

## **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**, CNPJ 88.420.161/0001-85, Carta Sindical registrada no livro 78, folhas 12 em 03/11/1976, entidade representativa da categoria econômica correspondente e o *Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Passo Fundo*, doravante nominado **STHBRS - PF**, CNPJ 02.674.839/0001-30, Carta Sindical n.º 24400.007963/88, 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 maio de 2012 até 31 de março de 2013**, quando serão revistas as condições de trabalho e cláusulas econômicas, ressalvado o contido neste instrumento. Fica assegurada a data de 01 de abril, como data base da categoria.

### **Cláusulas Econômicas**

- 1.1 As empresas concederão aos empregados abrangidos pelo presente acordo a partir de 01 de maio de 2012 o salário normativo mínimo de **R\$ 715,00 (Setecentos e quinze reais)**.
- 1.2 Aos trabalhadores que recebiam em 30 de abril de 2012, salários superiores a R\$ 630,00 e inferiores a quatro (04) salários mínimos vigentes terão os seus salários reajustados pelo percentual mínimo de **6% (seis por cento), respeitando o salário mínimo normativo de R\$ 715,00 ( Setecentos e quinze reais )**.
- 1.3 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.
- 1.4 Em relação àqueles funcionários que recebiam em 30 de abril de 2012, salários superiores a 4 salários mínimos da categoria , ficarão sujeitos a livre negociação entre empregado e empresa.
- 1.5 Os salários correspondentes ao período de contrato de experiência, de 90 dias, corresponderão a um mínimo de **R\$ 650,00** exceto para funcionários com experiência superior a um ano comprovado 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.

1.6 As diferenças salariais devidas no mês de maio de 2012 serão pagas, no máximo, até 05 de julho de 2012.

As diferenças decorrentes de rescisões contratuais de trabalho, ocorridas no período de 01 de maio de 2012 a 01 de junho de 2012, serão pagas até o dia 05 de julho de 2012.

## **2.0 Outras disposições econômicas**

### **2.1 Dos Qüinqüênios**

Os integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato suscitante, receberão mensalmente, um **adicional de 3% (três 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 qüinqüênio), 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.

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

### **2.3 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 resarcido 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.

### **2.4 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.

### **2.5 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 pagamento**

As empresas comprometem-se a descontar em folha de pagamento dos funcionários as contribuições devidas ao STHBRS-PF, quando determinadas em Assembléia Geral da categoria, como determina o Estatuto e os valores de convênios firmados em benefício dos trabalhadores, tais como farmácia, cesta básica e material escolar.

**§ único:** Os descontos de farmácia, cesta básica e material escolar poderá ser efetuado mediante anuênciaria expressa do empregado através do Sindicato e uma via para a empresa.

## **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 Disposição quanto à jornada**

## **3.1 Intervalo entre as jornadas**

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

Para intervalo intra-jornada acima de 4 horas, e no Maximo 6 horas , deverá haver um acordo entre empresa, funcionário e sindicato laboral com a anuênciaria do Ministério do Trabalho.

## **3.2 Horas Extras**

As duas primeiras horas extras trabalhadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as horas subseqüentes com adicional de 75% (setenta e cinco 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.Observando-se intervalo intrajornada de uma hora.

**§ 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 Laboral.

### **3.5 Folga Semanal**

Os que trabalham em hotéis, bares, restaurantes e similares, tem direito a uma folga (integral) semanal preferencialmente aos domingos. Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, será estabelecida escala de revezamento.

## **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 substituto fará jus ao salário do substituído, excluído 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 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 facultada a empresa que quiser dar cesta de alimentos (cesta básica) a seus funcionários, devendo a mesma fazer acordo por escrito entre empresa e funcionários, sindicato profissional e PAT.

#### **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.

#### **4.11 Retorno de Benefícios por acidente de trabalho**

Fica garantido ao empregado afastado por acidente de trabalho, estabilidade de 12 (doze) meses, a partir do retorno ao trabalho.

### **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 anotada 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, 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**.

### **5.10 Empréstimo aos Trabalhadores**

As empresas empregadoras, desde que solicitadas pelos empregados, comprometem-se em implementar o desconto em folha para pagamento de valores referentes às prestações de empréstimo ou financiamento previsto através da medida provisória 130/03, regulamentada pela lei 10280 de 17/12/2003, com a anuênciam da entidade sindical, obrigando-se ao repasse do valor a instituição consignatária.

### **5.11 Segurança e Medicina do Trabalho**

As empresas que, conforme o Quadro I da NR4, a Portaria 3214/78, estiverem classificadas em grau de risco 1 ou 2 e tiverem até 50 (cinquenta) empregados, bem como, as empresas com até 20 (vinte) empregados, classificadas em grau de risco 3 ou 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO.

## **6 Prova de Quitação das Contribuições aos Sindicatos**

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 STHBRS-PF ou ao Ministério do Trabalho.

## **7 Contribuições Assistenciais**

### **7.1 Contribuição Assistencial Patronal**

As empresas vinculadas às categorias econômicas que abrangem a presente convenção recolherão 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>
De 000 a 005	70,00
De 006 a 015	140,00
De 016 a 025	210,00
De 026 a 035	280,00
De 036 a 045	350,00
De 046 a 060	420,00
De 061 a 999	490,00

O não recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal até o dia 15 de agosto de 2012, sob pena de multa de 10 % (dez por cento) além dos juros legais e correção monetária em caso de descumprimento. A empresa vinculada a categoria, que não receber a guia de recolhimento até o vencimento, deve por conta própria procurar o SHRBS para quitar suas obrigações sindicais.

### **7.2 Contribuição Assistencial Profissional**

A contribuição dos profissionais trabalhadores para o STHBRS-PF, de acordo com o artigo 8º Inciso IV da Constituição Federal, em conformidade com o Estatuto da entidade e resolução aprovada em Assembléia Geral Extraordinária permanente dos trabalhadores, os empregadores descontarão de seus empregados a título de contribuição assistencial (negocial) mensal o valor fixo de R\$ 9,80 (nove reais e oitenta centavos) fixos mensais, devidamente repassados aos cofres da entidade sindical até o dia 10 (dez) de cada mês em guias pré-preenchidas com código de barras e podendo ser paga em qualquer agência bancária ou casas lotéricas fornecidas pela entidade sindical.

**§ 1º:** Os trabalhadores terão esta contribuição mensal única onde todos terão direito, além dos benefícios assegurados neste instrumento normativo, aos convênios que a entidade sindical oferece, mais assistências: jurídica no próprio recinto do Sindicato: médica; odontológica; laboratorial e psicológica, através da Comunidade Intersindical da Saúde do Trabalhador – CIST, da qual faz parte o Sindicato em epígrafe, bastando procurar a sede do sindicato munidos de carteira de trabalho, para usufruir dos benefícios e convênios, conforme ficou determinado em assembléia geral dos trabalhadores.

**§ 2º:** O não recolhimento dos valores respectivos na data implicará no pagamento de multa de 3% (três por cento) nos primeiros trinta dias e 3% (três por cento) ao mês de atraso, caso as empresas não efetuem os descontos dos empregados nas épocas próprias, estas pagarão a entidade sindical o valor equivalente, não mais podendo descontar do trabalhador.

**§3º .** A oposição será exercida até 10 (dez) dias corridos da data de solicitação de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

**§4º .** A oposição ao desconto assistencial deverá ser feita pessoalmente, de próprio punho na Secretaria do Sindicato profissional, vedado o uso de envio pelos Correios ou meio eletrônicos, para verificação da efetiva vontade do trabalhador.

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 empresa 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.

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, 22 de maio 2012.

Paulo Ricardo Dadia Moreira  
CPF 003.536.997-30  
Presidente

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

Daniel Benvegnú Lé  
CPF 693.245.300-20  
Presidente

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

p.p Marinara Wisóski Moysés  
CPF 684.571.700-15  
OAB/RS 47.506

p.p Mário Sérgio Lé  
CPF 294.046.818-49  
OAB/RS 38.843