

**Acordo Judicial de Trabalho**  
**TRT - 0015099-28.2010.5.04.000**

**01 — Realjeste Salarial:** Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em 1º de abril de 2010 no percentual de 5,30%, a incidir sobre a parcela salarial até o valor de R\$1342,00, vigente em 1º de abril de 2009. **Parágrafo Único:** Em relação àqueles empregados que percebiam, em 01 de abril de 2009, salário superior ao valor de R\$1342,00, a parcela excedente a esse valor, para fins de reajuste salarial, poderá ser objeto de negociação entre o empregado e a empresa.

**02- Reajuste Salarial Proporcional :** A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

<b>Admissão</b>	<b>Reajuste</b>
Abr/09	5,30 %
Mai/09	4,72%
Jun/09	4,10%
Jul/09	3,66%
Ago/09	3,43%
Set/09	3,34%
Out/09	3,18%
Nov/09	2,93%
Dez/09	2,55%
Jan/10	2,31%
Fev/10	1,41%
Mar/10	0,71%

**03 — Empregado Novo:** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

**04-Compensações ;** Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem, incremento de idade; promoção por Antigüidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**05 - Salário Normativo:** Ficam estabelecidos, os seguintes salários: **a)** a partir de 1º de abril de 2010 o valor de R\$532,00 (quinhentos e trinta e dois reais) **b)** a partir de 1º de maio de 2010, o valor de R\$546,57(quinhentos e quarenta e seis reais e cinquenta e sete centavos) **Parágrafo Único:**Fica estabelecido que o salário normativo fixado para maio de 2010 será base de cálculo para abril de 2011.

**06 – Salário do Substituto :** Admitido empregado para função de outro empregado dispensado sem justa causa, é garantido para o empregado substituído salário idêntico ao do empregado de menor salário na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas as vantagens de natureza pessoal.

**07 – Horas Extras:** A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, com comprovante de entrega da 2ª via deste contrato para o empregado, excedente à jornada semanal legal será paga com o adicional equivalente de 50% do salário - hora normal, quanto a 1ª e 2ª hora e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior com adicional; equivalente a 75% do salário – hora.

**08 – Domingos e Feriados:** O trabalho em domingos e feriados, desde que não compensado, terá um adicional de 100% calculado sobre o salário hora. 60 da CLT.

**09- Quinquênios :** Assegura-se até 30 de abril de 2000 aos empregados da categoria , adicional por tempo de serviço equivalente a 5% do salário do empregado, a cada período de 5 anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico. **Parágrafo Único:** Para os empregados da categoria que vierem a completar o período de 05 anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico a partir de 1º de maio de 2000, assegura-se o adicional

por tempo de serviço equivalente a 3% do salário do empregado.

**10 –Quebra de Caixa:** Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 5% do salário normativo, a título de “quebra de caixa”, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

**11 – Função Gratificada :** O empregado que exercer função gratificada por 05 anos ou mais, caso deixar de exercê-la, terá assegurado o pagamento desta gratificação que será incorporada ao seu salário - base **12– Estabilidade ao Aposentado:** O trabalhador que contar com pelo menos 03 anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador e estiver a 02 anos ou menos , para completar idade ou tempo de serviço para requerer sua aposentadoria gozará de estabilidade provisória no emprego até a data do deferimento do pedido de aposentadoria, salvo o cometimento de falta grave. **Parágrafo Primeiro :** Caso ocorra demissão sem justa causa, o empregado deverá comprovar até 15 dias após o término do aviso prévio, o implemento da condição, o que lhe assegurará o direito à reintegração no emprego, nas mesmas condições anteriores. **Parágrafo segundo:** O empregado que alcançar uma das condições para a obtenção de sua aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, decairá dos direitos à estabilidade provisória previstos no “caput” desta cláusula se não requerer a sua aposentadoria.

**13- 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 02horas , respeitada a seguinte sistemática: **a)** o regime de compensação horária poderá ser estabelecido em período máximo de 120 dias ; **b)** as empresas que utilizarem regime de compensação horária deverão adotar controle de ponto da carga horária do empregado. **Parágrafo Único:** A faculdade estabelecida no “caput” desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT

**14 – Estabilidade ao Acidentado:** O empregado que sofrer acidente do trabalho terá assegurado a estabilidade provisória no termos do art. 118 da Lei 8213/91. A falta de uso dos equipamentos de segurança -EPI- s, fornecidos pelo empregador constituirá motivo de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

**15- Justa Causa:** As estabilidade provisórias reconhecidas e concedidas neste acordo judicial não prevalecerão diante da rescisão por comprovada ou confessada justa causa, conforme legislação em vigor.  
**Parágrafo Único:** As partes acordantes estabelecem que, em caso de eventual exame judicial, os salários somente serão devidos ao empregado assim despedido ou afastado, desde o seu afastamento do trabalho até o limite de tempo previsto para o término do período da correspondente estabilidade, e não do trânsito em julgado da decisão que estiver "sub judice", nem da pretendida reintegração, se já ultrapassado aquele período.

**16 – Uniformes:** Se exigido uniforme de trabalho, será fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme são encargos do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho, no estado em que estiver, sem responder por qualquer ônus.

**17- Cópia do Contrato:** As empresas deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, principalmente dos contratos de trabalho em caráter experimental, sob pena de responderem por multa e quantias equivalente a 10% do salário do respectivo empregado, em benefício deste.

**18 –Cópia dos Recibos de Pagamento :** As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópia do envelope de pagamento ou similar, com especificação do nome da empresa, do empregado e com a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos, descontos efetuados, e o valor a ser recolhido ao FGTS. Da mesma forma, os empregadores deverão entregar ao empregado 2ª via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

**19 –Pagamento da rescisão:** O empregador se obriga a pagar os direitos rescisórios do empregado até o 1º dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou dispensado e, no caso de aviso prévio indenizado, até o 10º dia subsequente ao término da prestação laboral.  
**Parágrafo Único:** O inadimplemento do empregador importará no pagamento para o empregado prejudicado, independentemente dos créditos resultantes da rescisão contratual e multa prevista em lei, o salário - dia do empregado, a contar do término do aviso prévio até a data do efetivo pagamento das parcelas rescisórias, compensado este valor do salário - dia com o valor da multa prevista em lei, e limitado ao valor equivalente a 04 salários do empregado.

**20 - Comunicação da Rescisão:** A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador, quer de parte do empregado, será feita através de carta - aviso , e se por justa a causa, com especificação desta indicando, em qualquer hipótese, o local e a data para pagamento das parcelas rescisórias . A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestada por 02 testemunhas desobrigando, no caso do empregador, o pagamento do salário dia.

**21-Intervalo entre turnos - redução :** As empresas que mantiverem refeitório poderão reduzir o horário de intervalo para repouso e alimentação para 30 minutos. Esse período será considerado como intervalo não remunerado.

**22- Compensação de Jornada - Feriados :** Será estabelecido, mediante acordo entre o empregador e a maioria de seus empregados, a possibilidade de compensação do trabalho nas segundas-feiras ou sextas-feiras, com o trabalho em 01 ou mais sábados anteriores , ou com o aumento de carga horária em outros dias da semana, quando recair dia feriado em terças ou quintas-feiras, sempre respeitando o limite máximo da jornada horária semanal de trabalho, caso em que ficará valendo, para todos os efeitos legais, o atestado médico estabelecido para o menor.

**23 –Intervalos entre turnos/deslocamento empregado:** Fica estabelecido que o intervalo para repouso e/ou alimentação, 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 art. 71 da CLT, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.  
**Parágrafo Único:** Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 02 horas e até o limite de 04 horas e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o segundo turno em outro endereço ou outro tomador de serviço, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado antecipadamente, o dinheiro necessário ao pagamento das passagens de ida e volta ou, alternativamente, vale - transporte, este, sem qualquer ônus para o empregado.

**24-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 até 6% do salário normativo no pagamento mensal.

**25 – Antecipação do 13º Salário:** Os empregados que não tenham requerido o pagamento da 1ª parcela da gratificação natal (13º salário), no mês de janeiro, terão direito à faculdade de pedir e receber o pagamento desta parcela no dia de retorno das férias, incluindo-se no cálculo, o período de férias, até o limite de 50% dos duodécimos já vencidos.

**26 – Relação de empregados:** As empresas deverão fornecer para a Federação ora acordante, no sentido desta manter controle da categoria representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos até 20 dias após a entrega deste formulário na Delegacia Regional do Trabalho ou Sub - Delegacia.

**27 –Atestado de Regularidade de Obrigações Sociais:** As empresas representadas pelo SINDIHOTEL-Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do RGS, obrigam-se a manter atualizados e em dia os recolhimentos devidos a quem de direito, relativos à contribuição sindical; contribuição assistencial; mensalidades de filiação sindical; pagamento de salário devido aos empregados; salário normativo; majorações salariais; adicional por tempo de serviço; e todos e quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, fiscais e sociais decorrentes da relação de emprego e da atividade econômica prestada e comprovar tais pagamentos, sob pena de não lhe ser fornecido atestado de regularidade de obrigações sociais pelo sindicato patronal acordante.

**28- Relação de Salários de Contribuição:** No ato do pagamento das verbas rescisórias, mediante requerimento do empregado, o empregador deverá entregar este, o formulário de Relação de Salários de Contribuição, ou seu equivalente, devidamente preenchido e assinado, relativo ao período de até 48 meses trabalhados, para fins previdenciários.

**29 Multa por Descumprimento Obrigação de Fazer:** O empregador que descumprir obrigação de fazer, pagamento de salário normativo, aumento salarial normativo, reajustamento normativo ou de lei, adicional de tempo de serviço, recolhimento do FGTS na conta do empregado e pagamento do vale - transporte, pagará multa em quantia equivalente a 5% do salário do empregado prejudicado e em seu favor, no caso de reclamação judicial patrocinada pela Federação profissional, sendo vedada cumulação de multa.

**30 - Abono de Falta :** Fica garantida à mãe trabalhadora o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até 07 anos de idade,

mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 05 faltas ao ano.

**31 – Ferias:** Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais com , pelo menos 1/3 previsto no art. 7º, Inc. XVII da Constituição Federal.

**32- Atestado Médicos :** O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por motivo de internação hospitalar de filho com idade até 10 anos de idade, desde que devidamente comprovado por atestados e no limite máximo de 10 faltas por ano.

**33 – Contrato de experiência:** É vedada a contratação a título de experiência por menos de 15 dias.

**34 – Readmissão de Empregado:** Readmitido o empregado no prazo de um ano, na mesma função que exercia antes, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

**35 – Anotação na CTPS :** As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

**36 – Segurança e Medicina do Trabalho:** Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2 , segundo o Quadro I da NR4, com até 50 empregados. As empresas com até 20 empregados enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas a indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO. As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 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 risco 3 ou 4 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 180 dias.

**37 – Desconto Assistencial dos Empregados:** As empresas componentes da categoria econômica, por conta e risco da Federação dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Rest., Bares e Similares do Estado do RGS, e por decisão da Assembléia do Conselho de Representantes, descontarão de seus empregados a importância correspondente a três(3) dias de salário, à título de contribuição assistencial . O desconto deverá ser procedido um a um na folha de pagamentos correspondente aos meses de agosto/2010, setembro e outubro/2010, respectivamente e recolhidos aos cofres da federação obreira, até o décimo dia do

mês subsequente ao do desconto, sob pena de multa de 10%, além da correção monetária e juros de mora, a favor do suscitante. **Parágrafo Primeiro:** Aquelles empregados que forem admitidos após setembro de 2010 contribuirão com um dia de salário a ser descontado no mês da admissão e recolhidos aos cofres da Federação dos Empregados até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa de 10%, além de correção monetária e juros de mora. **Parágrafo Segundo:** O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelo empregado, manifestada por escrito e individualmente a Federação Profissional, no período de 10 a 20 de agosto de 2010. **Parágrafo Terceiro:** Havendo recusa do sindicato em receber a carta de oposição, o empregado poderá remeter pelo correio, com aviso de recebimento..

**38 -Desconto Assistencial Patronal:** As empresas representadas pelo **Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do RGS -SINDIHOTEL**, recolherão aos cofres da entidade, à título de contribuição assistencial, um valor equivalente a 2 dias de salário já reajustado e vigente à época do recolhimento, de cada um de seus empregados, beneficiados ou não com as cláusulas do presente acordo judicial. Quando a empresa não possuir empregados ou o valor correspondente a 02 dias de salário dos empregados (2/30 da folha de pagamento), for inferior a R\$50,00, esta será a importância que deverá ser recolhida a título de contribuição assistencial patronal. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10 de setembro de 2010, sob pena das cominações do art 600 da CLT.

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

**40 – Pagamento das Diferenças Salariais:** As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser satisfeitas conjuntamente com a folha de pagamento de agosto de 2010.

**41 – Vigência:** O presente Acordo judicial terá vigência de 01 ano a partir de 1º de abril de 2010.

**42 – Condições Fixadas:** As condições estabelecidas do presente acordo judicial, vigoram no prazo previsto na cláusula 41, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

**OBS: O presente Acordo Judicial, foi protocolado e arquivado no TRT no dia 16/08/2010, sendo desde já passível de cumprimento.**