

# **Convenção Coletiva de Trabalho**

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 Assembléias 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 2003 até 31 de março de 2004**.

## **2.0 Cláusulas Econômicas**

As empresas concederão aos empregados abrangidos pelo presente acordo, reajuste salarial de 16% (dezesseis por cento) a incidir sobre os salários vigentes em 01.04.2002, que foram fixados por CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO firmada em 23 de abril de 2002. O reajuste será concedido em setembro de 2003, com antecipação de 8% (oito por cento) no mês de abril/2003, atingindo o total de 16% (dezesseis por cento). Incidindo, tão somente, sobre a parcela salarial até o valor equivalente a 3 (três) salários mínimos vigentes em abril de 2002. Em relação àqueles empregados que percebiam, em 01.04.2002, mais do que 3 (três) salários mínimos, a parcela excedente a esse valor poderá ser objeto de negociação entre o empregado e a empresa.

§ 1º - Os empregados terão os seus salários reajustados com base nos seguintes percentuais e prazos:

- A)** A partir de **01 de abril de 2003**, como antecipação do período revisando, 8% (oito por cento) ou proporcional, calculados sobre os salários vigentes em abril de 2002;
- B)** A partir de **01 de outubro de 2003**, a reposição de 16% (dezesseis por cento) ou proporcional, calculados sobre os salários vigentes em abril de 2002.
- C)** Os salários a serem adotados como base para a convenção ou dissídio vindouro serão aqueles resultantes da aplicação do contido na alínea “B”.

§ 2º - 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.

§ 3º - Esclarece-se como ramo de atividade: hotéis, restaurantes, bares, boates e motéis e similares.

## 2.1 Salário Normativo

*Ficam estabelecidos, com vigência a partir de 01 de abril de 2003, os seguintes salários normativos:*

*A) Os salários correspondentes ao período de contrato de experiência, de 90 dias, corresponderão a um mínimo de **R\$ 265,00** exceto 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 atividade: hotéis, restaurantes, bares, boates, motéis e similares.*

*B) Após o término do contrato de experiência ou na inexistência do contrato referido, o valor de **R\$ 280,00** (duzentos e oitenta reais).*

## 2.2 Diferenças Salariais

As diferenças salariais devidas em decorrência da antecipação prevista na Cláusula 2.0 e do disposto na Cláusula 2.1 desta convenção, devem ser pagas até o dia **11 de agosto de 2003**.

## 2.3 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), estiveram 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.

## 2.4 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, à título de “quebra de caixa”, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

## **2.5 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. Ficam excluídas dessa obrigação as empresas que fornecerem transporte gratuito aos seus funcionários. As empresas reservam-se no direito de efetuar o desconto, no número de passagens, referente aos dias que transportarem excepcionalmente seus funcionários, em virtude da ausência do serviço público de transporte.

## **2.6 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. Consideram-se os 30 (trinta) dias que antecedem o final do aviso prévio trabalhado ou indenizado.

## **2.7 Adicional Noturno**

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

## **2.8 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.

## **2.9 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.

## **2.10 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 Disposição quanto à 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 com o **STHBRS - PF**, a fim de efetuarem o acordo escrito entre a empresa e o empregado e com Visto do Sindicato Profissional.

### **3.5 Folga Semanal**

*Os que trabalham em hotéis, bares, restaurantes e similares, tem direito a uma folga (integral) semanal.*

## **4 Garantias Diversas**

### **4.1 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.

### **4.2 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.

#### **4.3 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.

#### **4.4 Substituição:**

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

#### **4.5 Estabilidade**

Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contem no mínimo com 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).

#### **4.6 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.

#### **4.7 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.

#### **4.8 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.

#### **4.9 Cesta Básica**

*Fica facultado a empresa que quiser dar cesta de alimentos (cesta básica) a seus funcionários, devendo a mesma fazer acordo por escrito entre empresa e funcionários e sindicato profissional.*

#### **4.10 Trabalho aos Domingos e Feriados**

- A) Aos que trabalham aos domingos será concedido um domingo (integral) de folga a cada 06 (seis) domingos trabalhados. Caso não seja possível, o domingo deverá ser remunerado em dobro constando em folha de pagamento.*
- B) Aos feriados quando trabalhados, deverá ser compensado num dia da semana com folga (integral) ou remunerado em dobro constando em folha de pagamento.*

### **5 Outras disposições**

#### **5.1 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.

#### **5.2 Desconto de cheques**

É vedado o desconto salarial de cheques recebidos de terceiros, sem 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.

#### **5.3 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.

#### **5.4 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.

#### **5.5 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.

#### **5.6 Casamento**

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

### **5.7 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.

### **5.8 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.

### **5.9 Dia da categoria profissional**

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

## **6 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 suscitante ou ao Ministério do Trabalho.

## **7 Contribuições Assistenciais**

### **7.1 Contribuição da Empresa**

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

<b>Número de empregados</b>	<b>Valor em R\$</b>
000 a 000	18,00
De 001 a 002	21,00
De 003 a 005	43,00
De 006 a 010	62,00
De 011 a 020	84,00
De 021 a 030	99,00
De 031 a 040	116,00
De 041 a 060	174,00
De 061 a 999	290,00

O não recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal até o dia 25 de julho de 2003, implicará na aplicação de multa de 2% (dois por cento).

## **7.2 Contribuição dos 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 título de contribuição assistencial o valor equivalente a 03 (três) dias de salário, os quais deverão ser descontados, um a um, nos meses de Julho, Setembro e Dezembro de 2003, aos admitidos após dezembro de 2003, desconta-se um dia de salário, 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, na agência 0494, Caixa Econômica Federal, Conta 2293-6, mediante guias pré-preenchidas, fornecidas gratuitamente pelo sindicato.

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

**§ 2º:** O não recolhimento dos valores respectivos nas datas aprezadas implicará 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, 05 de junho de 2003.



Paulo Ricardo Dadia Moreira  
Presidente  
Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares,  
Restaurantes e Similares de  
Passo Fundo

Tatiana Alovise Martins  
Presidente  
Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e  
Similares de Passo Fundo

p.p Gilberto da Silva Moysés  
OAB/RS 10.979

p.p Mário Sérgio Lê  
OAB/RS 38.843