

**CONVENÇÃOCOLETIVO DE SÃO GABRIEL**  
**MR030636/2011**

**Beneficiados:** empregados na categoria econômica dos meios de hospedagem nos municípios de São Gabriel, Rosário do Sul e Alegrete.

**01 – Vigência e Data-Base:** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de abril de 2011 a 31 de março de 2012 e a data-base da categoria em 1º de abril.

**02-ABRANGÊNCIA:** A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) empregados no comércio hoteleiro, bares, restaurantes e similares, com abrangência territorial em Alegrete/RS, Rosário do Sul/RS e São Gabriel/RS.

**03-SALÁRIO NORMATIVO:** Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos:a) a partir de 1º de abril de 2011, o valor de R\$ 582,00 (quinhentos e oitenta e dois reais) por mês; b) a partir de 1º de maio de 2011, o valor de R\$ 610,00(seiscentos e dez reais) por mês.  
**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica estabelecido que o salário normativo fixado para maio de 2011 será base de cálculo para abril de 2012.

**04 – REAJUSTE SALARIAL:** Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em 1º de abril de 2011 no percentual de 6,31% ( seis inteiros e trinta e um centésimos por cento), a incidir sobre a parcela salarial até o valor equivalente a R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), vigente em 1º de abril de 2010.**PARÁGRAFO ÚNICO:** Em relação àqueles empregados que percebiam, em 1º de abril de 2010 salário superior ao valor de R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais), a parcela excedente a esse valor, para fins de reajuste salarial, poderá ser objeto de negociação entre o empregado e a empresa.

**05- 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 (doze) 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:

Admissão	Reajuste
ABR/10	6,31%
MAI/10	5,54%
JUN/10	5,08%
JUL/10	5,08%
AGO/10	5,08%
SET/10	5,08%
OUT/10	4,78%
NOV/10	3,83%
DEZ/10	2,77%
JAN/11	2,15%
FEV/11	1,20%
MAR/11	0,66%

**06 - EMPREGADO NOVO :** Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente cordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.  
**07 – 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; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

**08 – SALÁRIO DO SUBSTITUTO :**Admitido empregado para função de outro empregado dispensado sem justa causa, é garantido para o empregado substituto 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.

**09 - FUNÇÃO GRATIFICADA :** O empregado que exercer função gratificada por 05 (cinco) anos ou mais, caso deixar de exercê-la, terá assegurado o pagamento desta gratificação que será incorporada ao seu salário-base.

**10- 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 e 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 a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

**11 - PAGAMENTO DAS DIFERENÇAS SALARIAIS:**As diferenças salariais decorrentes do presente acordo judicial deverão ser satisfeitas até 10 de julho de 2011.

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

**13- QUINQUÊNIOS:**Assegura-se aos empregados da categoria adicional por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) do salário do empregado, a cada período de 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico.

**14- QUEBRA DE CAIXA:** Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 5% (cinco por cento) do salário mínimo Profissional, a título de "quebra de caixa", ficando convenionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

**15 - 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% (seis por cento) do salário normativo no pagamento do salário mensal.

**16 - JUSTA CAUSA:** As estabilidades provisórias reconhecidas e concedidas neste acordo judicial não prevalecerão diante de 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 de pretendida reintegração, se já ultrapassado aquele período.

**17 - PAGAMENTO DA RESCISÃO:** O empregador se obriga a pagar os direitos rescisórios do empregado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou dispensado e, no caso de aviso prévio indenizado, até 10º (décimo) 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 (quatro) salários do empregado.

**18 - 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 causa, com especificação desta, indicando, em qualquer hipótese, o local e a data para o pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestada por 02 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, o pagamento do salário-dia.

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

**20 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:** É vedada a contratação a título de experiência por menos de quinze (15) dias.

**21 - 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

**22 - ESTABILIDADE DA GESTANTE:** Fica assegurada à empregada gestante o direito à estabilidade provisória no emprego de até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá comprovar o estado gravídico através de atestado médico até 15 (quinze) dias após o término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto no "caput" desta cláusula. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** É facultado ao empregador o direito de encaminhar a gestante ao exame médico ou laboratorial, as suas expensas.

**23 - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO:** O empregado que sofrer acidente do trabalho terá assegurado a estabilidade provisória nos termos do art. 118 da Lei 8.213/91. A falta de uso dos equipamentos de segurança (EPs) fornecidos pelo empregador constituirá motivo de justa causa para a rescisão do contrato de trabalho.

**24 - ESTABILIDADE AO APOSENTANDO:** O trabalhador que contar com pelo menos 03 (três) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador e estiver a 02 (dois) anos ou menos, para completar idade ou tempo de estabilidade 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 (quinze) 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 por tempo de serviço, decairá dos direitos à estabilidade provisória previstos no "caput" desta cláusula se não requerer a sua aposentadoria.

**25 - 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 adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto à 1ª (primeira) e 2ª (segunda) hora e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior com adicional equivalente a 100% (cem por cento) do salário-hora.

**26 - 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 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática: a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido no período máximo de 60 (sessenta) 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 artigo 60 da CLT.

**27 - 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 (um) 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.

**28 - INTERVALO ENTRE TURNOS/DESLOCAMENTO EMPREGADO:** O intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os empregados, poderá ser dilatado independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de 04 (quatro) horas, nos termos do art. 71 da CLT.

**29 - ABONO DE FALTA:** Fica garantida à mãe trabalhadora o abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho de até 07 (sete) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas ao ano.

**30 - DOMINGOS E FERIADOS:** O trabalho em domingos e feriados, desde que não compensado, terá um adicional de 100% (cem por cento) calculado sobre o salário hora.

**31 - FERIAS:** Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o normal.

**32 - UNIFORMES:** Se exigido uniforme de trabalho, será este fornecido e pago pelo empregador. A higiene e conservação do uniforme é encargo do empregado, que o devolverá no ato da rescisão do contrato de trabalho, no estado em que estiver sem responder por qualquer ônus.

**33 - ATESTADOS MEDICOS:** O empregado 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 atestados e no limite máximo de 10 (dez) faltas por ano.

**34 - 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 NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados. As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 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 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 (duzentos e setenta) dias. As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 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 (cento e oitenta) dias.

**35 - DESCONTO ASSISTENCIAL - EMPREGADOS:** As empresas componentes da categoria econômica, por conta e risco do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares de São Gabriel, descontarão de seus empregados, à título de contribuição assistencial, a importância correspondente a 01 (um) dia de salário do mês de julho/2011 e 01 (um) dia de salário do mês de agosto/2011, a serem pagos, respectivamente, até o dia 10 de agosto de 2011, e até o dia 10 de setembro de 2011. Os descontos deverão ser recolhidos ao cofre do Sindicato profissional, sob pena de multa de 10% (dez por cento), além de correção monetária e juros de mora. **PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas descontarão dos

empregados a serem admitidos durante a vigência do presente acordo, valor correspondente a 02 (dois) dias de salário, sendo 1 (um) dia referente ao salário do mês de admissão e 1 (um) dia de salário percebido no mês subsequente, recolhendo a importância aos cofres do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes e Similares de São Gabriel, Rosário do Sul e Alegrete até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente de cada desconto do empregado, salvo se o mesmo já tenha contribuído na forma prevista no caput da presente cláusula. **PARÁGRAFO SEGUNDO:** Fica estabelecido que o sindicato profissional deverá informar ao empregador e os empregados o valor da contribuição fixada no "caput" desta cláusula. **PARÁGRAFO TERCEIRO:** O desconto a que se refere a presente cláusula fica condicionado a não oposição pelo empregado, manifestada por escrito e individualmente ao sindicato profissional, em até 10 (dez) dias da informação do sindicato ou em até 10 (dez) dias antes do pagamento do primeiro salário reajustado nos termos do presente acordo. **PARÁGRAFO QUARTO:** 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.

**36-DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL:** As empresas representadas pelo Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do Rio Grande do Sul - SINDIHOTEL/RS recolherão aos cofres da entidade, à título de contribuição assistencial, um valor equivalente a 02 (dois) 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. O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 10.AGO.11, sob pena das cominações do art. 600 da CLT. **PARÁGRAFO UNICO:** Quando a empresa não possuir empregados ou o valor correspondente a 02 (dois) dias de salário dos empregados (2/30 da folha de pagamento), for inferior a R\$ 50,00 (cinquenta reais), esta será a importância que deverá ser recolhida a título de Contribuição Assistencial Patronal.

**37-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 em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do respectivo empregado, em benefício deste.

**38-RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas deverão fornecer para o sindicato profissional ora acordante, no

sentido desta manter o controle da categoria representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário na Delegacia Regional do Trabalho ou Sub-delegacia.

**39-ATESTADO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES SOCIAIS:** As empresas representadas pelo SINDIHOTEL - Sindicato da Hotelaria do Estado do Rio Grande do Sul, 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 salários devidos aos empregados; salário normativo; majorações salariais; adicional de 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.

**40-CÓPIA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:** As empresas ficam obrigadas a fixar, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar da data do seu registro, cópia da íntegra da presente convenção coletiva de trabalho. **41 - 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 ao FGTS na conta do empregado e pagamento do vale-transporte, pagará multa em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado e em seu favor, no caso de reclamação judicial patrocinada pelo sindicato profissional, sendo vedada cumulação de multa.

**42 - ANOTAÇÃO NA CTPS:** As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

**43 - DAS REGRAS DA VIGÊNCIA:** As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva vigoram no prazo de 1º de abril de 2011 a 31 de março de 2012 não integrando de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

Manuel Suárez  
Presidente