

**ACORDO JUDICIAL DE TRABALHO**  
**DC Nº 0002853-97.2010.5.04.0000**

**Beneficiados:** empregados no comércio hoteleiro, nos municípios de Alvorada, Cachoeirinha, Canoas, Esteio, Gravataí, Sapucaia do Sul e Viamão.

**01- Reajuste Salarial:** As empresas concederão aos empregados abrangidos pelo presente acordo a partir de 01.01.2010, reajuste salarial de 4,11% a incidir sobre os salários vigentes em 01.01.2009. O reajuste proporcional incidirá sobre o salário ajustado na contratação nos termos da tabela abaixo:

**Tabela de Proporcionalidade:**

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>
Jan/09	4,11%
Fev/09	3,45%
Mar/09	3,31%
Abr/09	2,97%
Mai/09	2,37%
Jun/09	1,75%
Jul/09	1,33%
Ago/09	1,09%
Set/09	1,01%
Out/09	0,85%
Nov/09	0,61%
Dez/09	0,24%

**Parágrafo Único:** O salário resultante do presente acordo será limitado, para o empregado mais novo na empresa, ao valor do salário do empregado mais antigo, exercente de mesmo cargo ou função.

**02-Compensações:** Poderão ser compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem; promoção; transferência de cargo ou função, e equiparação salarial.

**03 -Diferenças Salariais:** As diferenças salariais decorrentes do presente acordo deverão ser pagas com a folha de abril/2010.

**(04 - Salário Normativo:** Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos: a) a partir de 1º de janeiro de 2010, o valor de R\$532,30(quinzentos e trinta e dois reais e trinta centavos) por mês; b) a partir de 1º de maio de 2010, o valor equivalente ao piso salarial regional

estadual fixado para o grupo de turismo e hospitalidade que atinge os trabalhadores do comércio hoteleiro (meios de hospedagem- hotéis, motéis, hotéis residenciais, apart hotel, etc). **Parágrafo Único:** Fica estabelecido que o valor fixado na alínea "B" da presente cláusula será base de cálculo para a próxima data-base (janeiro/2011).

**05 - Estimativa de Gorjetas:** Os empregadores acrescerão aos salários fixos de seus empregados, unicamente para efeitos legais de contribuição ou indenização (aviso prévio, gratificações natalinas, férias, FGTS e INSS), a título de estimativa de gorjetas espontâneas, um valor correspondente a 10% do salário efetivamente percebido pelo empregado. Ficam excluídas das obrigações decorrentes desta cláusula as empresas que mantêm Acordo Coletivo de Trabalho com o 1º conveniente para a cobrança direta dos usuários, dos 10% a título de gorjeta compulsória e para aquelas que optarem pelo pagamento estipulado no parágrafo seguinte. **Parágrafo Único:** As empresas que não optarem pelo pagamento da estimativa de gorjeta previsto no caput deverão pagar a seus empregados, mensalmente, adicional correspondente a 2% do valor do salário normativo da categoria prevista na cláusula 2ª supra.

**06 - Horas Extras:** Fica estabelecido o adicional de 50% para as duas primeiras horas extras trabalhadas na jornada. As demais serão remuneradas com 75% de acréscimo.

**07 - Marcação de Horário:** Os cartões ou livros ponto instituídos pelas empresas deverão ser marcados ou assinados pelos próprios empregados, não sendo admitida a participação de outros, sob pena de nulidade.

**08-Pagamento de Salários:** Para aqueles empregados que trabalhem em horário que tenha término entre 23 horas e 07 horas a empregadora se obriga a efetuar o pagamento do salário um dia antes do pagamento efetuado para os demais empregados, excetuando os pagamentos feitos mediante crédito em conta bancária do empregado. **Parágrafo Único:** A obrigação prevista no "caput" da presente cláusula deverá ser observada unicamente na hipótese de pagamento dos salários no último dia previsto em Lei.

**09 - Quinquênio:** Os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Suscitante receberão, mensalmente, um adicional de 03% sobre o salário contratual, para cada cinco anos de serviço prestado ao mesmo empregador. **Parágrafo Primeiro:** Para 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 considerar, para compensar, as importâncias efetivamente pagas. **Parágrafo Segundo:** O adicional fixado, embora constitua parcela integrante de remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente, não servindo à composição do salário normativo estabelecido na cláusula terceira.

**10 - Uniforme:** Os empregadores fornecerão gratuitamente os uniformes sempre que exigirem seu uso, ficando o empregado obrigado a devolver o material recebido no estado em que estiver, quando de substituição ou no caso de ser rescindido o respectivo pacto laboral. **Parágrafo Único:** Em caso de não devolução do uniforme, a empresa poderá descontar da importância devida na rescisão o valor correspondente ao uniforme.

**11 - Atestados:** Os empregadores que não tiverem serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado reconhecerão e aceitarão para justificar ausência ao trabalho o pagamento de salário - doença, os atestados fornecidos pelos profissionais do sindicato dos empregados, desde que esses profissionais mantenham convênio com o INSS. **Parágrafo Único:** As empresas aceitarão, como justificativa de falta, sem, contudo proceder ao pagamento do salário respectivo, os atestados médicos e de internações de filhos de seus empregados com até 06 anos de idade até no limite de 10 dias por ano, não podendo ditas faltas resultar em prejuízo para o trabalhador.

**12 - Estabilidade:** a) **Véspera de Aposentadoria - Gozará de estabilidade** aqueles empregados que contêm, no mínimo, com cinco anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador durante os doze últimos meses que antecederem ao direito de obterem a sua aposentadoria por tempo de serviço ou idade, ou seja, 65 anos de idade ou 35 anos de serviço para homens e 60 anos de idade ou 30 anos de serviço para as mulheres. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita, por parte dos empregados, de tal direito aos seus respectivos empregadores. A comunicação deverá ser feita pelo empregado no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio). b)**Delegado Sindical -** Nas empresas em que houver 100 ou mais empregados haverá um Delegado Sindical eleito sob a coordenação do Sindicato dos Empregados, com garantia de emprego durante todo o mandato e ano subsequente. c) **CIPA -** As empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato dos Empregados o resultado das eleições realizadas para a CIPA.

**13 - Intervalo:** Fica estabelecido que o intervalo para repouso e/ou refeição, entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, poderá ser no mínimo de uma hora e no máximo de quatro horas, de acordo com a faculdade prevista no artigo 71 da CLT, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

**14 - Salários:** **a) Comprovações de Pagamentos** - Os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive do recibo de rescisão preenchido e assinado, e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito. **b) Descontos de Cheques** - As empresas não poderão descontar dos empregados que exerçam as funções de garçom, caixa ou equivalente, valores correspondentes a cheques sem cobertura, errônea ou fraudulentamente emitidos, desde que o empregado tenha recebido o referido documento de acordo com as exigências da empresa, dadas por escrito. **c) Abono de Faltas** - É assegurado aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de provas em estabelecimentos educacionais devidamente reconhecidos, inclusive quando se tratar de exame vestibular, devendo, contudo, haver comunicação prévia de pelo menos 48 horas antes do afastamento e sua comprovação 48 horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional. **d) Substituição** - O substituto fará jus ao salário do substituído, excluído as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual há 20 dias. **e) Retenção:** As empresas não poderão reter indevidamente valores que façam parte da remuneração de seus empregados, decorrentes de trabalho já realizado, sob pena de pagamento dos valores retidos acrescidos de 50%. **f) Atraso:** No caso de atraso do empregado, em lhe sendo permitida a realização do trabalho durante a jornada, não caberá a aplicação de quaisquer penalidades ou descontos.

**15 - Rescisões e Homologações:** Ajustam os convenientes que a assistência de que trata o artigo 477 da CLT poderá ser realizada pelo Sindicato dos Empregados ou pela Delegacia do Trabalho (DRT). **Parágrafo Primeiro:** Quando realizada no Sindicato, que fará homologações em dois turnos, das 08hs às 11h:30m e das 13hs às 16h:30m, previamente agendadas pelo empregador. No ato da homologação, o empregador deverá apresentar os seguintes documentos: **a)** carta de preposto, autorizando a representação da empresa; **b)** Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT) em 5 vias (no termo de rescisão deverão constar unicamente as parcelas rescisórias); **c)** formulário de Seguro

Desemprego devidamente preenchido; **d)** cópia do Aviso Prévio ou do Pedido de demissão; **e)** Ficha do Livro de Registro de Empregados atualizado; **f)** último recibo de salário; **g)** GFIP – Guias de Recolhimento do FGTS e Informações a Previdência Social dos últimos 6 meses; **h)** Extrato do FGTS atualizado; **i)** Carteira de Trabalho (CTPS) com todos os registros atualizados; **j)** demonstrativo do cálculo da remuneração (fixo e variável); **l)** exame médico demissional; **m)** GRR – comprovante do depósito de 40% (quarenta por cento) sobre o saldo do FGTS, em duas vias; **n)** comprovante de quitação da contribuição sindical e assistencial do Sindicato Intermunicipal da Hotelaria no Estado do RS e do Sindicato dos Empregados do Comércio Hotelero e Similares de Porto Alegre. **Parágrafo Segundo:** Quando realizada na DRT, na data da homologação, o empregador deverá apresentar, além dos documentos referidos no parágrafo anterior, comprovante do recolhimento da contribuição sindical (art. 582 da CTL) do sindicato profissional. Os documentos aqui referidos são aqueles exigidos pela DRT na presente data, podendo a relação vir a ser alterada no curso da vigência desta convenção. **Parágrafo Terceiro:** A assistência é condição indispensável para a validade de qualquer pagamento ao empregado com mais de 1 ano de serviço, em decorrência da rescisão contratual. **Parágrafo Quarto:** O pagamento deverá ser efetuado: em moeda corrente, por cheque administrativo, por cheque visado, mediante comprovação de depósito bancário na conta do trabalhador ou por ordem de pagamento.

**16 - Comunicação de Despedida:** O empregador deverá comunicar ao empregado, no momento da despedida o dia, a hora e local em que o mesmo devera comparecer para o recebimento das verbas rescisórias e a Carteira de Trabalho.

**17-Multa:** Fica instituída a obrigação de pagamento de multa, em favor do empregado no caso de descumprimento de qualquer cláusula deste acordo, no valor equivalente a 5% do salário mínimo nacional por infração cometida. **Parágrafo Único:** A multa aqui estipulada só será devida após previa notificação e constituição em mora do empregador pelo primeiro conveniente.

**18 - Contrato de Experiência:** Nos contratos de experiência com prazo de vigência inferior a 15 dias cujas rescisões tenham se operado sem justa causa ou por término do contrato, a empresa fica obrigada a pagar ao empregado 1/15 por dia de trabalho efetivo dos direitos que o mesmo adquiriria quando completasse 15 dias de

trabalho. **Parágrafo Único:** O empregado que for readmitido no período de doze meses após o último afastamento não estará sujeito a contrato de experiência, desde que readmitido na mesma função.

**19 - Quadro de Avisos:** Será permitido pelas empresas a colocação de quadro de avisos para ser usado pelo sindicato profissional, cujos avisos não poderão atentar contra os bons costumes e a moral.

**20 - Quebra de Caixa:** Os empregados que exerçam as funções de caixa não de forma eventual, perceberão um adicional de 10% calculado sobre o salário normativo, à título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando ajustado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

**21 - Transporte:** As empresas fornecerão vale - transporte na forma da Lei.

**22 - Anotações da Função na CTPS:** Deverá ser anotada na Carteira de Trabalho do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo.

**23 - Aviso Prévio Proporcional:** Para os empregados com mais de 04 anos de serviço na mesma empresa o aviso prévio de 30 dias fixado em Lei, terá acréscimo de 02 dias para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de serviço na mesma empresa, limitado o período de aviso a 60 dias. Esse acréscimo será transformado em pecúnia, com natureza indenizatória.

**25 - Férias:** Salvo na concessão de férias coletivas as empresas pagarão 50% da gratificação natalina ao empregado até o 5º dia do recebimento, pelo mesmo, do aviso de férias, independentemente do requerimento, quando as mesmas forem concedidas nos meses de julho a novembro.

**26 - Diretores do Sindicato:** As requisições dos Diretores serão feitas pelo Sindicato dos Empregados às empregadoras num prazo mínimo de 36 horas de antecedência. As empresas pagarão aos seus respectivos funcionários as horas em que os mesmos estiverem à disposição do Sindicato dos Empregados, limitado o pagamento ao equivalente a dois dias de remuneração por mês.

**27 - Regime de Compensação Horária:** A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 horas, respeitada a seguinte sistemática: **a)** o regime de compensação horária poderá ser estabelecido em um período máximo de 120 dias; **b)** as horas suplementares não compensadas no período de 120 dias, serão pagas como extras e acrescidas do adicional previsto nesta

convenção; e c) as empresas que se utilizarem da compensação deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** As horas de trabalho reduzidas na jornada para posterior compensação não poderão ser objeto de descontos salariais, caso não venham a ser compensadas com o respectivo aumento da jornada dentro de 120 dias e nem poderão ser objeto de compensação nos meses subsequentes. **Parágrafo Segundo:** Havendo rescisão de contrato e se houver crédito a favor do empregado, as respectivas horas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras previsto nesta convenção. **Parágrafo Terceiro:** Se houver débitos de horas do empregado para com o empregador na hipótese de rompimento de contrato por iniciativa do empregador, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão de contrato de trabalho. **Parágrafo Quarto:** A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula se aplica a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT.

**28 - Desconto Assistencial Para o Sindicato Profissional:** Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a um dia de salário, os quais deverão ser descontados, um a um, nos meses de **abril/2010 e julho/2010** Os empregadores recolherão os valores descontados aos cofres do **Sindicato Profissional**, até o 5º dia útil do subsequente ao do desconto. Fica resguardado aos empregados o direito de oposição prévia, que deverá ser manifestada por escrito e entregue pessoalmente no Sindicato dos Empregados, no período de 30 de abril a 8 de maio de 2010, no horário das 8h30m às 11h30m e das 13h30m às 16h30m. **Parágrafo Primeiro:** O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelo empregado, manifestada por carta escrita de próprio punho ao sindicato profissional, no período de 30 de abril a 08 de maio de 2010. **Parágrafo Segundo:** Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá remeter pelo correio, com aviso de recebimento. O trabalhador deverá apresentar cópia da carta de oposição com o recebimento do sindicato profissional ou com o aviso de recebimento do correio para o empregador, para que este se abstenha de efetuar o desconto. **Parágrafo Terceiro:** O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de um multa de 5%(cinco por cento), sem

prejuízo de juros e correção monetária, a ser pago pela empresa inadimplente, em favor do sindicato profissional, sobre o valor que deveria ter sido recolhido.

**29 - Desconto Assistencial Patronal :** As empresas do comércio hoteleiro, representadas pelo **Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do Rio Grande do Sul**, ficam obrigadas a recolher aos cofres da entidade, mediante guias próprias e em estabelecimentos bancários indicados, importância equivalente a 1/30(um trinta avos) das folhas de pagamento dos meses de abr/10 e jun/10. Os recolhimentos deverão ser efetuados até as datas de **06/05/2010 e 07/07/2010**, sob penas das cominações do art. 600 da CLT. Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância em cada pagamento referente aos meses de maio e julho no valor de R\$25,00 (vinte e cinco reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento. Os recolhimentos deverão ser efetuados até **06/05/2010 e 07/07/2010**, respectivamente, sob pena das cominações do art. 600 da CLT. **Parágrafo Único:** A obrigação ora instituída é ônus do empregador, constituindo-se em contribuição assistencial que será aplicada em benefícios assistenciais à categoria.

**30 -Descontos de Benefícios :** Mediante expressa autorização do empregado as empresas poderão efetuar os seguintes descontos dos salários: seguro de vida em grupo, vale- farmácia,

forneimento de cesta de alimento integral ou parcialmente subvencionada pela empresa, vale supermercado, tickets para refeições, mensalidade de agremiações dos empregados da empresa, serviço médico e odontológico, transporte, cooperativas de consumo e compra de produtos promocionais. **Parágrafo Único:** O desconto aqui autorizado não poderá exceder 70% do valor do salário do empregado.

**31 -Segurança e Medicina do Trabalho - PCMSO:** Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4 , até com 50 empregados. As empresas com até 20 empregados, enquadradas no grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO. As empresas enquadradas no grau de risco 1 e 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 dias. As empresas enquadradas no grau de risco3 e 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional

até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 dias.

**32-Regime Especial de Horário** Fica acordada a possibilidade, mediante Acordo Coletivo de Trabalho nos moldes dos artigos 612 e 613 da CLT, das empresas implantar o regime especial de horário de trabalho dos empregados, podendo fixar jornada de 12 horas diárias de trabalho, seguidas de 36 horas de descanso. Adotado o regime, somente serão consideradas extraordinárias as horas que excederem a 44 semanais.

**33 - Cartão Ponto - Assinalação do Intervalo:** Para melhor aproveitamento de tempo e lazer dos trabalhadores, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, fazendo a assinalação no cartão ponto destinado a tal intervalo, de forma impressa ou por meios mecânicos. As empresas que optarem pela adoção deste sistema deverão fazer constar no respectivo cartão ponto essa condição.

**34 - Vigência:** As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva vigoram pelo prazo de 12 meses, a partir de 1º de janeiro de 2010 não integrando, de forma definitiva, após expirado o prazo de vigência, os contratos individuais de trabalho.

Manuel Suárez  
Presidente

**OBS : Este Acordo Coletivo de Trabalho, foi protocolado e arquivado TRT/4ª REGIÃO em 19/04/2010 sendo passível de cumprimento.**