

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:

DATA DE REGISTRO NO MTE:

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:

NÚMERO DO PROCESSO:

DATA DO PROTOCOLO:

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE GRAMADO, entidade sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, com registro Sindical sob o nº 46000.0154883/01-37 e inscrita no CNPJ sob o nº 90.615.162/0001-27, sediada à Avenida das Hortênsias, nº 2040 , sala 18 A, na cidade de Gramado, RS, no ato representada por seu Presidente, Sr. Luiz Domingos Francisconi, brasileiro, casado, auxiliar administrativo, inscrito no CPF sob o nº 340.652.290-49, devidamente autorizado por Assembleia Geral Extraordinária convocada para tal fim, realizada em 25 de setembro de 2013 e na forma da anexa documentação, assistido por seu advogado, Edson de Mello, brasileiro, solteiro, inscrito na OAB/RS sob o nº 65.966, e inscrito no CPF sob o nº 473.076.330-00, “ut” instrumento de procuração inclusa, ambos ao final assinados;

E,

SINDICATO DA HOTELARIA, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA REGIÃO DAS HORTÊNSIAS, Entidade Sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, com registro sindical sob o nº 24400.006372/89-28, e inscrita no CNPJ sob o nº 90.615.337/0001-04, situada na cidade de Gramado, Estado do Rio Grande do Sul, à Av. das Hortênsias, nº 542, representada por seu Presidente, Sr. Francisco Adelar Padilha, brasileiro, empresário, casado, inscrito no CPF sob o nº 530.556.409-34, residente e domiciliado na cidade de Gramado, RS, devidamente autorizado por Assembleia Geral Extraordinária convocada para tal fim, realizada em 15 de outubro de 2013, e na forma da documentação anexa, assistido por seu Advogado, Luiz Guilherme Steffens, brasileiro, casado, inscrito na OAB/RS sob o nº 47.072 e inscrito no CPF sob o nº 705.225.700-97 “ut” instrumento de procuração inclusa, ambos ao final assinados, 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 1º de novembro de 2013 a 31 de outubro de 2014 e a data-base da categoria em 1º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares (Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Cafés Coloniais, Lancherias, Bares)**, com abrangência territorial em **Gramado/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados abrangidos pelo presente acordo, com vigência a partir de 1º de novembro de 2013, fica assegurado os seguintes salários normativos:

- 1. Salário normativo de ingresso:** no valor de **R\$ 678,00 (seiscentos e setenta e oito reais)** na vigência do **contrato de experiência**, que deverá no máximo ser de noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;
- 2. Salário normativo mínimo:** no valor de **R\$ 804,00 (oitocentos e quatro reais)** para após o **término do contrato de experiência** para o período de **01.11.2013 à 31.12.2013**. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.
- 3. Salário normativo mínimo:** no valor de **R\$ 832,00 (oitocentos e trinta e dois reais)** para após o **término do contrato de experiência** para o período de **01.01.2014 à 31.10.2014**.
- 4.** Após fixado o reajuste do salário mínimo regional do Estado do Rio Grande do Sul no ano de 2014, caso o percentual seja superior a dez por cento, o percentual que ultrapassar este patamar, será aplicado sobre o piso normativo previsto para a partir da vigência do novo salário mínimo regional do Estado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS - PAGAMENTOS

O pagamento dos salários, quando ocorrer do 5º (quinto)

dia útil recair em dia sem expediente bancário e o pagamento for em cheque, deverá ser antecipado para o dia imediatamente anterior com expediente bancário e possibilitando o desconto do cheque pelo empregado, salvo depósito em conta corrente bancária.

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

CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de novembro de 2012 uma variação salarial, para efeito da revisão de dissídio coletivo, no percentual de **6,69% (seis vírgula sessenta e nove por cento)**, a incidir sobre os **salários resultantes do procedimento coletivo anterior**.

Os empregados admitidos após **01 de novembro de 2012 até 31 de outubro de 2013**, terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contatos da data de admissão até a data da presente revisão (01 de novembro de 2013), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Novembro/12	6,69%	Maio/13	3,35%
Dezembro/12	6,13%	Junho/13	2,79%
Janeiro/13	5,58%	Julho/13	2,23%
Fevereiro/13	5,02%	Agosto/13	1,67%
Março/13	4,46%	Setembro/13	1,12%
Abril/13	3,90%	Outubro/13	0,56%

01. Em hipótese alguma, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, em razão do resultado da variação proporcional supra. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

02. O salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de novembro de 2013.

CLÁUSULA SEXTA - QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISADO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda legislação aplicável de 01 de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2013, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos formarão base para eventual procedimento revisional coletivo futuro.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro 2013 e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2013 e 31 de outubro de 2014, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 01 de novembro de 2012 a 31 de outubro de 2013, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2013.

CLÁUSULA OITAVA - PROIBIÇÃO DE VINCULAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO

O salário normativo mínimo e o salário normativo de ingresso não serão considerados salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal para qualquer efeito.

CLÁUSULA NONA - RECIBOS DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados cópias dos recibos de pagamentos por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa, com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e importâncias recolhidas ao FGTS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA DÉCIMA - TAXA DE SERVIÇO

As empresas que cobrarem de seus clientes, taxa de serviço sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados. Do valor cobrado as empresas poderão descontar o percentual relativo aos encargos sociais incidentes, devendo o saldo remanescente ser rateado entre os empregados. Ficam as

empresas obrigadas a efetuar acordo coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor.

1. A empresa que descumprir com as determinações acima estabelecidas estará sujeita a notificação, com prazo de 60 (sessenta) dias para regularização, sem qualquer ônus. Caso a empresa notificada não atenda a notificação no prazo avençado estará sujeita a aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor arrecadado.

2. Eventuais gorjetas espontâneas concedidas por liberalidade do cliente, sem cobrança compulsória da empresa, ficam excluídas do rateio acima estipulado, não ensejando incidência de qualquer natureza.

3. Os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço, não integrarão a base de cálculo para o pagamento das seguintes parcelas: aviso-prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da Sumula nº 354 do TST.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

1. As empresas concederão aos seus empregados, um adicional no percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço, por cada ano de serviço prestado na mesma empresa completo, a incidir no mês em que completar um ano, até completar cinco anos ininterruptos, quando somente será devido o pagamento de quinquênio, ou seja, a cada cinco anos.

2. Assim, partir do momento que os empregados completarem cinco anos ininterruptos de trabalho para a mesma empresa, as empresas concederão aos mesmos, um adicional no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço, sendo que somente será devido no adicional por tempo de serviço, quando completarem novo período de cinco anos, ou seja, aos dez, quinze, vinte anos, e sucessivamente, completos ininterruptos, não mais se aplicando o anuênio previsto no item acima.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam a função de caixa, é devido um adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário base contratual.

1. Em face da concessão do presente adicional é autorizado o desconto do empregado de diferenças de caixa, se comprovado que o mesmo deu causa à diferença.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ALIMENTAÇÃO

Alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados, gratuitamente ou subsidiada, não corresponde a salário ou remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, ou do FGTS, e nem se configurando como rendimento tributável do empregado.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO CRECHE

Será pago pelos empregadores aos seus empregados, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) para cada trabalhador que tiver filho ou filhos, em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 3 (três) anos de idade, não sendo cumulável este benefício, caso o empregado a ser beneficiado, tenha mais de um filho nesta idade, sendo que esse benefício é limitado a uma cota para cada trabalhador.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR

As empresas pagarão a seus empregados estudantes ou a (um) filho cursando o 1º grau até o final do mês de Janeiro de 2012, uma ajuda de custo para material escolar de **R\$ 65,33 (sessenta e cinco reais e trinta e três centavos)** mediante comprovação de compra de material escolar pelo beneficiário, devendo o mesmo beneficiário comprovar a frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) no ano letivo anterior e a matrícula do ano letivo em curso sem que tal ajuda integre para qualquer fim o salário do empregado beneficiado, limitando-se sempre a um benefício por empregado, nos termos da previsão do disposto na alínea “t” do inciso “V”, do parágrafo 9º, do art. 28, da Lei 9528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição federal de 1988.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes legais de empregados que venham a falecer na vigência desta Convenção, vítima de acidente de trabalho, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, previsto neste instrumento.

1. As empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam dispensados do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - EMPREGADO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele, o menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CTPS - ANOTAÇÕES

As empresas, não poderão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados os dias de ausência ao trabalho por doença, ou os respectivos atestados médicos, salvo disposição legal.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COMPROVANTE DE QUITAÇÃO

As empresas, bem como os empregados ficam obrigados a apresentar, no momento das homologações das rescisões de contrato, comprovantes de quitação das respectivas contribuições de custeio dos procedimentos coletivos dos últimos 5 (cinco) anos, sob pena de não ser realizada a homologação, sem prejuízo das demais cominações estabelecidas nesta convenção.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO

A rescisão do contrato do contrato de trabalho, firmada por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÕES - PAGAMENTO

O pagamento das verbas rescisórias, deverá ser efetuado dentro dos prazos legais, sob pena de multa de um salário base do empregado.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO

O empregado despedido sem justa causa, quando obtiver novo emprego, fica desobrigado de cumprir o restante do período de aviso prévio, sem prejuízo do salário correspondente aos dias trabalhados e demais direitos rescisórios.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

As empresas que demitirem empregados por justa causa deverão fornecer, ao mesmo, comunicação por escrito da falta grave cometida, sob pena de considerar-se injusta a despedida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO – CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO

1. As Empresas poderão adotar Contrato de Trabalho por Prazo Determinado para atendimento aos serviços de natureza transitória, realização de eventos ou de atividades empresariais que justifiquem a temporalidade, maior demanda, em especial em picos sazonais, assim entendidos os períodos de alta temporada, feriados e outros, não se caracterizando tal prática em vínculo empregatício permanente.

2. Fica garantida a faculdade e/ou o direito da instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da CLT, por parte das empresas alcançadas pela representação sindical econômica conveniente, na conformidade do estabelecido pela legislação, qual seja a Lei n.º 9.601/98; o Decreto n.º 2.490/98; Portaria n.º 207/98 e, ainda, as condições abaixo estabelecidas.

2.1. A CTPS deverá ser anotada normalmente, contendo as datas de início e de término do contrato.

2.2. Poderá ser contratada entre as partes, remuneração de trabalho por dia, sendo que o valor estabelecido será ajustado pelas partes e de acordo com valores praticados no mercado, não tendo qualquer vinculação com o salário eventualmente pago para a mesma função na mesma empresa nos contratos por prazo indeterminado.

2.3. Fica assegurada aos empregados do contrato por prazo determinado a estabilidade provisória da empregada gestante, do dirigente sindical, inclusive suplente, do empregado integrante da CIPA e ao

empregado acidentado, extinguindo-se, porém, tal estabilidade, ao término da vigência do contrato.

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

2.5. 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.

2.6. Em caso de rescisão antecipada do contrato a termo, por parte do empregador, será devido o pagamento de indenização compensatória de 40% sobre o FGTS depositado.

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

2.8. O pagamento das verbas rescisórias do contrato previsto na presente cláusula, deverá ser realizado no prazo máximo de até 24 (vinte e quatro) horas, a contar do último dia trabalhado, inclusive, no caso de rescisão antecipada do contrato, sob pena de aplicação da multa previsto no § 8º do artigo 477 da CLT.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas apenas reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos que sejam ratificados e visados por médicos das respectivas empresas, exceção feita àqueles fornecidos por profissionais que prestem assistência ao Sindicato Profissional, mesmo que tais serviços sejam prestados através de convênios com a Previdência Social.

Estabilidade Geral

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do afastamento compulsório.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – DA ESTABILIDADE DOS SINDICALISTAS

Fica estabelecido um limite de 15 (quinze) dias por ano, para o trabalhador pertencente à diretoria do sindicato profissional, participar de congressos, cursos, quando estiver em representação da categoria profissional, sem ônus para o sindicato de classe e o próprio diretor;

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL

O serviço extraordinário será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extraordinárias diárias e com o adicional de 100% (cem por cento) para as demais, ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho, previsto neste instrumento.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO - JORNADA DE TRABALHO

Ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de, a cada seis meses da vigência deste instrumento normativo, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT, ou seja, o primeiro semestre com vigência até 30.04.2014 e o segundo semestre até 31.10.2014.

- 1.** A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.
- 2.** Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do parágrafo 3º, do art. 59 da CLT, com redação adotada pelo art. 6º, da Lei 9601/98.
- 3.** No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e

eventualmente pagos pela empresa.

4. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, ou mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias, assegurando-se, em qualquer hipótese, o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

5. Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

6. A hora suplementar não compensada até o dia anterior a data base desta categoria, ingressará na folha de pagamento do respectivo mês, com o adicional legal.

7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas, no primeiro semestre, ou seja, até o dia 30.04.2014 e, no segundo até 31.10.2014, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.

8. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

9. Fica excluída da previsão de compensação da jornada por banco de horas, o trabalho prestado pelos empregados em feriados, devendo, nesses casos, ser observado o estipulado na cláusula vigésima nona, item 3 do presente instrumento coletivo.

10. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repouso semanais remunerados.

11. Quando, ao final de cada semestre houverem horas extraordinárias não compensadas, caso ultrapasse 50 (cinquenta) horas totais, o pagamento poderá ser fracionado em duas parcelas, a serem pagas nos dois meses subsequentes ao final de cada semestre.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALOS

O intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada deverá respeitar o mínimo de 1 (uma) hora, com a faculdade de ser prorrogado nas seguintes condições:

- a)** até o máximo de 04 (quatro) horas, sem a necessidade de acordo individual com o empregado;
- b)** acima de 04 (quatro) horas, com a necessidade de acordo individual entre

o empregado e a empresa.

1. O intervalo intrajornada para descanso e alimentação dos empregados deverá ser concedido, observando os seguintes limites:

a) em jornada de trabalho acima de 4 (quatro) horas e até 06 (seis) horas diárias contínuas, o intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos, deverá ser concedido no interregno compreendido a partir da 01 (uma) hora do início da jornada, até o limite de cinco horas de trabalho contínuas;

b) em jornada de trabalho superior a 06 (seis) horas contínuas, o intervalo intrajornada de no mínimo 01 (uma) hora, deverá ser concedido no interregno compreendido a partir de 01 (uma) hora e 20 (vinte minutos) do início da jornada, até o limite de 06 (seis) horas de trabalho.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL

1. Em decorrência da sazonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica considera-se domingos como dia útil para fins de trabalho pela categoria profissional, tanto para homens como para mulheres.

2. Ainda que domingo seja dia útil, as empresas deverão conceder aos seus empregados (homens e mulheres) a folga semanal remunerada em domingos, pelo menos um domingo por mês para descanso, sob pena de pagamento das horas trabalhadas nesses dias com adicional de 100%. Na semana que o empregado gozar da folga semanal em domingo, não terá direito de gozar de outra folga na mesma semana.

3. O trabalho prestado em feriados, inclusive quando recair em domingos, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal, ou compensado por duas folgas, a serem usufruídas em conjunto ou separadas, até o último dia do mês subsequente à sua ocorrência.

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PONTO

1. As empresas ficam obrigadas a manter registro de ponto de seus empregados, podendo o mesmo ser realizado de forma eletrônica ou manual.

2. Conforme previsão dada pela Portaria nº 373 de 25.02.2011, as empresas poderão utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, seja ele eletrônico, manual ou mecânico, não aplicando-se as disposições dadas pela Portaria nº 1510/2009.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS - INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Durante a vigência da presente convenção, as empresas deverão considerar falta justificada exclusivamente para fins da remuneração do repouso semanal e cálculo de férias, a ausência de até 01 (um) dia por semestre, de suas empregadas, em caso de internação hospitalar de filho seu de até 04 (quatro) anos de idade, sem que haja obrigação de pagamento pela empresa das horas não laboradas, comprovando, o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, através de documento emitido pelo hospital.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - RODÍZIO SEMANAL

As empresas poderão promover rodízio semanal de turnos de trabalho nos horários de seus empregados, respeitada a carga horária semanal contratada e as disposições constantes do item INTERVALO ENTRE TURNOS - DURAÇÃO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CURSOS E REUNIÕES

A realização de cursos não gratuitos e reuniões de comparecimento obrigatório deverão ocorrer durante a jornada de trabalho. Caso sejam realizados fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remunerados como trabalho extraordinário.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias dos empregados, a critério do empregador, poderão ser fracionadas em dois períodos de (15) quinze dias cada.

Licença Adoção

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA – ADOÇÃO

A empregada que adotar criança entre 0 (zero) e 06 (seis) meses de idade, será concedido 90 (noventa) dias de licença, remunerada na forma da lei.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

As empresas ficam obrigadas a fornecer os equipamentos de proteção e segurança aprovados pelo órgão competente do Ministério do Trabalho aos seus empregados, de acordo com a lei vigente, ficando aqueles obrigados ao uso efetivo do EPI. Fornecerão, ainda, gratuitamente a seus empregados, uniformes e seus acessórios quando exigidos seu uso obrigatório em serviço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - EPI'S UNIFORMES - USO, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receberem, e a indenizar as empresas por extravio ou dano.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA - DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

As empresas descontarão mensalmente, de cada empregado, associado ou beneficiado pela presente convenção, e que faça parte de seu quadro associativo com liberdade sindical desde 01 de novembro de 2013, por conta e risco do Sindicato Profissional e deliberação da Assembléia do mesmo, o valor estabelecido conforme tabela abaixo:

SALÁRIO MENSAL	DESCONTO MENSAL
Acima de R\$ 678,00	R\$ 19,90

1. As referidas importâncias deverão ser recolhidas em guia especial ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias após o desconto. A guia de recolhimento deverá estar acompanhada obrigatoriamente de uma relação nominal, na qual conste o nome do empregado, a data de admissão, salário base, salário reajustado e a importância descontada de cada empregado.

2. O desconto e o não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas aprezadas acarretará às empresas uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, juros de 1% (um por cento) ao mês, além da incidência de correção monetária.

3. Para o caso dos contratos por prazo determinado, independentemente do período trabalhado, deverá ser obedecido o percentual acima previsto, limitando o valor mínimo de R\$ 15,00 (quinze) reais.

CLÁUSULA QUADRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas representadas pelo Sindicato da Hotelaria, Restaurantes, Bares e Similares da Região das Hortênsias recolherão aos cofres o valor de R\$ 22,43 (vinte e três reais e quarenta e três centavos) por empregado, sendo limitado o valor mínimo de contribuição total por empresa a R\$ 199,84 (cento e noventa e nove reais e oitenta e quatro centavos) e o valor máximo de R\$ 4.100,00 (quatro mil e cem reais), que serão pagos em única parcela com vencimento para o dia 30.12.2013.

1. O valor mínimo é devido também pelas empresas que não possuem funcionários;

2. O não recolhimento nos prazos previstos importará em multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros de 1% (um por cento) e correção monetária, bem como a respectiva cobrança judicial dos valores, com a incidência dos ônus relativos às custas judiciais e honorários advocatícios fixados em 20% sobre o valor da dívida.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - INICIO DE CUMPRIMENTO

01. O Sindicato Econômico obriga-se a proceder ao depósito dos termos da presente Convenção Coletiva do Trabalho no órgão Regional do Ministério do Trabalho.

02. Deste depósito o Sindicato Econômico dará inequívoca ciência ao Sindicato Profissional e fará a necessária publicidade.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMINAÇÃO

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infrações terão cominações legais com previsão específica.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS

As empresas veicularão em seus quadros de avisos, comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após sua aprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA

As partes se reunirão extraordinariamente no mês de maio de 2014 para avaliar a situação econômica do setor e das categorias, bem como discutir e avaliar o salário da categoria.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DATA BASE

Os convenientes deliberam no sentido de manter sem qualquer alteração a data base das categorias envolvidas na presente Convenção Coletiva de trabalho que se situa em 1º de novembro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção só serão exigidas a partir da ciência inequívoca prevista no item INÍCIO DE CUMPRIMENTO.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do trabalho, vedadas greves com base na presente Convenção Coletiva do Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DATA E ASSINATURAS

Gramado/RS, 31 de outubro de 2013.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES
DO COMÉCIO HOTELEIRO E
SIMILARES DE GRAMADO**

**Luiz Domingos Franciscone
CPF: 340.652.290-49.
Presidente**

**SINDICATO DA HOTELARIA, RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES DA REGIÃO
DAS HORTÊNSIAS**

**Francisco Adelar Padilha
CPF: 530.556.409-34
Presidente**

**pp. Edson de Mello,
OAB/RS 65.966
CPF: 473.076.330-00.**

**p.p. Luiz Guilherme Steffens,
OAB/RS 47.072
CPF: 705.225.700-97.**