

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2015

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:**

**DATA DE REGISTRO NO MTE:**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:**

**NÚMERO DO PROCESSO:**

**DATA DO PROTOCOLO:**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA**, entidade sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, com registro Sindical sob o nº 24400.00491/89, inscrita no CNPJ sob o nº 90.615.378/0001-92, sediada à Rua Batista Luzardo, nº 291, na cidade de Canela, RS, neste ato representada por seu Presidente, Sr. Enedir Baretto, brasileiro, divorciado, garçom, inscrito no CPF sob o nº 283.228.780-87, devidamente autorizado por Assembleia Geral Extraordinária convocada para tal fim, 10 de Setembro 2014 e na forma da anexa documentação, assistido por sua advogada Célia Maria Alves Rodrigues, brasileira, solteira, inscrita na OAB/RS sob o nº 14.247, e inscrita no CPF sob o nº 149.104.700/34, “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 Avenida das Hortênsias, nº 542, representada por seu Presidente, Sr. Alfeu Fernando Boscardin de Oliveira, brasileiro, advogado, solteiro, inscrito no CPF sob o nº 601.675.800-00, residente e domiciliado na cidade de Canela, RS, devidamente autorizado por Assembleia Geral Extraordinária convocada para tal fim, realizada em 20 de outubro de 2014, 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 2014 a 31 de outubro de 2015 e a data-base

da categoria em 1º de novembro.

## **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Canela/RS, Nova Petrópolis/RS e São Francisco de Paula/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 2014, fica assegurado os seguintes salários normativos:

- 1. Salário normativo de ingresso:** no valor de **R\$ 724,00 (setecentos e vinte e quatro 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\$ 920,00 (novecentos e vinte reais)** para após o **término do contrato de experiência**. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.
- 3.** Fica estabelecido, ainda, que o salário normativo mínimo instituído após o término do contrato de experiência, será, no mínimo, **15% (quinze por cento)** superior ao salário normativo de ingresso, estabelecido para o período de experiência.

### **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 2013 uma variação salarial, para efeito da revisão de dissídio coletivo, no percentual de **8% (oito por cento)**, a incidir sobre os **salários resultantes**

## **do procedimento coletivo anterior.**

Os empregados admitidos após **01 de novembro de 2013 até 31 de outubro de 2014**, 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 2014), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

### **TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Novembro/13	8,00%	Mai/14	4,00%
Dezembro/13	7,33%	Junho/14	3,33%
Janeiro/14	6,67%	Julho/14	2,67%
Fevereiro/14	6,00%	Agosto/14	2,00%
Março/14	5,33%	Setembro/14	1,33%
Abril/14	4,67%	Outubro/14	0,67%

**2.** 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.

**3.** 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 2014.

### **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 2013 a 31 de outubro de 2014, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2014, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2014 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de efeito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

### **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.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISADO**

As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro 2014 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 2013 a 31 de outubro de 2014, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2014.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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.

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que sejam responsáveis pelo fechamento do caixa, será 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 QUARTA - 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 Educação e Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR**

##### **1. 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 2015, uma ajuda de custo para material escolar de **R\$ 70,56 (setenta reais e cinquenta e seis 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.

##### **2. AUXÍLIO CRECHE**

**a)** Para empresas que tenham de uma a nove empregadas mulheres, será pago pelos empregadores às suas empregadas, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 70,00 (setenta reais) para cada trabalhadora que tiver filho ou filhas, em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 6 (seis) anos de idade, não sendo cumulável este benefício, caso a empregada a ser beneficiada, tenha mais de um filho nesta idade, sendo que esse benefício é limitado a uma cota para cada trabalhadora.

**b)** Será devido o pagamento pelas empresas às suas empregadas mulheres, que possuem mais de dez empregadas mulheres, auxílio creche, independentemente do número de filhos, uma cota no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional quando possuir um ou mais filhos menores, no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade. Caso possuir a empregada mais de um filho, receberá no máximo uma cota;

**c)** Será devido o pagamento pelas empresas às suas empregadas mulheres, que possuem mais de dezenove empregadas mulheres, auxílio creche, até duas cotas no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional quando possuir um ou dois filhos menores, no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade. Caso possuir a empregada mais de dois filhos, receberão no máximo duas cotas;

**d)** As empresas que possuem trinta ou mais empregados e não mantiverem creche de forma direta ou conveniada, pagarão, mensalmente aos seus empregados o valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional para cada filho menor no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade;

### **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 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, quando efetuado no último dia do prazo para tanto, deverá ser feito dentro do horário bancário.

### **Aviso Prévio**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO E PRAZO**

1. Desobrigação do cumprimento do restante do período do aviso prévio ao empregado que, despedido sem justa causa, estando cumprindo tal período, obtém, novo emprego, sem prejuízo do salário correspondente aos dias trabalhados e demais direitos rescisórios.
2. Os empregados com três anos ou mais, consecutivos na mesma empresa ao serem despedidos terão direito aos seguintes prazos de aviso prévio:
  - a) a partir de três anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 35 (trinta cinco) dias;
  - b) a partir de quatro anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 40 (quarenta) dias;
  - c) a partir de cinco anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 45 (quarenta e cinco) dias;

Parágrafo Primeiro: Para o caso de cumprimento do período do aviso prévio pelo

empregado, somente será necessário trabalhar até trinta dias, sendo que o prazo excedente previsto acima, sempre será indenizado;

Parágrafo Segundo: O prazo para o pagamento e homologação da rescisão contratual é aquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente do prazo excedente aqui previsto.

Parágrafo Terceiro: Quando da dispensa do empregado, ou mesmo quando este solicitar sua demissão, será obrigatório o empregador fornecer de forma escrita se o empregado será dispensado ou não do cumprimento do período do aviso prévio.

### **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.

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

#### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

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

A pedido das empresas, deverá o atestado fornecido por médicos que prestem assistência ao Sindicato Profissional indicar os motivos que geram a incapacidade parcial ou total do trabalhador, sendo que a negativa do médico em justificar as razões que geraram a incapacidade, não poderá acarretar prejuízo ao empregado.

#### **Estabilidade Geral**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA – DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-**

## **APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados, salvo nos casos de dispensa por justa causa, desde que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço integral. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

1. É facultado ao empregador, a qualquer tempo, solicitar ao empregado a contagem de tempo para aquisição de aposentadoria.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITVA - 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 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.

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 até o dia 31 de outubro de cada ano, 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. Para o trabalho extra de compensação eventualmente realizados nos feriados, deverão as empresas proceder a compensação na proporção de 01(uma) hora de trabalho por 02 (duas) hora de descanso.

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO ENTRE TURNOS**

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 até o máximo de 4 (quatro) horas.

### **Descanso Semanal**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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%.

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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

### **Férias e Licenças**

## **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

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

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Proteção Individual**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - EPI'S E 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O Sindicato Profissional estabelece, por expressa deliberação de sua Assembleia, que o valor a ser descontado dos integrantes da categoria, associados ou não, para a manutenção do Sindicato e convênios que mesmo mantém, será de 3% (três por cento) ao mês, sobre o salário normativo da categoria.

1. As referidas importâncias deverão ser recolhidas, em guia especial, ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias após o desconto com o número de empregados da empresa.

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

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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\$ 24,22 (vinte e quatro reais e vinte e dois centavos) por empregado, sendo limitado o valor mínimo de contribuição total por empresa a R\$ 215,83 (duzentos e quinze reais e oitenta e três centavos) e o valor máximo de R\$ 4.428,00 (quatro mil e quatrocentos e vinte e oito reais), que serão pagos em única parcela com vencimento para o dia 30.12.2014.

- 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – DELEGADO SINDICAL**

Será eleito um delegado sindical para cada município da base, à exceção da cidade de Canela, obrigando-se os empregadores a reconhecer todas as garantias e prerrogativas do dirigente sindical ao empregado eleito como delegado sindical, desde que tal condição seja motivada em eleição, com comprovação obrigatória por Assembléia Geral da categoria profissional, notificando-se por escrito o empregador tanto da candidatura como de sua efetiva posse.

- 1.** O mandato de cada delegado sindical será de um ano, não admitindo-se reeleição.
- 2.** Ficam impedidos de participar da eleição prevista no caput, os empregados da empresa que tiver elegido o delegado sindical no mandato anterior, a fim de possibilitar a igualdade de participação dos empregados de todas as empresas da categoria profissional.

### **Disposições Gerais**

#### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INÍCIO 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 PRIMEIRA - COMINAÇÃO**

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

## **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CESTA BÁSICA**

Fica convencionado que as empresas e seus empregados, estes representados pelo Sindicato Profissional, poderão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, para o recebimento de cestas básicas, utilizando-se para tanto critério decorrente da assiduidade e ou pontualidade dos empregados, não sendo considerado este benefício de natureza salarial, assim como, após vigência do respectivo Acordo Coletivo, não haverá incorporação ao contrato de trabalho individual.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA**

As partes se reunirão extraordinariamente no mês de fevereiro de 2015 para avaliar a situação econômica do setor e das categorias, bem como discutir e avaliar o salário da categoria, especialmente para avaliação do impacto econômico e percentual aplicado ao salário mínimo regional do Estado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 05 (cinco) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DATA E ASSINATURAS**

Gramado, 31 de outubro de 2014.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS  
NO COMÉCIO HOTELEIRO E  
SIMILARES DE CANELA**  
Enedir Barreto  
CPF: 283.228.780-87.  
Presidente

**SINDICATO DA HOTELARIA, RESTAURANTES,  
BARES E SIMILARES DA REGIÃO  
DAS HORTÊNSIAS**  
Alfeu Fernando Boscardin de Oliveira  
CPF: 601.675.800-00  
Presidente

pp. Célia Maria Alves Rodrigues,  
OAB/RS 14.247  
CPF: 149.104.700-34.

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