

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001000/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/10/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062321/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46213.020101/2014-14
DATA DO PROTOCOLO: 29/09/2014

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND INTER EMP CASAS DIV PARQUES DIV SIM EST PE PB RN, CNPJ n. 00.794.413/0001-95, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DEBORA DOS SANTOS MESSIAS;

E

SIND DE HOTEIS REST BARES E SIM DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.553.931/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JULIO CRUCHO CUNHA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de setembro de 2014 a 31 de agosto de 2015 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DE TODOS EMPREGADOS QUE TRABALHAM EM CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES DO ESTADO DE PERNAMBUCO**, com abrangência territorial em **Abreu e Lima/PE, Afogados da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belém de São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerros/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Caraubeira da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Cedro/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Escada/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibimirim/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Iguaraci/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipojuca/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitanga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupí/PE, Jurema/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Itaenga/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lagoa Grande/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Maraiá/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Panelas/PE, Paranatama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Petrolina/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Salgueiro/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz da Baixa Verde/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São José da Coroa Grande/PE, São José do Belmonte/PE, São José**

do Egito/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Ferrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE, Sirinhaém/PE, Solidão/PE, Surubim/PE, Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - DO REAJUSTE SALARIAL

Piso Salarial

- DO REAJUSTE SALARIAL.

Remunerações Mínimas Garantidas - R.M.G. - Fica assegurada aos Empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva, a exceção dos menores submetidos a regime regular de aprendizagem, a percepção de uma **Remuneração Mínima Garantida** a partir de 1º de setembro de 2.014, equivalente e de acordo com os grupos de empresas e de suas respectivas atividades.

I-PARA OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES COM ATÉ 55 (QUARENTA E CINCO) EMPREGADOS, POR ESTABELECIMENTO E QUE NÃO RECEBA COMISSÕES;

PISO SALARIAL..... R\$ 829,00 (oitocentos e vinte e nove reais).

GORJETA/PONTO..... R\$ 43,00 (quarenta e três reais).

=====

R. M. G..... R\$ 872,00 (oitocentos e setenta e dois reais)

II - II-PARA OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES COM MAIS DE 56 (CINQUENTA E SEIS) EMPREGADOS E ATÉ 70(SETENTA) EMPREGADOS, POR ESTABELECIMENTO E QUE NÃO RECEBA COMISSÕES.

PISO SALARIAL..... R\$835,07 (oitocentos e trinta e cinco reais e sete centavos)

GORJETA/PONTO..... R\$ 62,00 (sessenta e dois reais)

=====

R. M. G..... R\$ 897,07 (oitocentos e noventa e sete reais e sete centavos)

III - PARA OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES COM MAIS DE 71 (SETENTAE UM) EMPREGADOS E ATÉ 95(NOVENTA E CINCO) POR ESTABELECIMENTO E QUE

NÃO RECEBA COMISSÕES.

PISO SALARIAL..... R\$ 847,87 (oitocentos e quarenta e sete reais e oitenta e sete centavos)

GORJETA/PONTO..... R\$ 71,00 (setenta e hum reais)

=====
R. M. G..... R\$ 918,87 (novecentos e dezoito reais e oitenta e sete centavos)

IV- PARA OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS DE CASAS DE DIVERSÕES, PARQUES DE DIVERSÕES E SIMILARES COM MAIS DE 96 (NOVENTA E SEIS) EMPREGADOS, POR ESTABELECIMENTO E QUE NÃO RECEBA COMISSÕES.

PISO SALARIAL..... R\$ 872,93 (oitocentos e setenta e dois reais e noventa e três centavos)

GORJETA/PONTO..... R\$ 83,00 (oitenta e três reais)

=====
R. M. G..... R\$ 955,93 (novecentos e cinquenta e cinco reais e noventa e três centavos)

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

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

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

Entende-se como **REMUNERAÇÃO MÍNIMA GARANTIDA, EXCLUSIVAMENTE**, o somatório do **PISO SALARIAL** mais o valor da pontuação (gorjeta/ponto compulsória).

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

DAS REMUNERAÇÕES SUPERIORES.

As remunerações superiores aos valores correspondentes às Remunerações Mínimas Garantidas, por faixa de enquadramento por estabelecimento, na conformidade da anterior Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2014 , Cláusula 4. 1. I; II; III; IV, vigentes em setembro de 2013, serão reajustados a partir de 1º de setembro de 2014, mediante a aplicação do percentual de 8,5 % (oito virgula cinco por cento), na data base da categoria profissional, facultando-se às partes a livre negociação para concessão de reajuste salarial superior, em razão de **MERECIMENTO** ou promoção.

PARÁGRAFO ÚNICO

ÀS Empresas pagarão á todos os empregados um **ABONO SALARIAL** no valor de R\$153,00 (cento e

cinquenta e tres reais) , **pago de uma Única vês no mês de Janeiro de 2015.**

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - SISTEMÁTICA E COMPROVANTE DE PAGAMENTO.

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

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

O pagamento da Remuneração poderá ser por hora, por dia, por semana ou por mês, obedecendo à legislação em vigor, firmando o empregado, por ocasião do seu recebimento, a quitação das parcelas efetivamente recebidas, descontos efetuados e discriminados pela empresa.

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Gratificação de Função

CLÁUSULA QUINTA - GORJETA E DEFINIÇÕES.

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

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

As **gorjetas manuais ou espontâneas** somente serão admitidas, para todos os fins de direito, inclusive trabalhista e previdenciário, se forem recolhidos pelos empregados o equivalente, em espécie monetária, ao percentual de **45% (quarenta e cinco por cento)** do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais.

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

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

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

para as despesas com as obrigações sociais e contratuais.

O cálculo do valor do ponto será efetuado dividindo-se o montante reservado para distribuição, depois de deduzidos os encargos contratuais decorrentes de sua operacionalidade, entre os empregados, a título de gorjetas, **pelo somatório dos pontos atribuídos a cada função, segundo entendimento entre empregados e empregadores, autorizados por esta avença normativa.**

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

As Empresas poderão optar, mediante entendimentos com os seus empregados, ambos com assistência de seus sindicatos, pelo acréscimo redução ou, ainda, extinção da cobrança de gorjetas/Pontos compulsória pelos serviços.

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

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

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

QUADRO – GORJETA MENSAL, MANUAL OU ESPONTÂNEA – RECOLHIMENTOS AO INSS.

ATIVIDADE I	<u>33,00</u>
ATIVIDADE II	<u>44,00</u>
ATIVIDADE III	<u>47,00</u>
ATIVIDADE IV	<u>49,00</u>

CLÁUSULA SEXTA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA.

Todo o empregado que exerça a função de caixa ou tesoureiro, terá o direito de receber 5%(cinco por cento)do salário normativo sendo que o mesmo será responsável por qualquer diferença em seu caixa)

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO -HORAS EXCEDENTES.

Somente será permitido trabalhar em horário reduzido ou em sobre jornada com autorização da Chefia do Setor. Caso a autorização seja para sobre jornada, o número de horas superiores às 08h00min e até 10h00min poderá ser compensado através de Acordo de Trabalho, com a devida diminuição do número de horas em outro dia da semana, no mês subsequente, visto que a semana poderá estar compreendida entre um mês e o outro mês subsequente, conforme estabelece a presente Convenção, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas.

Se não for compensada, considerar-se-á como hora extra, e se o Empregador não efetuar o pagamento, o Empregado deverá se dirigir ao seu Sindicato no mês subsequente e fizer a sua reclamação. Nesta data, o Sindicato Obreiro fará uma comunicação ao Empregador dando um prazo de 08 (oito) dias para que justifique o não pagamento ou compensação das horas extras trabalhadas; no caso de ser efetivamente devido, o pagamento deverá ser feito ao Empregado, quando devidamente assistido pelo Sindicato.

Quando da ocorrência de horas extraordinárias, a remuneração dessas horas será feita observando-se a Sumula 354 do C. TST, ou seja, excluindo-se do cálculo de aferição as Gorjetas/Pontos e atribuindo-se os seguintes percentuais de acréscimos:

- I - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira a domingo, nos dias feriados e santificados, quando o empregado estiver submetido à escala móvel de revezamento.
- II - 50% (cinquenta por cento) incidente sobre as horas normais, para as horas extras trabalhadas no período de segunda-feira a sábado, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e de segunda-feira a domingo, quando estiver submetido à escala móvel de revezamento.
- III- 100% (cem por cento) incidente sobre as horas normais para as horas extras trabalhadas aos domingos, feriados e dias santificados, quando o empregado estiver submetido à escala de folga fixa, e nos dias de folga dos empregados que estiverem submetidos à escala móvel de revezamento.

Fica admitido na presente Convenção, o Acordo de Trabalho que objetive a prorrogação e a compensação de horário de trabalho por prazo determinado, assegurando-se ao empregado todos os acréscimos e verbas estabelecidas pela legislação em vigor, sendo facultado entre as partes o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada do horário ajustado, se antes de findo o prazo do presente contrato, sua continuidade não for conveniente às partes ou se terminar o objetivo de tal acordo.

O procedimento para a apuração das jornadas suplementar e extraordinária de trabalho terá como fator de utilização 220 (duzentos e vinte) horas mês. As horas que excederem às 220 horas mensais, nos casos dos meses de 31 dias, poderá ser compensado no mês subsequente; havendo esta ocorrência, não restará admitido prejuízo para o empregado em sua remuneração normal mensal, não restando também admitida a existência diferença de salário para aqueles empregados que exerçam a mesma função, sem obedecer ao referido acordo, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas.

Fica convencionado e expressamente facultado a implantação do **BANCO DE HORAS**, através de Acordo Coletivo de Trabalho, desde que requerido ao Sindicato Patronal e devidamente assistido pelas Entidades sindicais, com fundamento no art. 59 e seus Parágrafos, da CLT, que faculta o estabelecimento das normas convencionais aqui acordadas.

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

Outros Adicionais

CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAIS NOTURNOS, DE INSALUBRIDADE E DE PERICULOSIDADE.

O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7 IX CF/88.

A transferência do empregado do horário noturno para o diurno implica na automática perda do direito à percepção do adicional noturno, independentemente da sua habitualidade, salvo acordo entre as partes.

As Empresas se obrigam a pagar a seus empregados os Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade nas hipóteses contempladas na legislação vigente, ficando subordinados esses adicionais à percia legal.

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

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

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

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

As empresas: casas de bingo, boites, casas de show e similares se obrigam ao pagamento de adicional de insalubridade ou de periculosidade, aos empregados que trabalham em condições nocivas à saúde ou perigosa, na forma e condições indicadas nesta Clausula.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA NONA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO E CONVÊNIO -PLANO DE SAÚDE.

O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário “ *In natura* ”, não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c portaria 87 de 28/01/97).

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

Fica facultado o fornecimento de alimentação aos empregados de forma terceirizada utilizando-se a “ *quentinha* ” adquirida de empresas especializadas.

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

Na conformidade do Enunciado 342, do C. TST, será facultado ao empregado, por liberalidade expressa da Empresa, sua inclusão em Convênio Médico de Seguro Saúde, participando do rateio dos custos em até 50% do valor cobrado pela Empresa Seguradora, relativa ao número de dependentes de cada empregado, não constituindo essa faculdade convencional em salário de qualquer espécie, nem podendo configurar-se em ganhos habituais sob a forma de utilidade, pois o empregado e seus dependentes somente eventualmente usarão o seguro saúde, não se constituindo, portanto, em salário “ *utilidade* ” ou “ *In natura* ”, podendo o empregado optar por outro SEGURO SAÚDE de sua preferência, desde que o mesmo assuma a diferença se por ventura for maior, inclusive pagando a parte total dos dependentes.

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

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

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE.

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.

Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresso acordo entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário “ *In natura* ”, bem como, o percurso de ida e vinda em jornada “ *In itinere* ”.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS E COMPRAS NA PRAÇA PARA O EMPREGADO E DESCONTOS AUTORIZADOS.

Será facultada a Empresa o Estabelecimento de Convênios para a aquisição de bens ou serviços assistenciais para os seus empregados, ou ainda, a concessão, pelas Empresas, de autorização para compras na praça, mediante desconto em folha de pagamento, a critério do Empregador e mediante autorização do Empregado, exceto por rescisão contratual, quando poderá o remanescente do débito ser descontado de uma só vez.

Na forma do art. 462 da CLT e Enunciado 342, do C. TST ficam permitidas as consignações em folha de pagamento dos empregados das parcelas originárias de convênios médicos e despesas farmacêuticas, óticas, de seguros em geral, de associações recreativas da empresa e de empréstimos pessoais concedidos pelo empregador e de empréstimos contraídos na rede bancária, decorrentes de projetos de

Governo ou pessoal, sendo suficiente uma única autorização individual e escrita do empregado juntando cópia do contrato que gerou a obrigação de pagar mediante desconto em folha de pagamento.

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO FUNERAL.

As Empresas concederão, a título de "Auxílio Funeral", ao representante legal de seu empregado falecido, que tenha trabalhado na Empresa mais de 1 (um) ano, continuamente, o valor equivalente a uma Remuneração Mínima Garantida, segundo a faixa de seu enquadramento nesta Convenção Coletiva, para auxílio do custeio das despesas funerárias. Esse auxílio **não** integrará para nenhum fim as verbas rescisórias.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL CONSAGRADO Á SANTA MARTA.

Fica mantida a data de 29 de julho, dia consagrado à Santa Marta, para comemoração do Dia da Categoria Profissional, remunerando-se em dobro o trabalho nesse dia, se houver.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA E ANOTAÇÃO DAS CTPS.

Não será submetido a Contrato de Experiência o empregado candidato que comprove, através de sua CTPS, que desempenhou a mesma função por mais de 2 (dois) anos na Empresa de sua readmissão, bem como, aqueles que tenham sido diplomados pelos cursos de formação profissional do SENAC.

Excetua-se o caso admissional em que haja necessidade de verificação experimental para adaptabilidade funcional ao grupo de trabalho e às normas atualizadas das Empresas.

As empresas anotarão nas carteiras profissionais e de previdência social de seus Empregados, nas folhas próprias, suas respectivas funções, bem como, farão constar os valores das respectivas Remunerações, por faixas de enquadramento dos estabelecimentos determinadas nas Cláusulas (4.1, I, II, III, IV) da presente CCT, ou outros valores que venham a ser praticados sob estes títulos.

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO.

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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO.

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

Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja, a lei n.º 601/98; o decreto n.º 2490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas.

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

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

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

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

Quando as partes decidirem rescindir o contrato por prazo determinado antes do seu término, à parte que der causa indenizará a outra parte com uma multa equivalente a metade do que falta para o seu efetivo encerramento, conforme legislação em vigor.

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

Fica convencionado e expressamente facultado a implantação do sistema de "REGIME DE TEMPO PARCIAL" cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, com remuneração proporcional ao número de horas efetivamente trabalhadas em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, com fundamento no art.n.º 58-A e seus Parágrafos.

Será facultada às Empresas a adoção de "Contrato de Trabalho por hora trabalhada" para o que, o salário hora será calculado com base no divisor 220 (duzentos e vinte) horas e com remunerações proporcionais, ao número de horas trabalhadas no mês, fazendo jus ao repouso semanal remunerado Alínea b, Art. 7º, Lei n. 605, 05/01/49.

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

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIOS E SERVIÇOS SESC E SENAC.

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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIA DE TRABALHO Á GESTANTE E EXAMES PRÉ- NATAL E LICENÇA PATERNIDADE.

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.

No caso de despedida imotivada e desde que haja renúncia à garantia prevista nesta Cláusula, será facultado à Empresa, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de sua empregada, requerer ao Sindicato dos Empregados a sua assistência nas rescisões contratuais.

Excetuam-se os casos sob contrato de experiência por prazo determinado quando a empregada não fará jus à estabilidade provisória, na forma da OJ-SDI-I n. 196 – C. TST.

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

A empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança, será concedida licença-maternidade, nos termos do art. 392 da CLT, observado seu § 5º e as condições previstas no art. 392-A, do mesmo diploma legal.

Fica concedido a licença-paternidade no prazo de 5 (cinco) dias, na forma do inciso II, alínea b, § 1º, da Constituição Federal.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GARANTIA PROVISÓRIA EM ACIDENTE DE TRABALHO.

O empregado segurado do INSS que sofreu acidente de trabalho tem garantia, pelo prazo mínimo de doze meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentária, independentemente de percepção de auxílio-acidente, conforme inteligência do art. 118, da Lei N. 8.213, de 24/07/91.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA .

Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver em vias de aposentadoria, desde que, venha laborando

continuamente na empresa há mais de cinco anos, ressalvados os casos de demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

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.

O empregado, contemplado pela hipótese acima, fará jus, a título de "Prêmio Aposentadoria", ao valor de duas Remunerações Mínimas Garantidas, de acordo com a classificação da Empresa nesta Convenção Coletiva ou a uma remuneração equivalente ao recebido no mês em que for efetivada a sua aposentadoria, se vier recebendo a maior do que o valor das RMGs.

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.

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RECEBIMENTO DE CHEQUE E CARTÃO DE CREDITO-RESPONSABILIDADE.

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 a norma estabelecida pela Empresa, devendo constar a 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 do emitente.

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

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - HORÁRIO.

O horário de trabalho é o fixado na legislação em vigor, respeitadas as peculiaridades de serviço desenvolvido, por força do disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de Caráter Permanente, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de "*Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares*", *analogamente, Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagens, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares*; bem como, as normas aqui avençadas, na forma do art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil.

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

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

A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de uma hora e no máximo de quatro horas, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Desde que observadas as exigências do § 3º, do Art. 71 da CLT, ou seja, com previa anuência do MTE/PE.

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

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 de trabalho.

As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, serão compensadas nos mês subseqüente, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos, ressalvados os Acordos de Compensação em Banco de Horas.

Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2º da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações.

- I- Para os atuais empregados a adoção do regime de revezamento será feita mediante opção manifesta perante a empresa, mediante Acordo Individual de Trabalho.
- II- Para os empregados admitidos posteriormente à homologação desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento.

A Empresa quer por força de sua atividade, quer por seus critérios de trabalho, poderá ajustar compensação de horário semanal normal de 44h00min (quarenta e quatro) horas e/ou extra, podendo ser compensada ou reduzida à jornada de trabalho, por hora, por dia ou por semana, bem como, estabelecer horário de trabalho com regime de revezamento de seis horas ou mais, segundo os critérios da Empresa.

As horas que excederem a 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos dos meses de 31 (trinta e um) dias, serão compensadas nos meses de 30 dias subseqüentes de acordo com o Banco de Horas, tendo em vista a semana estar compreendida entre dois meses consecutivos.

Poderá ser adotada a Jornada diurna de dois turnos de até 11h20min (onze e vinte) horas e a noturna de até 10h00min (dez) horas, com intervalo intraturnos de até 2 (duas) horas desde que a jornada semanal não ultrapasse o permissivo constitucional de 44 (quarenta e quatro) horas, sendo aplicável somente para os turnos de revezamento, excluindo-se os horários administrativos.

Quando as jornadas de trabalho forem realizadas em período noturno, os turnos serão de até 04 (quatro) horas e 45 (quarenta e cinco) minutos, com intervalo intraturnos de até 02 (duas) horas.

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

Faculta-se às partes, o cancelamento da compensação por excesso ou redução da jornada de trabalho, nos horários ajustados em Contrato ou Acordo de Trabalho se, antes de findo o prazo estipulado nesse Contrato/Acordo, quando sua continuidade não for mais conveniente ao empregado ou se terminar o objetivo do horário ajustado.

A escala de revezamento poderá ser idêntica para homens e mulheres, com repouso semanal coincidindo com o domingo, de quatro em quatro semanas, podendo, a critério da Empresa, ser estabelecidas as seguintes opções:

- I - **ESCALA DE FOLGA FIXA.** Quando por ocasião da folga dominical, da quarta semana, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 4 (quatro) semanas.
- II - **ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA.** Quando por ocasião da folga dominical, na sétima semana, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior às 4 (quatro) semanas.

A hora do trabalho noturno será computada como sendo de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 05h00min horas do dia seguinte, na forma do art. n.º73. §§ 1º e 2º da CLT.

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

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

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, na forma do “Caput” do art. 62 e seu Inciso I, da CLT.

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

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, na forma do Banco de Horas.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PONTO ALTERNATIVO

CLÁUSULA - AUTORIZAÇÃO PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABALHO – PORT. MTE 373/11 -

Ficam os empregadores, pela presente convenção, autorizados a adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, na forma dos dispositivos da Portaria MTE No. 373/2011.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O uso da faculdade prevista no caput desta cláusula implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, respeitando-se, sempre, as disposições constantes nesta convenção na cláusula nominada “ Horas Extras e Banco de Horas” .

PARÁGRAFO SEGUNDO - Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, os empregadores deverão zelar para que tais sistemas não admitam:

- a) restrições à marcação do ponto;
- b) marcação automática do ponto;
- c) exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- d) a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

PARÁGRAFO QUARTO - Para fins de fiscalização, os empregadores deverão, aos sistemas alternativos eletrônicos, observar:

- I - estar os mesmos disponíveis no local de trabalho;

II - permitirem a identificação de empregador e empregado; e

III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado, às solicitações de auditor fiscal trabalhista.

PARÁGRAFO QUINTO - Pelas disposições contidas nesta cláusula, as regras sobre “ ponto eletrônico” e outras correlatas/cabíveis, contidas na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, não serão exigíveis das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força de ajuste entre os convenientes e dos ditames da citada Portaria MTE No. 373/2011.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO REMUNERADO DO EMPREGADO.

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I – Até dois dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, comprovadamente, viva sob sua dependência econômica.

II – Até três dias consecutivos, em virtude de casamento.

III – Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROGRAMADAS.

Fica aprovada a adoção de férias programadas, desde que seja comunicada essa programação ao funcionário, mediante a afixação no quadro de avisos da empresa, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias; o aviso de férias será por escrito e contra recibo, devendo ser paga com dois dias de antecedência do período de gozo, na forma da legislação em vigor e da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME, FARDAMENTO E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO E

CONSUMO.

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

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.

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

Caracterizado o dolo ou o ato culposo na perda de materiais ou na confecção de serviços, terá direito à empresa em proceder ao desconto do prejuízo sofrido junto ao salário do empregado.

A utilização indevida de instrumento de trabalho, em benefício próprio ou de terceiros, restará caracterizada infração prevista no art. 482 da CLT.

Relações Sindicais

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL.

A ausência ao trabalho de dirigente sindical, para o desempenho das funções que lhe são próprias, deverá ser comunicada ao empregador com antecedência 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.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RETRIBUIÇÕES OPERACIONAIS.

As Empresas, enquadradas nas categorias abaixo, deverão, conforme os respectivos Quadros de evolução classificatória, recolher mensalmente, a título de retribuição operacional de instituição, manutenção e fiscalização do procedimento da Gorjeta/Ponto, ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de Pernambuco os valores indicados para cada categoria de estabelecimento, mediante guia de recolhimento específica e a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, quer seja espontânea ou compulsória.

I - PARQUES DE DIVERSÕES, PARQUES AQUÁTICOS, CASAS DE DIVERSÃO ELETRÔNICA, BOLICHES, VÍDEO LOCADORAS E SIMILARES, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS, POR ESTABELECIMENTO:

Nº DE EMPREGADOS. p/unidade	<u>VALOR R\$</u>
001 a 020	67,00
021 a 040	102,00
041 a 080	180,00
081 a 100	345,00
101 a 150	527,00
151 a 200	987,00
201 em diante	1.233,00

II - BOATES COM SHOWS, DANCETERIAS, CASAS DE SHOWS, NIGHT CLUBS E SIMILARES, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE MESAS:

Nº DE MESAS p/unidade	<u>VALOR R\$</u>
001 a 020	61,00
021 a 040	93,00
041 a 080	165,00
081 em diante	302,00

III - TERMAS, CASAS DE MASSAGEM, SAUNAS E SIMILARES, POR UNIDADE, SEGUNDO O NÚMERO DE EMPREGADOS:

Nº DE EMPREGADOS. p/unidade	<u>VALOR R\$</u>
001 a 100	77,00
101 a 200	153,00
201 em diante	274,00

IV - CASAS DE VÍDEO POCKER, CASAS DE MAQUINAS CAÇA NÍQUEL E SIMILARES, SEGUNDO O NÚMERO DE MÁQUINAS

Nº DE MAQUINAS. p/unidade	<u>VALOR R\$</u>
001 a 020	61,00
021 a 040	93,00
041 a 060	181,00
061 a 100	302,00
101 em diante	379,00

V - BINGOS, SEGUNDO O NÚMERO DE MESAS

Nº DE MESAS. p/unidade	<u>VALOR R\$</u>
001 a 020	77,00
021 a 040	153,00
041 a 080	225,00
081 a 100	379,00
101 em diante	527,00

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

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

Fica determinado que a fiscalização junto às Empresas, do procedimento da Gorjeta/Ponto aqui instituído, será da competência do Sindicato Interestadual dos Empregados em casas de Diversões, Parques de Diversões e Similares dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, para o que será formalizado documento registrado em Cartório de Títulos e Documentos e depositada cópia na gerência da conta corrente bancária específica de recolhimento, a Caixa Econômica Federal de Pernambuco, normatizando a fiscalização ora avançada.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA.

As empresas de Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos,

Casas de Massagem, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Pernambuco, a Contribuição Negocial da Categoria Econômica, por cada um de seus empregados, exclusivamente, no mês de Outubro de 2014, o valor correspondente a R\$ 20,00 (vinte reais), a título de Contribuição Negocial. **Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 de Novembro de 2014.**

A cobrança da Contribuição Negocial será efetuada exclusivamente através de guia própria de recolhimento bancário, específica e individual para cada empresa, sendo destinada para custeio do departamento jurídico, no percentual de trinta por cento, e o percentual remanescente, para atendimento às despesas com esta Convenção, Administrativas, promocionais da Entidade e de representação da diretoria sindical.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

As empresas de **Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagem, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares** dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a descontar por cada um de seus empregados sindicalizados e representados, exclusivamente no mês de Outubro de 2014 e recolher em favor do **Sindicato Interestadual dos Empregados em Casas de Diversões, Parques de Diversões e Similares nos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte**, a Contribuição Negocial da Categoria Profissional, o valor correspondente a R\$ 12,00 (doze reais), a título de Contribuição Negocial. **Esse recolhimento será efetuado até o dia 30 de Outubro de 2014 .**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PLANO DE ASSISTENCIA SOCIAL.

Será descontado de todos os empregados sindicalizados e representados, a título de participação no Plano de Assistência Social, o valor de R\$ 9,00 (nove reais), nos meses de setembro a dezembro de 2014; nos meses de janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro novembro e dezembro de 2015, em razão da deliberação soberana da Assembléia Geral Extraordinária. A contribuição será recolhida em favor do sindicato da categoria profissional, até o dia 10 (dez) dos meses posteriores ao desconto.

Fica assegurado aos empregados representados pela presente Convenção o direito de se opor ao referido desconto, de uma única vez, no prazo máximo de 15 (quinze) dias e a partir do registro e arquivamento, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego – PE. A oposição somente será aceita se feita pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura de documento apropriado, podendo ser readmitido no Plano de Assistência Social, a qualquer tempo.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA.

Os Sindicatos Convenientes, por suas respectivas Assembléias Gerais, estão autorizados a fixarem, por suas respectivas Assembléias, o valor, a forma de distribuição e cobrança da **Contribuição Confederativa**, conforme permite o Inciso IV do Art. 8º da Constituição da República Federativa do Brasil, podendo, se assim o desejarem, delegar poderes às suas respectivas Federações Nacionais, para a efetivação, distribuição e cobrança da Contribuição Confederativa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ENCARGO OPERACIONAL SINDICAL.

As empresas de **Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagens, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares** dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte dos Estados de Pernambuco, Paraíba e Rio Grande do Norte, alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, pagará por cada um dos seus empregados, em favor do Sindicato Obreiro o valor de R\$ 9,00 (nove reais) mensalmente, valor este para a manutenção de plano de saúde, Odontológicos, Departamento Jurídico e Cursos Profissionalizantes.

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

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COMISSÕES E NUCLEO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

As Entidades sindicais convenientes ficam autorizadas, por suas respectivas Assembléias, a constituírem e 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, registrando-se sua constituição em Cartório de Títulos e Documentos para sua personificação jurídica e permanente.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PREVALÊNCIA CONVENCIONAL, E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO.

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

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

Somente poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho com a participação das Entidades sindicais convenientes e mediante prévio requerimento ao Sindicato da categoria econômica, que agendará Mesa Redonda para negociação coletiva, quando serão ajustados os termos do Acordo direto entre a empresa e seus empregados, inclusive para implantação de Banco de Horas e outras condições de trabalho e salário, não contempladas na presente CCT.

Estabelecem os convenientes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo de Convenção Coletiva, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitida e aceita como prova.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AVISO E EDITAIS DOS EMPREGADOS E DOS EMPREGADORES.

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

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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO.

As homologações das rescisões dos contratos de trabalho serão procedidas preferencialmente no Sindicato dos Empregados, observadas as regras contidas no Art. nº 477 da CLT e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Na apuração do Salário Variável. - As gorjetas cobradas pelo empregador na nota de serviço integram a remuneração do empregado e servem de base de cálculo de férias e 13º salário, considerando-se a média do somatório dos últimos 12 (doze) meses.

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 extra e repouso semanal remunerado, na forma da Sumula 354, do Colendo TST.

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

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.

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

O empregado que cometer falta grave no decurso do aviso prévio será demitido por justa causa, na forma prevista no art.n.º 482, da CLT.

Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses, na forma da Sumula 171, do Colendo TST.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - OBJETO.

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, fundamentada no artigo 611 e seguinte da CLT, obedecida à orientação normativa da Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, por sua Comissão fiscalizadora especial, para Acordos e convenções Coletivos de Trabalho e demais normas legais aplicáveis à espécie, tem por finalidade a concessão de reajuste de salários e a estipulação de condições especiais de trabalho, no âmbito das respectivas representações e bases territoriais, especificamente quanto às relações individuais e coletivas de trabalho mantidas entre as empresas cujas atividades são consideradas de **CARÁTER PERMANENTE** - de acordo com o disposto no Decreto Lei n.º 27.048, de 12.08.49, que disciplinou a Lei n.º 605, de 05.01.49, que, por sua vez, regulamenta a relação das exceções previstas no art. 1º e no Parágrafo Único do art. 6º, considerando ser a atividade Hoteleira de **Caráter Permanente**, nos termos da Relação Prevista no Art. 7º, inserindo-a no Ramo II (Comércio) e indicando-a no item 11, sob a denominação de “**Hotéis, Restaurantes, Pensões, Bares, Cafés, Confeitarias, Leiterias, Sorveterias, Bombonieres e Empresas Similares**”, **analogamente, Casas de Diversões, Parques de Diversões, Parques Aquáticos, Parques Temáticos, Casas de Bingo, Jogos Eletrônicos, Casas de Massagens, Boates, Casas de Shows, Empresas de Locação de Vídeos e Dvds e Casas Similares** e os seus empregados, como a seguir definidos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - BENEFICIÁRIOS.

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO E COBRANÇA DE CONTRIBUIÇÕES E TAXAS INADIMPLIDAS.

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA PELAS OBRIGAÇÕES CONTRATADAS.

A inobservância do ora ajustado nesta Convenção, nas obrigações de fazer, acarretará multa no percentual de 2% (dois por cento) do valor das Remunerações Mínimas Garantidas, ajustadas na Cláusula 3ª.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO.

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DATA BASE, VIGENCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL.

A data base da categoria profissional será 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva a base territorial das Entidades Convenientes, estendendo-se para as empresas e seus respectivos empregados, que mantenham congêneres ou filiais em outros Estados.

A presente Convenção Coletiva vigorará pelo prazo de 01 (um) ano, a contar de 1º de setembro de 2014 e com termo final em data de 31 de agosto de 2015.

As Clausulas salariais ou outras condições instituídas por Lei, serão negociadas entre os Sindicatos das categorias profissional e econômica no prazo de 60 (sessenta) dias que antecederem a data de 1º de setembro de 2015, obrigatoriamente.

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

A representação das categorias profissional e econômica é extensiva a todas as Empresas e seus empregados que tenha por objetivo declarado em seus respectivos contratos sociais, a exploração comercial de Parques de Diversões, Parques Aquáticos e Similares; e, Casas de Diversões, Casas de Bingos, Casas de jogos de Boliche, Vídeo Locadoras e Similares, Boates, Casas de Massagem, Danceterias, Casas Noturnas, Casas de Shows e Similares.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JUÍZO COMPETENTE - CONTROVÉRSIAS.

Compete a Justiça Especializada do Trabalho, dirimir quaisquer divergências surgidas, na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive para julgamento das ações de cumprimento decorrentes, com fundamento nos Artigos 7^o, Inciso XXVI, e “*Caput*” do Art. 114, da Constituição da República Federativa do Brasil.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES FINAIS.

Esta Convenção Coletiva de Trabalho, digitada em 18 (dezoito) laudas, está sendo editada numa só via, extraindo-se-lhes tantas cópias Xerox quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada na Delegacia Regional do Trabalho em Pernambuco, para fins de registro, conforme ordena o Art.n.614, da CLT.

E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenentes e os Intervenientes Necessários, por seus Representantes legais, a presente Convenção Coletiva de Trabalho decorrente de Negociação Trabalhista, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e Empregadores, e em presença do Exmo. Sr. Dr. Superintendente Regional do Trabalho e Emprego em Pernambuco, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

DEBORA DOS SANTOS MESSIAS

Presidente

SIND INTER EMP CASAS DIV PARQUES DIV SIM EST PE PB RN

JULIO CRUCHO CUNHA

Presidente

SIND DE HOTEIS REST BARES E SIM DO ESTADO DE PERNAMBUCO