

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2002

Pelo presente instrumento de **Convenção Coletiva de Trabalho**, celebrada na forma do artigo 611, da Consolidação das Leis do trabalho, o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Passo Fundo, doravante nominado simplesmente SHRBS, entidade representativa da categoria econômica correspondente e o Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares Restaurantes e Similares, doravante nominado STHBRS-PF, representante da categoria profissional correspondente, ambos por seus representantes legais, autorizados pelas respectivas assembleias Gerais, ficam justas e acertadas cláusulas econômicas, sociais e normatizadoras das relações de emprego entre os membros das respectivas categorias, a reger-se pelas seguintes cláusulas e condições.

1.0 Abrangência e Validade

O presente ajuste abrange as empresas do ramo de hotéis, bares, restaurantes e similares e os empregados da categoria profissional correspondente, vigendo de **01 de abril de 2002 até 31 de março de 2003**.

2.0 Cláusulas Econômicas

As empresas pagarão a seus trabalhadores a partir de 1º de abril de 2002, mediante a aplicação do índice do IPC FIPE de 7,02(sete virgula dois por cento) acumulado nos últimos doze meses, sendo que no mínimo da categoria é de **R\$ 235,00**.

§ 1º: Poderão ser compensados todos os aumentos espontâneos ou coercitivos, concedidos no período revisando, com exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

§ 2º: A correção salarial de 7,02% incidirá, tão somente sobre a parcela salarial equivalente a 03(três) salários mínimos. Em relação aqueles empregados que percebam, em 01/04/2001 ou na data da admissão, mais do que 03(três) salários mínimos, a parcela excedente á este valor poderá ser objeto de negociação entre os empregados e a empresa.

2.1 – Os salários correspondentes ao período de contrato de experiência, de até 90 dias, corresponderão a um mínimo de **R\$ 211,00** exeto para funcionários com experiência superior a um ano comprovada em carteira, no mesmo ramo de atividade no qual estiver sendo contratado.

§ único: Esclarece-se como ramo de atividades: hotéis, restaurantes, bares , boates e motéis e similares.

2.2 Dos Quinquênios

Os integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato suscitante, receberão mensalmente, um adicional de 4%(quatro por cento),

sobre o salário contratual, para cada 5(cinco) anos de serviço prestado ao mesmo empregador. Para o cumprimento do disposto nesta cláusula, os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço ou quinquênio), estiverem pagando quantitativos em valor superior, poderão compensar as importâncias efetivamente pagas.

§ único: O adicional fixado, embora constitua parte integrante da remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente, não servindo a composição do salário normativo estabelecido na cláusula 2.0.

2.3 Adicional de Quebra de Caixa

Os empregados que exerçam a função de caixa de forma exclusiva, perceberão um adicional no valor de 10%(dez por cento), do salário mínimo profissional, á título de “quebra de caixa”, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

2.4 Vale Transporte

AS empresas estão obrigadas a fornecer, antecipadamente, vale-transporte para seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa, o qual poderá ser ressarcido em até 6%(seis por cento) do salário, no pagamento do salário do empregado.

2.5 Indenização

O trabalhador dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias antecedentes a data base (dissídio coletivo) terá direito a indenização equivalente a um piso da categoria vigente, conforme CLT.

2.6 Adicional Noturno

Os trabalhadores abrangidos por esta convenção terão direito ao adicional noturno de 20%(vinte por cento) sobre o salário nominal.

2.6 Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

As empresas obrigam-se a pagar a seus trabalhadores, os adicionais de insalubridade e periculosidade, nas hipóteses contempladas na legislação vigente.

2.7 Desconto em Folha de Mensalidades Sociais e Convênios

As empresas comprometem-se a descontar em folha de pagamento dos funcionários associados ao STHBRS-PF, os valores referentes a mensalidade social e convênios firmados em benefício dos mesmos.

§ único: Tais descontos somente poderão ser efetuados mediante anuência expressa do empregado.

2.8 Taxa de serviço

Fica facultado às empresas interessadas realizarem acordo com o STHBRS-PF, para a cobrança de taxa de serviço de 10% (dez por cento).

3.0 Disposição quanto á jornada

3.1 Intervalo Entre as Jornadas

Estabelecem as partes que o intervalo intra-jornada será de no mínimo trinta minutos e no máximo quatro horas, independente de acordo escrito entre empregador e empregado.

3.2 Horas Extras

As duas primeiras horas extras trabalhadas serão pagas com adicional de 50%(cinquenta por cento) e as horas subsequentes com adicional de 100%(cem por cento).

3.3 Compensação de Horas

AS empresas ficam autorizadas a compensar e prorrogar a jornada de trabalho de seus empregados, independentemente de acordo escrito. As horas trabalhadas a mais serão apuradas no prazo de trinta dias, a contar da realização e poderão ser compensados dentro de 120(cento e vinte dias), de sua realização, sempre garantindo-se jornada de 220(duzentos e vinte) horas, para efeito de apuração, a cada trinta dias em que ela for feita.

3.4 Jornada para Turnos

Sobre trabalhos realizados em turnos ininterruptos, determinado no inciso XXIV, artigo 7º da Constituição Federal, acorda-se entre as partes que, conforme a necessidade do empregador, fica facultado jornadas de 8(oito) horas diárias ou de 12(doze) por 36(trinta e seis) horas, abdicando-se, neste caso, a folga de domingos e feriados.

§ único: AS empresas que optarem pela jornada de 12 (doze) por 36 (trinta e seis) horas deverão contatar o STHBRS-PF, a fim de efetuarem o acordo escrito entre a empresa e o empregado e com visto do sindicato profissional.

4.0 Empresas que exploram o comércio e eventos (clubes – boates – danceterias – festas particulares

Pó r ocasião de exploração do comercio de eventos, fica estabelecido a recolher bimestralmente o custeio confederativo dos trabalhadores, ao respectivo sindicato profissional, na proporção de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais) em guias próprias fornecidas pelo sindicato, onde a empresa pagará, sem ônus ao trabalhador.

§ único: empresas que exploram o comercio de eventos como rodeios, EFRICA, ficam obrigadas a recolher para o sindicato profissional no prazo de vinte e quatro horas antes do inicio do evento o valor de R\$ 35,00(trinta e cinco reais), referente a custeio confederativo dos trabalhadores, correspondente a 05 (cinco) trabalhadores.

5.0 Garantias Diversas

5.1 Uniformes

Os empregadores fornecerão gratuitamente os uniformes, sempre que exigirem o seu uso, ficando o empregado obrigado a devolver o material

recebido, no estado em que estiver, quando da substituição ou no caso de ser rescindido o pacto laboral.

5.2 Comprovantes de Pagamento de Salários

Os empregadores fornecerão aos empregados, comprovantes de pagamento de salários, com a discriminação das parcelas pagas, bem como o pagamento deverá ser efetuado até o quinto dia útil de cada mês. Também fornecerão cópia do recibo de rescisão preenchido e assinado, bem como cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito.

5.3 Aviso Prévio

O empregado no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, que comprovar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, recebendo apenas os dias já trabalhados no curso de aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

5.4 Substituição

O substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior a vinte dias.

5.5 Estabilidade

Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contem no mínimo 5(cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador, durante os 12(doze) últimos meses que antecedem ao direito de obterem sua aposentadoria por tempo de serviço, ou idade.

§ único: A garantia ora assegurada, só passará a existir após a comunicação escrita por parte dos empregados de tal direito aos respectivos empregadores. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

5.6 Rescisão Contratual

A comunicação de rescisão contratual, por qualquer das partes, será feita através de carta-aviso e, se por justa causa, com especificações desta, indicando em qualquer hipótese, o local e a data para pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestada pelo mesmo, desobrigando, no caso o empregador, o pagamento da multa prevista no artigo 477 da CLT.

5.7 Atestados Médicos e Odontológicos

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim do abono de faltas aos serviços, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência social, salvo se o empregador possui serviço próprio ou conveniado.

5.8 Preenchimento dos formulários para previdência.

Os empregadores, ou o sindicato laboral, deverão preencher os formulários exigidos pela previdência social, para concessão de benefícios aos empregados.

6.0 Outras Disposições

6.1 Livro ou cartão ponto

Os cartões, ou livro ponto instituídos pelas empresas deverão ser marcados pelos próprios empregados, não sendo admitida a participação de outros, sob pena de nulidade.

6.2 Desconto de cheques

É vedado o desconto salarial de cheques recebidos de terceiros, s em provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado, bem como qualquer outro desconto por parte da empresa, sem recibo em favor do funcionário especificando tal desconto.

6.3 Carteira de Trabalho

Deverá ser anotado na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo, de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO correspondente.

§ único: No caso de haver alteração de função, o registro deverá ser feito simultaneamente na CTPS.

6.4 Gestantes

Fica vedada a dispensa sem justa causa da empregada gestante,. Garantindo-se a sua estabilidade desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme determina a Constituição Federal.

§ único: A empregada deverá apresentar até 60 (sessenta) dias após a data da demissão um atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

6.5 Falecimento

Os empregadores concederão licença remunerada de 2 (dois) dias ao seu funcionário no caso de falecimento de cônjuge, pai, mãe, filho, irmão, devidamente comprovado por cópia de atestado de óbito.

6.6 Casamento

Os empregadores concederão licença remunerada de 3 (três) dias ao seu empregado no caso de casamento do mesmo, contados do dia da cerimônia.

6.7 Nascimento de Filho(a)

Os empregadores concederão 5 (cinco) dias ao empregado em virtude de nascimento de filho(a) a contar da data do nascimento.

§ único: Serão considerados na contagem os domingos, feriados e dias úteis.

6.8 Faltas por Internação de Filho (a)

A empregada não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por motivo de internação hospitalar de filho com idade até 10 (dez) anos de idade, desde que devidamente comprovado por atestado e no limite de até 5 (cinco) faltas por ano.

§ único: Caso a tutela da criança esteja com o pai, será ele o beneficiário desta cláusula.

6.9 Dia da Categoria Profissional

Fica reconhecido o dia 11 de agosto como o dia do Trabalhador Hoteleiro e Dia do Garçom.

7.0 Apresentação de Comprovantes de Recolhimento

As empresas obrigam-se a comprovar o recolhimento da Contribuição Sindical, Contribuição Confederativa e Contribuição Assistencial, para o SHRBS, bem como o recolhimento da Contribuição Sindical e da Contribuição Assistencial por parte do empregado para o STHBRS-PF, por ocasião das homologações das rescisões contratuais junto ao sindicato ou ao Ministério do Trabalho.

8.0 Contribuições Assistenciais

- 8.1 AS empresas vinculadas às categorias econômicas contribuirão para o SHRBS, importâncias variáveis, de acordo com o número de empregados que possuam, na seguinte proporção:

NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR EM R\$
000 Á 000	TAXA ÚNICA 15,00
DE001 Á 002	18,00
DE 003 Á 005	37,00
DE 006 Á 010	53,00
DE 011 Á 020	72,00
DE 021 Á 030	85,00
DE 031 Á 040	100,00
DE 041 Á 060	150,00
DE 061 Á 999	250,00

O não recolhimento da Contribuição assistencial Patronal até o dia 05 de junho de 2001, implicara na aplicação de multa de 2% (dois por cento).

8.2 Contribuição do Funcionários

A contribuição dos trabalhadores para o STHBRS_PF, de acordo com o artigo 8º Inciso IV da Constituição Federal e conforme resolução aprovada em Assembléia Geral Extraordinária permanente dos trabalhadores , os empregadores descontarão de todos os empregados a titulo de contribuição assistencial o valor equivalente a 03 (três) dias de salário, os quais deverão ser descontados, um a um, nos meses de junho, setembro e dezembro de 2002, fazendo o repasse até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao que ocorrer o desconto.

Os recolhimentos deverão ser efetuados em nome do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE PASSO FUNDO, mediante guias pré preenchidas, fornecidas gratuitamente pelo sindicato.

§ 1: Os empregados poderão se opor a contribuição assistencial, de próprio punho, na sede do STHBRS-PF, até dez dias após o primeiro aumento salarial ou benefícios obtidos através do presente.

§ 2: O não recolhimento dos valores respectivos nas datas aprazadas implicara no pagamento de multa de 10% (dez por cento), ao mês de atraso. Caso as empresas não efetuem os descontos dos empregados nas épocas próprias, estas pagarão ao sindicato profissional o valor equivalente, não mais podendo descontar do trabalhador.

7.3 Comissão de Negociação Prévia – As partes convencionam em formalizar a comissão de Conciliação Prévia Intersindical, para dirimir questões trabalhistas, neste corrente ano, para a elaboração do regimento interno e escolha dos membros de cada categoria para compor a Comissão.

Assim, por ser o que ajustaram, encaminham cópia da presente para arquivo junto à Sub-Delegacia local do Ministério do Trabalho e seus órgãos, para regular as relações entre os empregados e empresas pertencentes às respectivas categorias econômicas e profissionais, no período de sua validade.

Para os fins da presente, deverão ser distribuídas cópias desta pelos respectivos sindicatos, nas fontes de trabalho, para conhecimento de todos os trabalhadores.

Passo Fundo – RS, 23 de abril de 2002.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM
HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E
SIMILARES DE PASSO FUNDO.

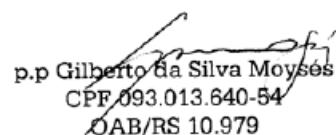
SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES
BARES E SIMILARES DE PASSO FUNDO.



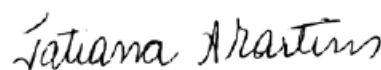
Paulo Ricardo Dadia Moreira
CPF 003.536.997-30

Presidente

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares,
Restaurantes e Similares de
Passo Fundo



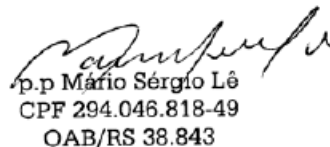
p.p Gilberto da Silva Moyses
CPF 093.013.640-54
OAB/RS 10.979



Tatiana Alovise Martins
CPF 458.670.380-68

Presidente

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e
Similares de Passo Fundo



p.p Mario Sérgio Lê
CPF 294.046.818-49
OAB/RS 38.843