

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE CELEBRAM, DE UM LADO, O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES 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:

COMISSÃO REGIONAL DO TRABALHO
FLS. 02
Enc.
ALAGOAS

1. CONVENENTES

1.1 - Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de um lado, o **Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiros e Similares no Estado de Alagoas**, inscrito no CNPJ sob n.º 12.384.087/0001-27, situado na Rua Dona Rosa da Fonseca, n.º 198, Prado, Maceió - AL, neste ato representado pelo Diretor Presidente, **Senhor José Renaldo Correa de Abreu**, brasileiro, casado, portador do RG de n.º 351.405 - SSP/AL, inscrito no CPF/MF sob n.º 144.604.164-68; 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 11, Stella Maris, Jatiúca, Maceió - AL, neste representado por seu Diretor Presidente, **Senhor Elianderson Bastos Magalhães de Moraes**, brasileiro, solteiro, portador do RG de n.º 1.266.948 - SSP/AL, inscrito no CPF/MF sob n.º 926.808.444-91, 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, Leterias, 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.

3.2 - Em virtude do critério da atividade econômica preponderante, também são considerados beneficiários os empregados que pertencem a categorias profissionais diferenciadas, os que integrem categorias profissionais representadas por outras entidades sindicais, e os que exerçam atividades correspondentes à profissão liberal nas empresas que integram a categoria econômica conveniente.

4. REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA (RMG)

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 2006, equivalente a R\$ 375,00 (Trezentos e setenta e cinco reais) mensais ou R\$ 1,70 (Hum real e setenta centavos) por hora trabalhada, podendo estar aí incluídas as gorjetas compulsórias (pontos) recebidas pelo empregado no respectivo mês, desde que o Regulamento Interno da empresa que disciplina a distribuição das gorjetas compulsórias (sistema de pontos) seja entregue no Sindicato Profissional, mediante AR.**

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'M' on the left and various initials like 'A', 'S', and 'H' on the right.

4.2 - Fica permitida às empresas ampla liberdade de contratação, podendo adotar, inclusive, regime de **salário mediante comissão**, desde que obedecida a Remuneração Mínima Garantida ora firmada, efetuando a devida complementação caso o valor das comissões não alcancem a RMG em vigor. Outrossim, **para aferição do valor das comissões, podem as empresas adotar, por simetria, o sistema de pontos utilizados para distribuição das gorjetas compulsórias**, consoante 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 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, caso o Salário Mínimo Nacional fixado pelo Governo Federal ultrapasse ou se iguale, depois de reajustado, à Remuneração Mínima Garantida (RMG) estabelecida no item 4.1 desta cláusula, fica de imediato **garantido um acréscimo de R\$ 12,00 (doze reais) mensais ou de R\$ 0,05 (cinco centavos) por hora sobre o valor do novo mínimo legal**.

4.5 - Os aumentos espontâneos, adiantamentos e outros acréscimos salariais poderão ser considerados como antecipação do reajuste da **Remuneração Mínima Garantida** ora fixada.

5. DOS SALÁRIOS SUPERIORES

5.1 - Os salários superiores ao valor correspondente ao equivalente a 01 (uma) Remuneração Mínima Garantida vigente em outubro de 2006 serão reajustados, a partir de 1º de novembro de 2006, no percentual de **3,50% (três inteiros e meio por cento)**, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de ajustes salariais em razão de merecimento ou promoções.

5.2 - A concessão de outros aumentos será livremente negociada entre as partes, após a aplicação do percentual de 3,50% (três inteiros e meio por cento) acima convencionado, exclusivamente para os salários superiores aos valores correspondentes ao equivalente a até 01 (uma) Remuneração Mínima Garantida vigente em outubro de 2006, porquanto se trata de ajuste salarial na data base e que se orienta pelo princípio da liberdade de negociação.

5.3 - 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.

5.4 - Os salários dos empregados admitidos após 1º de novembro de 2005 serão atualizados proporcionalmente, em 1º de novembro de 2006, 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.

5.5 - Os aumentos espontâneos, adiantamentos e outros acréscimos salariais poderão ser considerados como antecipação do percentual de acréscimo ora fixado.

6. SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO

6.1 - 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.

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

6.3 - O pagamento dos salários poderá ser por hora, diário, semanal e ou mensal, obedecendo à legislação em vigor.

6.4 - 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.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

6.5 – Não havendo conciliação da diferença suscitada, o Empregado deverá ir ao seu Sindicato no mês subsequente e fazer sua reclamação. Nesta data o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao empregador dando-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.

COMPANHIA REFINARIEIRA
FLS 04
Evo
AGOSTO

7. ADICIONAIS NOTURNO, DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE

7.1 – 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 (ex vi art. 73, da CLT e art. 7º, IX, da CF/88), devendo a hora do trabalho noturno ser computada como de 52 minutos e 30 segundos.

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

7.4 – Os adicionais de insalubridade e periculosidade, somente serão devidos ao empregado, a partir de sua constatação, em laudo pericial, realizado em 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 a uma Remuneração Mínima Garantida.

7.6 – 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.

7.7 – A reclassificação ou desclassificação do grau da insalubridade por ato da autoridade competente, repercutirá, exclusivamente, na satisfação do respectivo adicional, não implicando em direito adquirido ou irredutibilidade salarial.

8. SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO - HORAS EXCEDENTES

8.1 – O trabalho em jornada reduzida ou em jornada excedente somente repercutirá para fins trabalhistas e previdenciários quando permitido pelo Chefe do Setor.

8.2 – 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, o número de horas superiores a 08 (oito) horas e não superiores a 10 (dez) horas poderá ser compensada **nas jornadas de trabalho subsequentes, mesmo que extrapolem o mês aquisitivo**, através de Acordo Individual ou Coletivo, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana, **nos seis meses subsequentes ao período de apuração**, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção.

8.3 – As horas extraordinárias serão remuneradas observando o Enunciado 354 do C. TST (excluindo-se do cálculo de aferição as gorjetas/pontos), atribuindo-se, em seguida, o acréscimo de 60% (sessenta inteiros por cento) sobre o valor da hora normal, em qualquer situação de jornada de trabalho, quer seja por hora, dia, semana ou mês efetivamente trabalhado, bem como em caso de horas extraordinárias prestadas em domingos, folgas, feriados e dias santificados.

8.4 – Fica admitida na presente convenção a implantação do **BANCO DE HORAS** (art. 59, da CLT) através de acordo individual ou coletivo 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

8.5 – 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 por mês.

8.6 – 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.

8.7 – As Empresas optantes pelo sistema de banco de horas ficam obrigadas a adotar 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. JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO

9.1 – A jornada de trabalho poderá ser de até **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.

9.2 – Poderá ser adotada jornada de trabalho menor que 220 (duzentos e vinte horas) horas por acordo entre a empresa e o empregado.

9.3 – 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 30 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.

9.4 – 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 ou de indenização equivalente.

9.5 – 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.

9.6 – 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.**

9.7 – 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.

9.8 – 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.

9.9 – 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.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large 'P' on the left and various initials like 'W', 'J', 'P', 'S', 'L', 'A' on the right.

9.11 - 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, 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			

9.12 - Não havendo folga compensatória de dias feriados trabalhados, esse dia será remunerado em dobro, ou seja, será pago o dia de trabalho acrescido de outro.

9.13 - A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com **repouso semanal coincidindo com o domingo, de sete em sete semanas.**

9.14 - 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.

9.15 - 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.

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

9.17 - 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.**

9.18 - 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).

(Handwritten signatures and initials in blue ink)



9.19 – Quando o empregado registrar o ponto por outro empregado, ser-lhe-á aplicada sanção disciplinar na forma estipulada pela legislação em vigor.

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

9.21 – 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.

9.22 – 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-turnos, conforme previsto no item 9.3.

9.23 – 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.

9.24 – 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.

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

10.1 – Será garantido provisoriamente o trabalho por **um ano** ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que venha laborando continuamente na empresa a **mais de cinco anos**, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

10.2 – A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo para aposentar-se.

10.3 – 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.**

10.4 – 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.**

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

11.1 – A empregada não fará jus à garantia no emprego nos contratos por prazo determinado ou obra certa.

11.2 – 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. VALE TRANSPORTE

12.1 – 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.

12.2 – 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

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

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.

SECRETARIA REGIONAL DE ECONOMIA FISCAL Nº 05
ALAGOAS

13. FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E CONVÊNIO PARA PLANO DE SAÚDE

13.1 - 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).

13.2 - 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".

13.3 - 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).

13.4 - 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, relativo ao número de dependentes de cada empregado, não se constituindo essa faculdade em salário de qualquer espécie, nem podendo 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".

14. BENEFÍCIOS E SERVIÇOS OFERTADOS PELO SESC E SENAC

14.1 - 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.

15. UNIFORME, FARDAMENTOS E EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO E CONSUMO INDEVIDO.

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

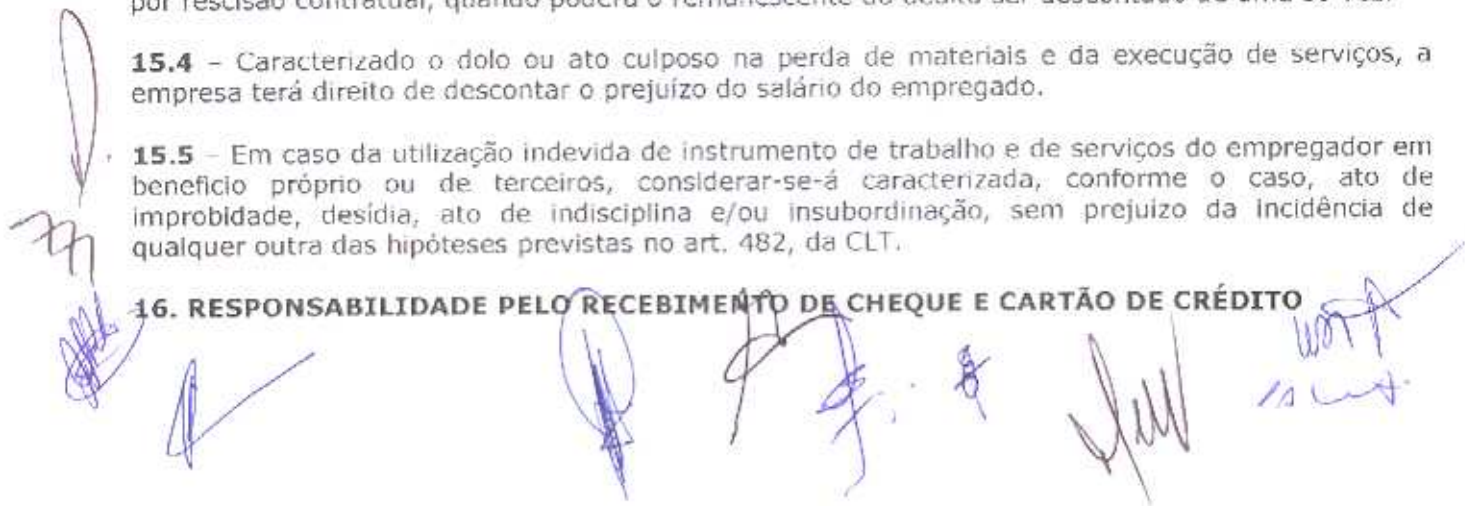
15.2 - Obrigar-se-ão os empregados, por ocasião da rescisão do contrato de trabalho, a restituírem os uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, indenizando os equipamentos individuais quando danificados por culpa ou dolo.

15.3 - 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 30% de sua remuneração mensal, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

15.4 - 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.

15.5 - 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, sem prejuízo da incidência de qualquer outra das hipóteses previstas no art. 482, da CLT.

16. RESPONSABILIDADE PELO RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CRÉDITO



16.1 - 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 obedecer às normas estabelecidas pela entidade financeira responsável pelo pagamento do mesmo, devendo constar à consulta ao Tele Cheque, ter 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.

16.2 - 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.

17. DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO À SANTA MARTA

17.1 - 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.

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

17.3 - 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.

18. AVISOS E EDITAIS DO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES

18.1 - Será facultada a afixação de Editais de Convocação, desde que publicados nos jornais de grande circulação da base territorial do Sindicato dos Empregados nos Quadros de Avisos das entradas de trabalho das Empresas, e, ainda, encaminhados à administração com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

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

19. CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO E DESCONTOS AUTORIZADOS

19.1 - 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.

19.2 - 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.

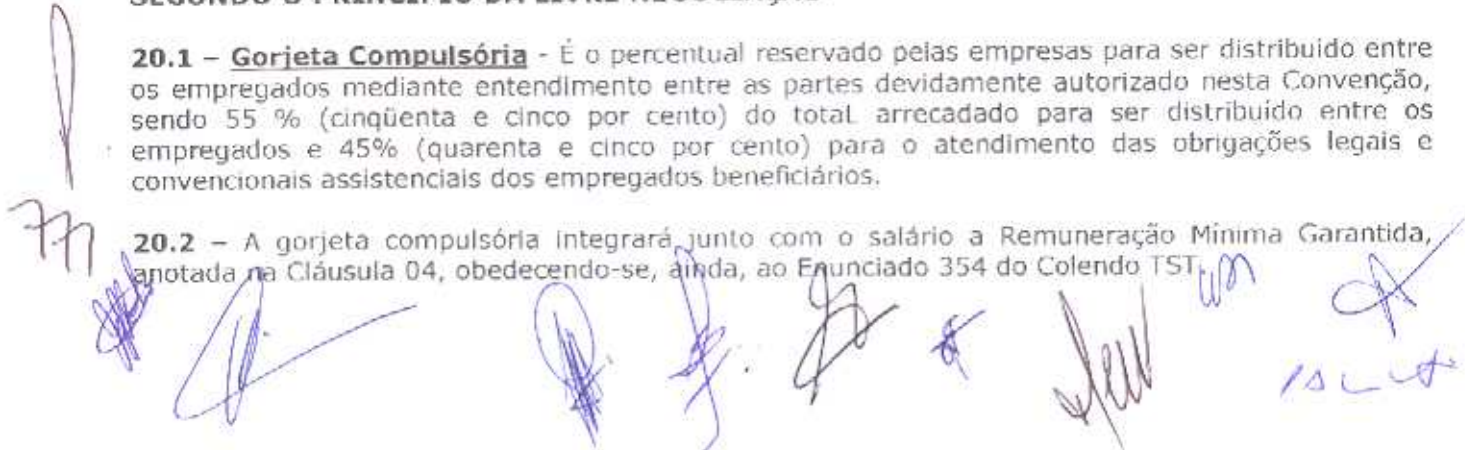
19.3 - Também podem ser objeto de desconto os valores decorrentes de adiantamentos de dispositivos de Lei, de Contrato Coletivo, de Dissídio ou Convenção Coletiva.

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

20.1 - 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.

20.2 - 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.

77





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

20.4 - O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição entre os empregados a título de gorjetas, 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.

20.5 - Ficam ressalvadas do que ora se dispõe as condições de apuração do valor do ponto adotadas anteriormente pelas 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.

20.6 - É facultada a distribuição da gorjeta pelo sistema de pontos mediante adoção do C.B.O. - Classificação Brasileira de Ocupação, o qual poderá ser acrescido de outras funções nos diversos grupos, havendo compatibilidade funcional.

20.7 - 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.

20.8 - 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 implicará cobrança não autorizada de Gorjeta e que ensejará denúncia ao PROCON.

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

20.10 - 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.

21. CONTRIBUIÇÃO CONVENCIONAL

21.1 - 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.

21.2 - 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 HOTÉIS, POR ESTABELECIMENTO, SEGUNDO O NÚMERO DE APARTAMENTOS :

Nº Apt ^{os} . p/und. hotl.	R\$
001 a 040	62,00
041 a 100	144,00
101 a 200	267,00
200 em diante	500,00

II - PARA OS MOTÉIS E HOTÉIS SIMILARES, Pousadas e Similares POR ESTABELECIMENTO, SEGUNDO O NÚMERO DE APARTAMENTOS:

Nº Apt ^{os} . p/und. Hotl.	R\$
001 a 040	62,00
041 a 100	82,00
101 a 200	154,00

[Handwritten signatures and scribbles in blue ink are present below the tables.]



200 em diante	293,00
---------------	--------

III - PARA BARES, RESTAURANTES E SIMILARES POR ESTABELECIMENTO, SEGUNDO O N.º DE MESAS:

Nº Mesas	R\$
001 a 040	57,00
041 a 100	103,00
101 em diante	145,00

IV - PARA LANCHONETES, LANCHONETES EM OUTROS ESTABELECIMENTOS E SORVETERIAS, POR ESTABELECIMENTO :

- Com balcão e sem mesas R\$ 41,00
- Com balcão e mesas R\$ 51,00

V - PARA BOATÊS, BUFETES, CASAS DE SHOWS, DE MASSAGENS, CASAS DE DIVERSÕES, MARINAS E SIMILARES, Empresas de Refeições Coletivas e afins, Refeições Comerciais, Cozinhas Industriais e Restaurantes Industriais, Lavanderias, ainda, as Marinas náuticas, Casas de Shows, Casas de Massagens, Bufetes e outros estabelecimentos Similares. POR ESTABELECIMENTO:

Todos R\$ 139,00

21.3 - As empresas associadas ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Alagoas, que estiverem em situação de total adimplência com a Contribuição Convencional (dos anos anteriores e do atual) e com a mensalidade associativa em dia, farão jus a um desconto no percentual de 20% (vinte inteiros por cento), sobre o valor da Contribuição Convencional, já a partir de novembro de 2006.

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

21.5 - A cobrança da **Contribuição Convencional**, como já ocorre, será efetuada única e exclusivamente pelo Sindicato Patronal, através de guia própria de recolhimento, mediante boleto bancário, 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 convenentes, redistribuídos em 50% (cinquenta por cento) do valor dos recolhimentos, para cada uma dessas contas.

21.6 - 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.

21.7 - 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 21.5 e 21.6; deduzidas as despesas de cobrança, na ordem de 50% (cinquenta por cento), para cada Sindicato Convenente.

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

21.9 - O **Distico 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.

21.10 - As empresas poderão optar pela aquisição quadrimestral do **distico informativo**, mediante o recolhimento antecipado dos valores correspondentes à contribuição convencional

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

concedendo-se uma bonificação no percentual de 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor do quadrimestre antecipado.

21.11 - 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.

21.12 - Para efeito de controle financeiro de cada uma das entidades convenentes, 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.

21.13 - 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.

22. CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAIS

22.1 - As empresas descontarão de cada um de seus empregados sindicalizados e representados, no mês de dezembro de 2006, o valor correspondente a R\$ 12,00 (doze reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, repassando as importâncias **em favor do Sindicato dos Empregados**. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até o dia 15 de janeiro de 2007, exclusivamente através de boleto bancário.

22.2 - As empresas sindicalizadas e representadas recolherão, por cada um de seus empregados, no mês de janeiro de 2007, o valor correspondente a R\$ 12,00 (doze reais), a título de **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**, a suas próprias custas, **em favor do Sindicato Patronal Convenente**. Esses recolhimentos terão que ser efetuados até o dia 15 de janeiro de 2007, exclusivamente através de boleto bancária.

22.3 - A cobrança das Contribuições Assistenciais será efetuada por aquele sindicato titular da respectiva contribuição. O pagamento será efetuado unicamente através de guia própria de recolhimento bancário em conta de titularidade de cada Sindicato para qual for destinada a contribuição assistencial, conforme disposto nos **itens 22.1 e 22.2 acima**.

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

22.5 - 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 de honorários advocatícios e custas processuais.

22.6 - Fica assegurado aos trabalhadores e empresas representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto (no caso dos empregados) e pagamento (no caso das empresas), desde que o exerça no prazo máximo de dez dias a partir do registro e arquivamento do presente instrumento na Delegacia Regional do Trabalho.

22.7 - 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.

22.8 - O resgate pelo não pagamento da contribuição assistencial de cada sindicato será feito pelo respectivo titular, sem interferência da outra entidade.

23. MENSALIDADE SINDICAL DOS EMPREGADOS

23.1 - 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 Assembléia 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



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



Garantida, fixada nesta Convenção Coletiva de Trabalho, recolhendo os valores para o Sindicato dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Estado de Alagoas.

23.2 - 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 e no parágrafo único do artigo 545, da CLT.

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

24. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA

24.1 - Os Sindicatos Convenientes, por suas respectivas Assembléias Gerais, estão autorizadas a fixarem, por suas respectivas Assembléias, 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.

25. CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS

25.1 - Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado que comprove através de sua CTPS que desempenhou a mesma função por mais de 02 (dois) anos na Empresa em que readmitido, 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.**

25.2 - As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus Empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como farão constar os valores 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.**

26. AUXÍLIO FUNERAL

26.1 - As empresas concederão a título de "**Auxílio Funeral**" ao representante legal de seu empregado falecido que tenha trabalhado na Empresa mais de 01 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a R\$ 200,00 (duzentos reais), para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio **não** integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

27. DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

27.1 - As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão procedidas preferencialmente no Sindicato dos Empregados, observadas as regras contidas no Art. nº 477, da CLT, e 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.

27.2 - 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 no referido termo a resposta. Se negativa, será concedida a devolução do prazo ao Empregador para integralizar os títulos rescisórios reclamados ou explicar suas razões pelo não atendimento da reclamação do empregado, que igualmente, constará do Termo Rescisório.

27.3 - 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).

27.4 - As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço 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.**

27.5 - Na data designada para homologação da rescisão contratual, se o empregado não comparecer ao Sindicato ou a DRT no dia e hora marcados previamente por escrito, 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.

27.6 - O empregado que receber comunicação de aviso prévio de dispensa fica obrigado a colocar a data e o seu ciente no documento, tendo direito a uma copia do documento. Caso se abstenha de opor sua assinatura, o fato será atestado por duas testemunhas.

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

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

29. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

29.1 - 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 entidade credenciada e na hipótese do empregador não possuir serviço médico odontológico próprio ou conveniado.

30. LICENÇA PARA ESTUDANTE

30.1 - 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.

31. MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS

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

32. DATA-BASE, VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

32.1 - A data base da categoria profissional será 1º de novembro de cada ano, sendo extensiva a todo Estado de Alagoas, base territorial das Entidades Convenientes, representantes das categorias profissional e econômica de Hotéis, Motéis e Similares, Pousadas, Albergues, Pensões, Restaurantes, Lanchonetes, Lanchonetes em outros estabelecimentos, Barracas, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares; Casas de Diversões (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago), abrangendo também as Empresas de Refeições Coletivas e afins, Refeições Comerciais, Cozinhas Industriais e Restaurantes Industriais, e, ainda, as Marinas náuticas, Casas de Shows, Casas de Diversões Eletrônicas, Casas de Bingos, Casas de Massagem, Bufetes, Fast Food e outros estabelecimentos similares.

32.2 - A presente Convenção Coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano a contar de 1º de novembro de 2006 e a findar em 31 de outubro de 2007.

32.3 - 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".

33. PREVALÊNCIA CONVENCIONAL

(Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.)

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



34. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU RENOVAÇÃO.

34.1 - O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva de Trabalho ficará subordinada às normas do Art. n.º 615, da Consolidação das Leis do Trabalho.

35. DA COMISSÃO E NÚCLEO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

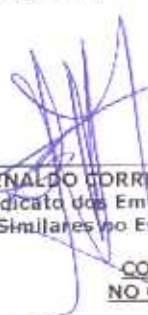
35.1 - As entidades sindicais convenentes ficam autorizadas, por suas respectivas Assembléias, a constituírem ou manterem Comissões ou Núcleo de Conciliação Prévia, exclusivamente no âmbito das respectivas representações sindicais, conforme faculta o art. 625-C, da CLT, devendo sua constituição, manutenção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

36. DISPOSIÇÕES FINAIS


36.1 - Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 14 (quatorze) laudas, está 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.

36.2 - 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 2006.




JOSÉ RENALDO CORREA DE ABREU
Presidente do Sindicato dos Empregados no Comércio
Hoteleiro e Similares no Estado de Alagoas.




ELIANDERSON BASTOS MAGALHÃES DE MORAES
Presidente do Sindicato de Hotéis, Restaurantes,
Bares e Similares do Estado de Alagoas.

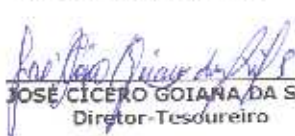
**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO SINDICATO DOS EMPREGADOS
NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES NO ESTADO DE ALAGOAS**




LUIZ COSMO DE OLIVEIRA
Diretor-Vice Presidente



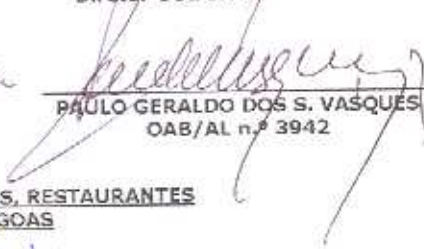
EVERALDO DA SILVA
Diretor-Secretário



JOSÉ CÍCERO GOIANA DA SILVA
Diretor-Tesoureiro




JOSÉ GOMES DA ROCHA
Diretor-Cons. Fiscal




PAULO GERALDO DOS S. VASQUES
OAB/AL n.º 3942

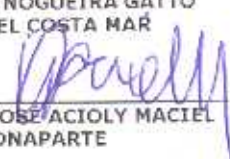
**COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO DO SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES
BARES E SIMILARES DO ESTADO DE ALAGOAS**



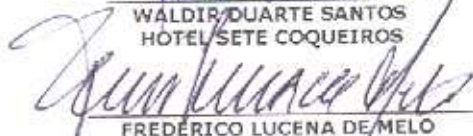
CARLOS NOGUEIRA GATTO
HOTEL COSTA MAR




WALDIR DUARTE SANTOS
HOTEL SETE COQUEIROS



ANTÔNIO JOSÉ ACIOY MACIEL
BONAPARTE



FREDERICO LUCENA DE MELO
HOTEL JATIÚCA



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

REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Numero do registro: AL0002362006 Numero do Processo: 46201.003826/2006-69

REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

CNPJ	RAZÃO SOCIAL
12384087000127	SINDICATO DOS EMP EM COM HOTL E SIMIL DO ESTADO DE AL

REPRESENTANTES DOS EMPREGADORES

CNPJ	RAZÃO SOCIAL
12418166000101	SINDICATO DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE A

VIGÊNCIA DO INSTRUMENTO

DATA INICIAL

01/11/2006

DATA FINAL

31/10/2007

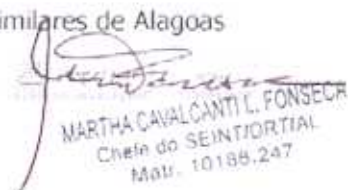
OBSERVAÇÃO (VIGÊNCIA DE CLÁUSULA)

ABRANGÊNCIA

AL

ABRANGÊNCIA (CATEGORIA)

Empregados em hotéis, bares, restaurantes e similares de Alagoas



MARTHA CAVALCANTI L. FONSECA
Chefe do SEINTORTIAL
Matr. 10188.247

2006-10-20 10:52:16