

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR007607/2018

SINDICATO INTERMUNICIPAL DA HOTELARIA NO ESTADO DO RS, CNPJ n. 94.067.345/0001-06, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). ANTONIO JOB BARRETO;

E

SINDICATO EMPR COM HOT REST BARES SIM EMP ALIM PREP S L, CNPJ n. 92.931.492/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). IRAN DA SILVA LOPES;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados no Comércio Hoteleiro**, com abrangência territorial em **São Leopoldo/RS**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido os seguintes salários normativos para a categoria:

a) a partir de 1º de janeiro de 2018, no valor de R\$ 1.185,00 (um mil cento e oitenta e cinco reais) mensais.

#### Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos empregados abrangidos pelo presente acordo, a partir de 1º de janeiro de 2018, reajuste salarial de 2,07% (dois inteiros e sete centésimos por cento), a incidir sobre os salários vigentes em 01.01.2017, que foram fixados pela CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ora revisanda. O reajuste salarial proporcional incidirá sobre o salário reajustado na contratação nos termos da tabela abaixo:

Admissão	Reajuste
JAN/17	2,07%
FEV/17	1,64%
MAR/17	1,40%
ABR/17	1,07%
MAI/17	0,99%
JUN/17	0,63%
JUL/17	0,63%
AGO/17	0,63%
SET/17	0,63%
OUT/17	0,63%
NOV/17	0,44%
DEZ/17	0,26%

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Os ajustes, ora concedidos, incidirão, tão somente, sobre a parcela salarial até o valor equivalente a 3 (três) salários mínimos vigentes em janeiro de 2017. A parcela excedente a esse valor poderá ser objeto de negociação entre o empregado e a empresa.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

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.

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO**

Poderão ser compensados nos reajustes previstos na presente convenção os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antigüidade ou mereci-

mento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Considerando que a presente Convenção está sendo assinada nesta data as diferenças salariais devem ser pagas junto com a folha de pagamento do mês de março de 2018.

#### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE SALÁRIO**

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.

#### **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.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

#### **CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIOS**

**A) COMPROVANTES 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, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) 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 em dobro dos valores retidos.

**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.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA NONA - ESTIMATIVA DE GORJETAS**

Os empregados poderão acrescentar aos salários fixos de seus empregados, unicamente para efeitos legais de contribuição ou indenização (gratificação natalinas, férias, FGTS e INSS), a título de estimativa de gorjetas espontâneas, um valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário efetivamente percebido pelo empregado. Ficam excluídas das obrigações decorrentes desta cláusula as empresas que matém Acordo Coletivo de Trabalho com o 2º conveniente para cobrança direta dos usuários, de 10% (dez por cento) a título de gorjeta compulsória e 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% (dois por cento) do valor do salário normativo da categoria previsto na cláusula 3ª supra

##### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será pago com o percentual de 30% (trinta por cento).

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam as funções de caixa não de forma eventual, perceberão um adicional de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário normativo, à título de quebra-de-caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

##### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da lei.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATOS A PRAZO DETERMINADO**

As empresas poderão celebrar contratos à prazo determinado, nos termos da legislação específica vigente.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE DESPEDIDA**

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

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

**Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

**Outras normas de pessoal**

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - UNIFORMES**

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.

**Outras estabilidades**

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE**

**A) VÉSPERA DE APOSENTADORIA:** Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contém, no mínimo, com cinco anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador, durante os doze últimos meses que antecedem ao direito de obterem a sua aposentadoria por tempo de serviço ou idade. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita, por parte dos empregados, de tal direito aos seus respectivos empregadores.

**B) DELEGADO SINDICAL:** Nas empresas em que houver 100 (cem) 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.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

##### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORAS EXTRAS**

Fica estabelecido o adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extras trabalhadas na jornada. As demais serão remuneradas com 100% (cem por cento) de acréscimo.

##### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPENSAÇÃO HORÁRIA**

As empresas, respeitada a jornada anual de trabalho de 2.620 (duas mil e seiscentos e quarenta) horas, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas não trabalhadas em outro dia do ano, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Para fins de aplicação da presente cláusula, deverá ser delimitado pelo empregador os quadrimestres em que será adotada a sistemática de compensação horária.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

A faculdade estabelecida no "caput" desta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas consideradas insalubres, independente da autorização a que se refere o artigo 60 da CLT.

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Consolidação das Leis do Trabalho, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas que mantiverem refeitório poderão reduzir o horário de intervalo para repouso e alimentação para 30 (trinta) minutos. Esse período será considerado como intervalo não remunerado.

#### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Salvo na concessão de férias coletivas as empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina ao empregado até o 5º dia do recebimento, pelo mesmo, do aviso de férias, independentemente de requerimento, quando as mesmas forem concedidas a partir de julho.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS**

Os empregadores reconhecerão e aceitarão, inclusive para determinar o pagamento de salário-doença, os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos profissionais do Sindicato profissional suscitante, em convênio com INSS, para justificar ausências ao trabalho.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas aceitarão, como justificativa de falta, sem contudo proceder o pagamento do salário respectivo, os atestados médicos e de internações de filhos de seus empregados, no limite de 10 (dez) dias por ano, não podendo ditas faltas resultar em prejuízo para o trabalhador.

## **Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Relações Sindicais**

#### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DIRETORES DE SINDICATO**

As requisições dos Diretores serão feitas pelo Sindicato dos Empregados às empregadoras num prazo mínimo de 36 (trinta e seis) horas. 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.

### **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Os empregadores descontarão de seus empregados abrangidos por esta Convenção, a título de contribuição negocial, desde que prévia e expressamente autorizados, o valor correspondente a uma quantia equivalente a 3 (três) dias de salário, em cada mês, já efetivamente reajustado, ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares e em Empresas de Alimentação Preparada de São Leopoldo, a serem descontados e pagos da seguinte forma:



a.) 01 (um) dia no mês de MARÇO/2018 e recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até 10.ABRIL.18;

b.) 01 (um) dia no mês de ABRIL/2018 e recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até 10. MAIO.18; e

c.) 01 (um) dia no mês de JUNHO/2018 e recolhidos aos cofres do Sindicato Profissional até 10.JULHO.18.

Paragrafo Único: Os descontos serão levados a crédito do Sindicato Profissional até o dia 10 do mes subsequente ao desconto realizado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO 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 do meses de fevereiro/18 e março/18. Os recolhimentos deverão ser efetuados até as datas de 10.ABR.18 e 10.MAI.18, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT.

Nenhuma empresa, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a este título com importância em cada pagamento com valor inferior à R\$ 103,00 (cento e três reais), valor este que sofrerá a incidência de correção monetária após o prazo de vencimento.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

Será permitido pelas empresas a colocação de quadro de avisos para ser usado pelo Sindicato Suscitante, cujos avisos não poderão atentar contra os bons costumes e a moral.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO NA CTPS**

Deverá ser anotada na Carteira de Trabalho do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - REGISTRO ELETRÔNICO DE PONTO**

Fica autorizado adoção de sistema alternativo eletrônico da jornada nos termos previstos na Portaria MTE nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, mediante acordo coletivo, ficando, as mesmas, excluídas da observância das regras fixadas na Portaria MTE 1.510/09 que dispõe sobre o registro eletrônico do ponto.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As empresas que manifestarem desinteresse na adoção de sistema eletrônico de ponto nos moldes previstos na Portaria nº 1.510/09 deverão aderir ao acordo coletivo de trabalho firmado em instrumento próprio pelo sindicato profissional acordante e as empresas interessadas, com a assistência do sindicato patronal.



**ANTONIO JOB BARRETO**  
Procurador

**SINDICATO INTERMUNICIPAL DA HOTELARIA NO ESTADO DO RS**



**IRAN DA SILVA LOPES**  
Presidente

**SINDICATO EMPR COM HOT REST BARES SIM EMP ALIM PREP S L**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)