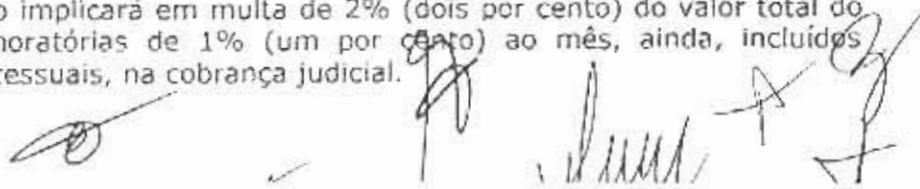
**24.1** - As empresas descontarão de cada um de seus empregados sindicalizados e representados, no mês de janeiro de 2005, o valor correspondente a R\$ 10,00 (dez reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, podendo efetuar o desconto nos salários de cada empregado, **em favor do Sindicato Profissional Conveniente**. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até o dia 15 de fevereiro de 2005, exclusivamente através de cobrança bancária.

**24.2** - As empresas sindicalizadas e representadas pagarão, por cada um de seus empregados, no mês de janeiro de 2005, o valor correspondente a R\$ 10,00 (dez reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, a suas próprias custas, **em favor do Sindicato Patronal Conveniente**. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até o dia 15 de fevereiro de 2005, exclusivamente através de cobrança bancária.

**24.3** - A cobrança da Contribuição Assistencial será efetuada exclusivamente pelo Sindicato de Empregados, unicamente através de guia própria de recolhimento bancário em conta de titularidade do Sindicato Profissional, 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.

**24.4** - A Contribuição Assistencial servirá para os seguintes fins: a) trinta por cento para o custeio dos departamentos jurídicos e restante para atender as despesas Administrativas e representacionais das diretorias sindicais.

**24.5** - 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 honorários advocatícios e custas processuais, na cobrança judicial.



**24.6** – Fica assegurado aos trabalhadores e empresas representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto, desde que o exerça no prazo máximo de dez dias a partir do registro e arquivamento do presente instrumento na Delegacia Regional do Trabalho.

**24.7** – O direito de oposição será dirigido diretamente ao Sindicato da respectiva categoria (empregados e empregadores), de maneira pessoal e individual, por escrito, em termo dirigido à Presidência da Entidade, também, individualmente.

**24.8** – A critério do Sindicato dos Empregados, com a anuência do Sindicato dos Empregadores, poderá ser contratado um escritório especializado em cobrança no Estado a fim de promover o resgate dessa obrigação convencional.

**24.9** - Para efeito de controle financeiro de cada uma das entidades convenentes, o Sindicato Profissional, único responsável pela cobrança da Contribuição Assistencial, fornecerá mensalmente ao Sindicato da Categoria Econômica extrato da conta corrente bancária pela qual será recolhida a referida Contribuição.

**24.10** – Fica expressamente vedado o recebimento em carteira, de qualquer valor referente à Contribuição Assistencial ou Convencional, independentemente de qual entidade esteja responsável pela respectiva cobrança.

## **25. MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS**

**25.1** – Os empregadores ficam obrigados a, mensalmente, descontar na folha de pagamento de cada empregado associado a MENSALIDADE SINDICAL da Entidade Profissional, devidamente aprovada e autorizada mediante Assembleia Geral Extraordinária da categoria, na forma prevista no “caput” do artigo 545 da CLT, combinado com o artigo 513, do mesmo diploma legal, no percentual de 3% (três inteiros por cento), incidente somente sobre o valor da Remuneração Mínima Garantida, fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, recolhendo os valores para o Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Estado de Alagoas.

**25.2** – O recolhimento à entidade sindical beneficiária das MENSALIDADES SINDICAIS acima indicadas deverá ser feito até o 10º (décimo) dia subsequente de cada mês, sob pena de juros de mora e multa de 2% (dois inteiros por cento) sob o montante retido, sem prejuízo das multas previstas nesta convenção coletiva de trabalho, no artigo 553 da CLT, sem prejuízo de cominações penais relativas à apropriação indébita, conforme previsto no parágrafo único do artigo 545, da CLT.

**25.3** – Aos empregados em dia com a MENSALIDADE SINDICAL serão assegurados todos os direitos, vantagens e obrigações contidas em estatuto social próprio.

**25.4** – A critério do **Sindicato dos Empregados**, com a anuência do Sindicato dos Empregadores, poderá ser contratado um escritório especializado em cobrança no Estado a fim de promover o resgate dessa obrigação convencional.

## **26. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

**26.1** – Os Sindicatos Convenentes, por suas respectivas Assembleias Gerais, estão autorizadas a fixarem, por suas respectivas Assembleias, o valor, a forma de distribuição e a cobrança da Contribuição Confederativa, conforme permite o inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, podendo, se assim o desejarem, delegar poderes às suas respectivas Federações Nacionais, para a efetivação, distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa.

## **27. CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS**

**27.1** – Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado candidato que comprove através de sua CTPS que desempenhou a mesma função, por mais de 02 (dois) anos na Empresa de sua readmissão bem como aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do **SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL – SENAC**, excetuando-se os casos admissionais em que haja necessidade de verificação experimental para adaptação funcional ao grupo de trabalho e às normas atualizadas das Empresas.

**27.2** – As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus Empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como farão constar os valores da respectiva **Remuneração Mínima Garantida**, ou outros valores que venham a ser praticados sob este título, **entendendo-se como Remuneração Mínima Garantida o disposto na Cláusula 4 desta convenção.**

## **28. AUXÍLIO FUNERAL**

**28.1** – As empresas concederão a título de "**Auxílio Funeral**" ao representante legal de seu empregado falecido que tenha trabalhado na Empresa mais de 01 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a R\$ 170,00 (cento e setenta reais), para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio **não** integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

## **29. DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO**

**29.1** – 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 os respectivos contratos de trabalho. Tais homologações aplicam-se, inclusive, aos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

**29.2** – 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.

**29.3** – 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.

**29.4** – Os empregados ficam obrigados, a cada 90 dias de efetivo serviço prestado nas empresas, a comunicarem à entidade sindical profissional, 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.

**29.5 – 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 1/10 (um décimo de avos).

**29.6** – 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.**

**29.7** – O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio, será demitido por justa causa.

**29.8** – Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato ou a DRT, (dia e hora marcados previamente), fica o órgão competente obrigado a fornecer ao empregador, documento declarando a ausência do empregado, para fins de liberação da multa a que se refere o artigo 477 da CLT.

**29.9** – 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. **Caso se abstenha de opor sua assinatura, o fato será atestado por duas testemunhas.**

*(Handwritten signatures and marks)*

**29.10** – Fica estabelecido que poderá o empregador, dispensar o empregado do cumprimento da jornada de trabalho, no decurso do Aviso Prévio, sem prejuízo da data aprazada para o pagamento das verbas rescisórias, no primeiro dia útil do prazo do Art. 477, da CLT.

**29.11** – Fica garantido ao empregado a devida baixa em sua CTPS, quando dispensado do cumprimento da jornada de trabalho no período de Aviso Prévio, comprovando, 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.

### **30. LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL, ESTABILIDADE PROVISÓRIA E DISPENSA DO TRABALHO DOS DIRIGENTES SINDICAIS DA ENTIDADE PROFISSIONAL**

**30.1** – 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. CARTA DE RECOMENDAÇÃO**

**31.1** – 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.

### **32. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

**32.1** – Assegura-se a eficácia dos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do Sindicato dos Empregados para fins de abono de faltas ao serviço, desde que exista convênio do Sindicato com a Previdência Social e na hipótese do empregador não possuir serviço médico odontológico próprio ou conveniado.

### **33. LICENÇA PARA ESTUDANTE**

**33.1** – Concede-se licença não remunerada nas horas de ausência do empregado estudante no expediente em que estiver realizando provas escolares, desde que esteja matriculado em estabelecimento de ensino oficial ou reconhecido ou, ainda, comprove sua participação em exames vestibulares, quando pré-avisado o empregador com 03 (três) dias, no mínimo, de antecedência.

### **34. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS**

**34.1** – A inobservância do ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor das Remuneração Mínima Garantida, ajustadas na Cláusula 4.

### **35. JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS**

**35.1** – 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.

### **36. DATA-BASE. VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL**

**36.1** – A data base da categoria profissional será 1º de novembro de cada ano, sendo extensiva a todo Estado de Alagoas, base territorial das Entidades Convenentes, representantes das categorias profissional e econômica de Edifícios e Condomínios.

**36.2** – A presente Convenção coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano a contar de 1º de novembro de 2004 e a findar em 31 de outubro de 2005.

**36.3** – As normas pactuadas em Convenções Coletivas ou em Decisões Normativas, só terão validade durante o período de suas vigências, não se projetando como “coisa julgada”, “direito adquirido” ou “ato jurídico perfeito”.

### 37. CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO

**37.1** – 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.

### 38. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

**38.1** – As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordô, art. n.º 620, da CLT

### 39. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU RENOVAÇÃO.

**39.1** – O processo de prorrogação, revisão, denuncia 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.

### 40. DAS COMISSÕES E NÚCLEO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

**40.1** – As entidades sindicais convenentes ficam autorizadas, por suas respectivas Assembléias, a constituírem ou manterem Comissões ou Núcleo de Conciliação Prévia, exclusivamente no âmbito das respectivas representações sindicais, conforme faculta o art. 625-C, da CLT, devendo sua constituição, manutenção e normas de funcionamento ser definidas por suas respectivas Diretorias e estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho específica.

### 41. DISPOSIÇÕES FINAIS

**41.1** – Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 19 (dezenove) laudas, esta sendo editada numa só via, da qual serão extraídas **tantas fotocópias** quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Alagoas, para fins de registro, conforme ordena o Art. n.º 614, da CLT.

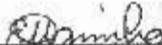
**41.2** – E por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenentes, por seus Representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores e em presença do Exmo. Sr. Dr. Delegado Regional do Trabalho e Emprego em Alagoas, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

**MACEIÓ (AL), 01 DE NOVEMBRO DE 2004.**

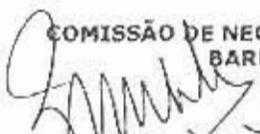
  
ALBEGEMAR CASSIMIRO COSTA

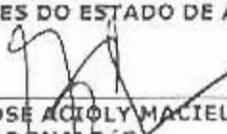
PRESIDENTE DO SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EDIFÍCIOS E CONDOMÍNIOS DO ESTADO DE ALAGOAS.

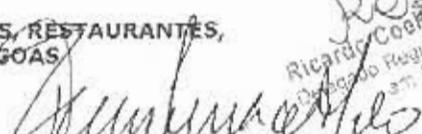
DELEGACIA REGIONAL EM Alagoas  
Nos termos do art. 614, da CLT, de acordo com o pedido de registro da  
presente Convenção Coletiva de Trabalho, expedida em 01/11/2004  
e registrada em 01/11/2004, sob o nº 08/AL N.º 3227  
em 01/11/2004, às 15:02 h.  
Data do data 01/11/2004  
Nome, cargo, matrícula e assinatura  
  
Elza Marinho de Melo  
Assessora Jurídica  
OAB/AL N.º 3227

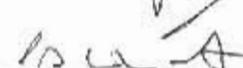
  
ELZA MARINHO DE MELO  
ASSESSORA JURÍDICA  
OAB/AL N.º 3227

COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES DO ESTADO DE ALAGOAS

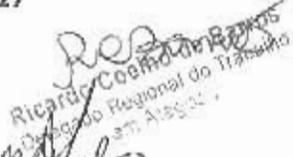
  
LUIZ ALBERTO BARBOSA  
RESTAURANTE CANTO DA BOCA

  
ANTÔNIO JOSÉ ACIOLY MACIEL  
MAC DONALD'S

  
FREDERICO LUCENA DE MELO  
HÓTEL JATIÚCA

  
CARLOS ANTONIO NOGUEIRA GATTO  
PRESIDENTE DO SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES DO ESTADO DE ALAGOAS

  
NIVALDO BARBOSA DA SILVA JÚNIOR  
ASSESSOR JURÍDICO SHRBS/AL  
OAB/AL N.º 6411

  
VISTO  
GABIDRT-AL  
EM 11/11/04