

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2017/2019

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000659/2018
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/05/2018
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR024222/2018
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.007299/2018-16
DATA DO PROTOCOLO: 28/05/2018

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo n°: 46218004273201905e **Registro n°:** RS000828/2019

Processo n°: 46218001228201991e **Registro n°:**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA , CNPJ n. 90.615.378/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENEDIR BARRETO;

E

ESPACO TIBET RESTAURANTE LTDA - EPP, CNPJ n. 08.294.013/0001-22, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). ADRIANA DA ROCHA SHAK;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares**, com abrangência territorial em **Três Coroas/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Salário normativo de ingresso: no valor de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais) na vigência do contrato de experiência, que deverá ser de no máximo noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;

A. O salário normativo mínimo, após o contrato de experiência, será no valor de R\$ 1.184,50 (um mil cento e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos) para o período de 01 de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro ou aditamento previsto na cláusula 46 do presente instrumento.

B. A empresa deverá 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2016 e que percebam na data de 1 de novembro de 2017 até R\$ 2.184,50 (dois mil cento e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos), uma variação salarial, para efeito de revisão de dissídio coletivo, no percentual de 3% (três por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.

A. Aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2016 e que percebam na data de 1 de novembro de 2017 salário superior a R\$ 2.184,50 (dois mil, cento e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos), variação salarial, para efeito de revisão de dissídio coletivo, no percentual de 2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior

Parágrafo único: Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2016 e até 31 de outubro de 2017 terão seus salários reajustados proporcionalmente, observado o percentual aplicável de acordo com os critérios estabelecidos nos itens 1 e 2 anteriores, 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 2017), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

B. 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.

C. O salário dos empregados são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de novembro de 2017.

D. Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida toda legislação aplicável de 01 de novembro de 2016 a 31 de outubro de 2017, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2017, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

E. Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2017 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.

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

G. As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro 2017 e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2016 e 31 de outubro de 2017, 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 2016 a 31 de outubro de 2017, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2017

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO

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.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA SEXTA - TAXA DE SERVIÇO - PONTOS

A empresa cobrará taxa de serviço de seus clientes relativamente ao fornecimento de alimentação e bebidas no percentual de 10% (dez por cento), e repassará o saldo do valor arrecadado, facultado o desconto de 22% (vinte e dois por cento) relativo aos encargos sociais e trabalhistas, de forma igualitária em relação a todos os empregados da empresa, mediante pagamento mensal, observadas as demais condições estabelecidas nos itens abaixo.

A. Não constituem base de cálculo do rateio estabelecido na presente cláusula, as eventuais gorjetas concedidas espontaneamente e por liberalidade pelo cliente, e que não seja cobrada na forma estabelecida no *caput* da cláusula, que serão reguladas nos itens 8, 9 e 10 abaixo.

B. O valor a ser distribuído entre os empregados da empresa acordante observará a proporcionalidade da jornada de trabalho contratada, tendo por base o divisor de 220.

C. O montante a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do usuário do serviço.

D. O trabalhador perderá o direito à percepção do valor relativo à sua quota da taxa de serviço caso falte injustificadamente ao trabalho pelo período igual ou superior a um dia no período de arrecadação.

E. Quando o trabalhador apresentar atestado por período superior a 3 dias no período de arrecadação, perceberá a taxa de serviço de forma proporcional ao número de dias efetivamente trabalhados.

F. A taxa de serviço será distribuída entre os funcionários da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores com vínculo de estágio ou prestadores de serviço.

G. O gozo de férias não prejudica a percepção integral da taxa de serviço ao trabalhador que participará normalmente do rateio, sem prejuízo da percepção da média da taxa de serviço a ser satisfeita no recibo de férias em face da devida integração.

H. Em caso de pagamento de gorjeta diretamente pelo cliente ao empregado, as partes estabelecem que esta é de titularidade exclusiva do mesmo, não sendo objeto de rateio entre os demais trabalhadores.

I. Para a finalidade de integração ao salário dos valores percebidos pelo empregado a título de gorjeta paga diretamente pelo cliente, o empregado deverá declarar o valor percebido a tal título, restando desde logo autorizado o desconto no salário do trabalhador, na folha de pagamento do mês correspondente, do percentual estabelecido no *caput* da presente cláusula.

J. A inexistência de declaração de valores percebidos a título de gorjeta paga espontaneamente pelo cliente corresponde ao reconhecimento do não recebimento de qualquer importância a tal título.

K. Os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço, cobradas espontaneamente ou pagas diretamente pelo cliente ao trabalhador 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.

L. A presente cláusula possui termo inicial de vigência em 1 de janeiro de 2018.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

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.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA - ANUÊNIO

A empresa concederá 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.

A. Além do adicional previsto no item anterior, a cada 05 (cinco) anos completos de serviço prestado na mesma empresa, a empresa concederá aos seus empregados, um adicional de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço.

Outros Adicionais

CLÁUSULA NONA - 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. Em face da concessão do presente adicional é autorizado o desconto do empregado quando houver diferenças de caixa.

A. A empresa fica dispensada do pagamento do adicional de quebra de caixa caso opte por não descontar diferenças dos salários dos trabalhadores.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXILIO FUNERAL

A empresa pagará aos dependentes legais de empregados que venham a falecer na vigência deste Acordo, vítima de acidente de trabalho, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, previsto neste instrumento.

A. Caso a empresa mantenha seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, fica dispensada do pagamento do auxílio funeral, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXILIO CRECHE

A empresa pagará às suas empregadas, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 90,00 (noventa reais) para cada trabalhadora que tiver filho ou filhos, 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;

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXILIO MATERIAL ESCOLAR

A empresa pagará a seus empregados estudantes ou a (um) filho cursando o 1º grau até o final do mês de Fevereiro de 2018, uma ajuda de custo para material escolar de R\$ 100,00 (cem reais) 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A empresa pagará aos trabalhadores graduados nos cursos de Administração, Tecnólogo em Gestão de Eventos, Turismo e Gastronomia, desde que devidamente reconhecidos pelo MEC, abono de qualificação equivalente a 12,5% (doze vírgula cinco por cento) incidentes sobre o piso da categoria.

A. O pagamento do abono estabelecido no caput da presente cláusula não é devido para os trabalhadores exercentes de cargo de confiança na forma estabelecida no inciso II, do art. 62 da CLT, não sendo devido, também, para os trabalhadores de empresas com quadro de cargos e salários organizado, ainda que sob a forma de regulamento de empresa.

B. O abono em questão não possui natureza salarial, não integrando, portanto, o salário do trabalhador para qualquer fim.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO E RESCISÃO DE CONTRATO

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.

A. Os empregados terão direito ao aviso prévio proporcional na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011.

B. 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;

C. 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.

D 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.

E. O pagamento das verbas rescisórias, quando efetuado no último dia do prazo para tanto, deverá ser feito dentro do horário bancário.

F. 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BANCO DE HORAS

Ratificados os horários adotados pela empresa como de duração normal de trabalho, é autorizada a adoção de compensação extraordinária da jornada de trabalho, inclusive nas atividades insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT, 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 6 (seis) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

A. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.

B. 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 § 3º, do art. 59 da CLT

C. 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.

D. 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.

E. 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.

F. O excesso de horas não compensadas no período de 6 (seis) meses previsto no *caput* da presente cláusula será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, acrescido do adicional legal, autorizado o pagamento fracionado, nas duas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.

G. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas dentro do prazo de 6 (seis) meses previsto no *caput*, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.

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

I. 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 Trigésima do presente instrumento coletivo.

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

K. A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo qualquer dos regimes de compensação.

L. Fica autorizado o labor em jornada extraordinária com fundamento no disposto no art. 61 da CLT além dos limites do regime de compensação semanal ou mesmo do regime de banco de horas, sem que tal hipótese implique em descaracterização de qualquer dos regimes de compensação.

M. As horas extras laboradas com fundamento no disposto no item anterior e por aplicação do disposto no art. 61 da CLT não podem ser objeto de compensação, e devem ser pagas observado o disposto na Cláusula Vigésima Nona do presente instrumento.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTERVALO ENTRE TURNOS

O intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada deverá respeitar o mínimo de 30 (trinta) minutos, com a faculdade de ser prorrogado até o máximo de 4 (quatro) horas.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias dos empregados, a critério do empregador, poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e nenhum deles pode ser inferior a 5 (cinco) dias.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Segurança

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

A empresa fica obrigada 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.

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 DÉCIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

O Sindicato Profissional estabelece a exigibilidade junto à empresa acordante, do repasse do desconto em folha de pagamentos de seus funcionários no valor correspondente a 2% (dois por cento) ao mês, sobre o salário do empregado, limitada a respectiva contribuição ao valor de R\$ 33,75 (trinta e três reais e setenta e cinco centavos) mensais, conforme aprovado em Assembléia Geral da Categoria, para fim de custeio da manutenção da estrutura sindical e seus serviços, recolhendo as importâncias correspondentes até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do Sindicato dos trabalhadores, mediante guias fornecidas pelo mesmo, através do seu endereço eletrônico na rede mundial de computadores.

A.O não recolhimento, do valor devidamente calculado acarretará ao inadimplente pagamento de multa de 2% (dois cento), além de correção monetária apurada com base no INPC/IBGE e juros de mora de 1% por mês de atraso, em favor do sindicato profissional sem prejuízo do principal.

Parágrafo Segundo assegurado a todos os trabalhadores da categoria o amplo acesso a todos os serviços e convênios disponibilizados pela entidade sindical profissional representante, mediante ampla divulgação, bastando a comprovação por documento idôneo (carteirinha de sócio, holerite de pagamento, registro em CTPS, etc.) da condição de pertencer a categoria representada, independentemente de qualquer outra participação de taxa associativa, a qual substitui.

Parágrafo Terceiro: Igualmente é assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, desde que respeitados os seguintes requisitos: a) O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo; b) A oposição somente poderá ser exigida até dia 10 (dez) dias corridos à data do protocolo do Acordo Coletivo de Trabalho junto ao órgão de registro de competente.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ALIMENTAÇÃO

Alimentação fornecida pela empresa 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

A empresa ao demitir empregado por justa causa deverá fornecer, ao mesmo, comunicação por escrito da falta grave cometida, sob pena de presumir-se injusta a despedida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

A empresa apenas reconhecerá como válidos os atestados médicos e odontológicos que sejam retificados e visados por médicos da empresa, 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. A pedido da empresa, 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.

B. A empresa não poderá anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados os dias de ausência ao trabalho por doença, ou os respectivos atestados médicos, salvo disposição legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE

A empresa não poderá 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.

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

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DOMINGOS E FERIADOS

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, não havendo necessidade de coincidência do repouso semanal remunerado com o domingo, desde que o trabalhador goze uma folga a cada seis dias trabalhados.

A. Em caso de inobservância da previsão constante do *caput* da cláusula (folga a cada seis dias trabalhados), o trabalhador fará jus às horas trabalhadas no sétimo dia de trabalho consecutivo com adicional de 100%.

B. 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 separadamente, até o último dia do mês subsequente à sua ocorrência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO PONTO

A empresa fica obrigada a manter registro de ponto de seus empregados, podendo o mesmo ser realizado de forma eletrônica ou manual.

A. Conforme previsão dada pela Portaria nº 373 de 25.02.2011, a empresa poderá utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, seja ele eletrônico, manual ou mecânico, não se aplicando as disposições dadas pela Portaria nº 1.510/2009.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

Durante a vigência do presente acordo, a empresa deverá 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 seus empregados, 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.

A. Para os efeitos do exercício do direito previsto no item anterior, caso o pai e a mãe do filho internado trabalhem no mesmo estabelecimento, apenas um deles gozará da referida prerrogativa.

B. O direito estabelecido no inciso I, do art. 473 da CLT compreende a hipótese de falecimento de avô ou avó

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO EXCEPCIONAL DO INTERVALO ENTRE JORNADAS

Fica autorizada a redução do intervalo entre turnos para o mínimo de 9 horas.

A. Na hipótese de redução estabelecida no item anterior, deverá ser acrescido ao próximo intervalo entre turnos gozado, o tempo faltante para o completar o intervalo de 11 horas não gozado na oportunidade anterior.

B. A prerrogativa de redução do intervalo não pode ser exigida do mesmo trabalhador em mais de duas oportunidades na semana.

C. A empresa poderá promover rodízio semanal de turnos de trabalho nos horários de seus empregados, respeitada a carga horária semanal ontratada e as disposições constantes do item Intervalos para Descanso.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CUMPRIMENTO DO ACORDO

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

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

B. Na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as eventuais infrações terão cominações legais com previsão específica.

C. As partes comprometem-se a celebrar termo aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observada a data-base da categoria no ano de 2018 para o fim de revisar as cláusulas de natureza econômica constantes do presente instrumento.

D. Quaisquer divergências na aplicação das normas do presente Acordo Coletivo de Trabalho 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.

E. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, instruída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

F. Considerando que as cláusulas do presente acordo coletivo se constituem na expressão máxima da negociação havida entre as partes acordantes com vistas a bem regular as relações de trabalho havidas entre os empregados da empresa acordante, devidamente representados e assistidos pelo seu sindicato de classe e a empresa acordante, as partes estabelecem que não são aplicáveis as normas estabelecidas na Convenção Coletiva de Trabalho registrada sob o nº RS 000160/2018.

G. A empresa veiculará 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 TRIGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

A empresa acordante estipulará em favor dos seus empregados, plano de saúde coletivo empresarial no período de vigência do presente instrumento, observadas as condições abaixo:

- A. O empregado que optar pela adesão ao plano de saúde, autoriza o desconto da sua parcela de contribuição, sendo que a empresa custeará parcialmente o valor da mensalidade atinente ao empregado até o limite de R\$ 25,00 (vinte e cinco reais);
- B. O empregado poderá incluir dependentes no plano, mas nesse caso deve suportar 100% do valor da mensalidade dos seus dependentes;
- C. O pagamento do valor relativo às coparticipações definidas no contrato de plano de saúde, seja em relação ao trabalhador ou mesmo de seus dependentes é de responsabilidade exclusiva do empregado;
- D. O empregado autoriza o desconto em folha de pagamento dos valores relativos à mensalidade do plano de saúde bem como dos valores relativos às coparticipações que são de sua responsabilidade relativos a si e aos seus dependentes;
- E. Em caso de afastamento do empregado para gozo de benefício previdenciário, independentemente da natureza do benefício, passa a ser responsabilidade do empregado comparecer na sede da empresa mensalmente para efetuar o pagamento dos valores devidos a título de mensalidade ou coparticipação do trabalhador e seus dependentes.
- F. em caso de inadimplemento igual ou superior a três meses na hipótese prevista no *caput*, a empresa deverá notificar o empregado a respeito do inadimplemento, informando que o não pagamento acarretará no cancelamento do plano de saúde;
- G. caso o empregado, devidamente notificado na forma do parágrafo anterior, não efetue o pagamento dos valores em atraso, fica a empresa autorizada a cancelar o plano de saúde do empregado e dependentes, sem prejuízo da cobrança dos valores devidos.
- H. Fica a empresa autorizada a alterar a qualquer tempo a empresa operadora de plano de saúde com a qual mantém convênio, sem que tal hipótese caracterize alteração contratual lesiva do contrato de trabalho.
- I. a substituição da empresa operadora de plano de saúde por outra atendendo aos critérios de conveniência do empregador não assegura ao empregado o aproveitamento de carências que fica a critério exclusivo da nova operadora.
- J. Em caso de alteração das condições econômicas do empregador que inviabilizem a manutenção do contrato de plano de saúde, o mesmo poderá ser rescindido sem que assista qualquer direito ao empregado em razão do exercício de tal prerrogativa.
- K. O empregado poderá a qualquer tempo optar por não mais permanecer no plano de saúde, ocasião em que deverá cientificar a empresa para que esta providencie na exclusão do trabalhador;
- L. a exclusão do empregado do plano de saúde implica na exclusão automática de todos os dependentes cadastrados.

ENEDIR BARRETO
Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA

ADRIANA DA ROCHA SHAK
Diretor
ESPACO TIBET RESTAURANTE LTDA - EPP

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.