

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é celebrada com amparo no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal e de conformidade com as normas regradoras do instituto inseridas no artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho e promovida nos termos de artigo 840, do Código Civil Brasileiro, pelo que são revistas as condições econômicas e sociais estabelecidas em Convenção Coletiva de Trabalho anterior, mediante a adoção das seguintes cláusulas:

I – CONVENIENTES:

01. SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA, entidade sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, com registro Sindical sob o nº 24400.00491/89, inscrita no CNPJ sob o nº 90.615.378/0001-92, sediada à Rua Batista Luzardo, nº 291, na cidade de Canela, RS, neste ato representada por seu Presidente, Sr. Eneir Baretto, brasileiro, divorciado, garçon, inscrito no CPF sob o nº 283.228.780-87, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para tal fim, realizada em 23 de setembro de 2004, e na forma da anexa documentação, assistido por sua advogada Célia Maria Alves Rodrigues, brasileira, solteira, inscrita na OAB/RS sob o nº 14.247, e inscrita no CPF sob o nº 149.104.700/34, “ut” instrumento de procuração inclusa, ambos ao final assinados.

O conveniente aqui qualificado passará a ser designado simplesmente “**SINDICATO PROFISSIONAL**” e representará os adiante denominados “**EMPREGADOS**”.

02. SINDICATO DA HOTELARIA, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA REGIÃO DAS HORTÊNSIAS, Entidade Sindical legalmente constituída e registrada no Ministério do Trabalho e Emprego, com registro sindical sob o nº 24400.006372/89-28, e inscrita no CNPJ sob o nº 90.615.337/0001-64, situada na cidade de Gramado, Estado do Rio Grande do Sul, à Av. das Hortênsias, nº 542, representada por seu Presidente, Sr. Dittmar Kurt Bellmann, brasileiro, casado, Empresário, inscrito no CPF sob o nº 315.621.240-72, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para tal fim, realizada em 07 de outubro de 2004, e na forma da documentação anexa, assistido por sua Advogada, Janete Dambros Gomes, brasileira, casada, inscrita na OAB/RS sob o nº 27.041 e inscrita no CPF sob o nº 391.227.350-20 “ut” instrumento de procuração inclusa, ambos ao final assinados.

Este conveniente, a seguir, será denominado unicamente “**SINDICATO ECONÔMICO**” e representará as adiante designadas “**EMPRESAS**”

II – BASE TERRITORIAL:

A Convenção Coletiva do Trabalho ora estabelecida abrangerá a base territorial do Sindicato Profissional, que compreende o Município de Canela, Taquara, São Francisco de Paula, Cambará do Sul e Nova Petrópolis.

III – CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS:

Serão aquelas representadas pelos Sindicatos Convenentes na base territorial acima definida.

IV – AUTORIZAÇÃO:

Os Sindicatos Convenentes, profissional e econômico, a teor da anexa documentação (editais e atas), foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus termos.

V – VIGENCIA:

A eficácia das condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por definição e condição também do clausulado, será de 12 (doze) meses, a contar de 01 de novembro de 2004 a 31 de outubro de 2005.

VI – CONDIÇÕES:

01. VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até **01 de novembro de 2003** uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, a **incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior**, nos seguintes percentuais e condições:

- **5,95% (cinco vírgula noventa e cinco por cento)** para os empregados com salário em 31 de outubro de 2004, até o valor de **R\$ 400,00**;
- **3,00% (três por cento)** para os empregados com salário em 31 de outubro de 2004, no valor de **R\$ 400,01 até R\$ 600,00**;
- **2,00% (dois por cento)** para os empregados com salário em 31 de outubro de 2004, no valor acima de **R\$ 600,00**;

01.1. Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2003 até 31 de outubro de 2004 terão seus salários alterados pelo único critério da tabela de escalonamento abaixo, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês

completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contatos da data de admissão até a data da presente revisão (01 de novembro de 2004), percentuais incidentes sobre o salário de admissão:

TABELA DE PROPORCIONALIDADE PARA OS SALÁRIOS DE ATE R\$ 400,00

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Novembro/03	5,95%	Mai/04	2,94%
Dezembro/03	5,39%	Junho/04	2,45%
Janeiro/04	4,90%	Julho/04	1,96%
Fevereiro/04	4,41%	Agosto/04	1,47%
Março/04	3,92%	Setembro/04	0,98%
Abril/04	3,43%	Outubro/04	0,49%

TABELA DE PROPORCIONALIDADE PARA OS SALÁRIOS DE R\$ 400,01 até R\$ 600,00

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Novembro/03	3,00%	Mai/04	1,50%
Dezembro/03	2,75%	Junho/04	1,25%
Janeiro/04	2,50%	Julho/04	1,00%
Fevereiro/04	2,25%	Agosto/04	0,75%
Março/04	2,00%	Setembro/04	0,50%
Abril/04	1,75%	Outubro/04	0,25%

TABELA DE PROPORCIONALIDADE PARA OS SALÁRIOS ACIMA DE R\$ 600,00

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Novembro/03	2,00%	Mai/04	0,96%
Dezembro/03	1,76%	Junho/04	0,80%
Janeiro/04	1,60%	Julho/04	0,64%
Fevereiro/04	1,44%	Agosto/04	0,48%
Março/04	1,28%	Setembro/04	0,32%
Abril/04	1,12%	Outubro/04	0,16%

01.2. Em hipótese alguma, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, em razão do resultado da variação proporcional supra. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

01.3. O salário dos empregados vinculados as empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de novembro de 2004.

02. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISADO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas empresas integrantes da categoria econômica toda legislação aplicável de 01 de novembro de 2003 a 31 de outubro de 2004, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2004, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens) formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

03. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISADO

As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro 2004 e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2003 e 31 de outubro de 2004, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 01 de novembro de 2003 a 31 de outubro de 2004, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2004.

04. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2004 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de efeito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

05. SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados abrangidos pelo presente acordo, com vigência a partir de 1º de novembro de 2004, fica assegurado os seguintes salários normativos:

05.1. Salário normativo de ingresso: no valor de **R\$ 260,00 (duzentos e sessenta reais)** na vigência do **contrato de experiência**, que deverá no máximo ser de noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;

05.2. Salário normativo mínimo: no valor de **R\$ 310,00 (trezentos e dez reais)** para após o **término do contrato de experiência**. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

05.3. Fica estabelecido, ainda, que o salário normativo mínimo instituído após o término do contrato de experiência, será, no mínimo, 15% (quinze por cento) superior ao salário normativo de ingresso, estabelecido para o período de experiência.

06. PROIBIÇÃO DE VINCULAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO

O Salário normativo mínimo e o salário normativo de ingresso não serão considerados salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal para qualquer efeito.

07. ACRÉSCIMO PARA CÁLCULO – 10%

Os empregadores acrescentarão, por ficção ao salário fixo de seus empregados que recebam gorjetas, a título de estimativa das mesmas e desde que espontâneas, 10% (dez por cento) do mesmo sobre o salário fixo efetivamente percebido pelos empregados, isto para fins legais de aviso prévio, férias, INSS, FGTS, 13º salário e eventual indenização trabalhista, sendo que qualquer outra opção de clientes quando à espórtula, será desconsiderada, sendo excluídas da previsão, também, as gorjetas compulsórias consignadas em “notas de despesas”.

08. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO – QUINQUÊNIO

As empresas concederão aos seus empregados, a partir da data-base, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus a uma remuneração adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário base mensal, sob forma de adicional por tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

09. INTERVALO ENTRE TURNOS

O intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada deverá respeitar o mínimo de 1 (uma) hora, com a faculdade de ser prorrogado até o máximo de 4 (quatro) horas.

10. RODÍZIO SEMANAL

As empresas poderão promover rodízio semanal de turnos de trabalho nos horários de seus empregados, respeitada a carga horária semanal contratada e as disposições constantes do item 09 (zero nove).

11. EMPREGADO SUBSTITUTO

Admitido empregado para a função de outro dispensado sem justa causa, será garantido aquele, o menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais.

12. RECIBOS DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados cópias dos recibos de pagamentos por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa, com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e importâncias recolhidas ao FGTS.

13. COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

As empresas que demitirem empregados por justa causa deverão fornecer, ao mesmo, comunicação por escrito da falta grave cometida, sob pena de considerar-se injusta a despedida.

14. AVISO PRÉVIO – DISPENSA DE CUMPRIMENTO

Desobrigação do cumprimento do restante do período do aviso prévio ao empregado que, despedido sem justa causa, estando cumprindo tal período, obtém, novo emprego, sem prejuízo do salário correspondente aos dias trabalhados e demais direitos rescisórios.

15. FERIADOS – ADICIONAL

O trabalho prestado em feriados, quando não compensado, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal e ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho prevista em cláusula própria (cláusula 32).

16. CTPS – ANOTAÇÕES

As empresas, não poderão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados os dias de ausência ao trabalho por doença, ou os respectivos atestados médicos, salvo disposição legal.

17. ATESTADOS MÉDICOS

As empresas apenas reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos que sejam retificados e visados por médicos das

respectivas empresas, exceção feita aqueles fornecidos por profissionais que prestem assistência ao Sindicato Profissional, mesmo que tais serviços sejam prestados através de convênios com a Previdência Social.

18. HORAS EXTRAS - ADICIONAL

O serviço extraordinário será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extraordinárias diárias e com o adicional de 100% (cem por cento) para as demais, ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho (cláusula 32).

19. EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO E SEGURANÇA

As empresas ficam obrigadas a fornecer os equipamentos de proteção e segurança aprovados pelo órgão competente do Ministério do Trabalho aos seus empregados, de acordo com a lei vigente, ficando aqueles obrigados ao uso efetivo do EPI. Fornecerão, ainda, gratuitamente a seus empregados, uniformes e seus acessórios quando exigidos seu uso obrigatório em serviço.

20. EPI'S E UNIFORMES – USO, MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO

Os empregados obrigam-se ao uso, manutenção e limpeza adequada dos equipamentos e uniformes que receberem, e a indenizar as empresas por extravio ou dano.

21. CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

O Sindicato Profissional estabelece, por expressa deliberação de sua Assembléia, que a mensalidade a ser cobrada dos integrantes da categoria, associados ou não, para a manutenção do Sindicato e convênios que mesmo mantém, será de 3% (três por cento) ao mês, sobre o salário normativo da categoria.

21.1. As referidas importâncias deverão ser recolhidas, em guia especial, ao Sindicato Profissional, no prazo de 10 (dez) dias após o desconto com o número de empregados da empresa.

21.2. O desconto e o não recolhimento das importâncias antes referidas, nas datas apazadas acarretará às empresas uma multa de 2% (dois por cento) ao mês, além da incidência de correção monetária.

22. CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO PARA CUSTEIO DE DESPESAS DO PROCEDIMENTO COLETIVO.

As empresas representadas pelo Sindicato da Hotelaria, Restaurantes, Bares e Similares da Região das Hortênsias recolherão aos cofres do mesmo, em duas parcelas iguais, respectivamente nos dias 10.01.2005 e 31.07.2005, o valor de R\$ 13,77 (treze reais e setenta e sete centavos) por empregado, sendo que fica limitado o valor mínimo de contribuição total por empresa a R\$ 87,00 (oitenta e sete reais) e o valor máximo de R\$ 2.512,00 (dois mil, quinhentos e doze reais).

22.1. O valor mínimo é devido também pelas empresas que não possuem funcionários;

22.2. O não recolhimento nos prazos previstos importará em multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros de 1% (um por cento) e correção monetária.

23. AUXÍLIO FUNERAL

As empresas pagarão aos dependentes de empregados que venham a falecer na vigência desta Convenção, vítima de acidente de trabalho, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 salário normativo mínimo da categoria, previsto do item 05 (zero cinco).

23.1. As empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam dispensados do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

24. AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR

As empresas pagarão a seus empregados estudantes ou a (um) filho cursando o 1º grau até o final do mês de fevereiro de 2004, uma ajuda de custo para material escolar de R\$ 39,83 (trinta e nove reais e oitenta e três centavos) mediante comprovação de compra de material escolar pelo beneficiário, devendo o mesmo beneficiário comprovar a frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) no ano letivo anterior e a matrícula do ano letivo em curso sem que tal ajuda integre para qualquer fim o salário do empregado beneficiado, limitando-se sempre a um benefício por empregado, nos termos da previsão do disposto na alínea “t” do inciso “5”, do parágrafo 9º, do art. 28, da Lei 9528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição federal de 1988.

25. QUADRO DE AVISOS

As empresas veicularão no quadro de avisos existentes na empresa, comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após esta aprovação.

26. RESCISÕES – PAGAMENTO

O pagamento das verbas rescisórias, quando efetuado no último dia do prazo para tanto, deverá ser feito dentro do horário bancário.

27. SALÁRIOS – PAGAMENTOS

O pagamento dos salários, quando o 5º (quinto) dia útil recair em dia sem expediente bancário e o pagamento for em cheque, deverá ser antecipado para o dia imediatamente anterior com expediente bancário e possibilitando o desconto do cheque pelo empregado, salvo depósito em conta corrente bancária.

28. GESTANTE – GARANTIA DE EMPREGO

Fica garantida a estabilidade provisória á empregada gestante desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do afastamento compulsório.

29. ALIMENTAÇÃO

Alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados, gratuitamente ou subsidiada, não corresponde a salário ou remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, ou do FGTS, e nem se configurando como rendimento tributável do empregado.

30. ABONO DE FALTAS – INTERNAÇÃO HOSPITALAR

Durante a vigência da presente convenção, as empresas deverão considerar falta justificada exclusivamente para fins da remuneração do repouso semanal e cálculo de férias, a ausência de até 01 (um) dia por semestre, de suas empregadas, em caso de internação hospitalar de filho seu de até 04 (quatro) anos de idade, sem que haja obrigação de pagamento pela empresa das

horas não laboradas, comprovando, o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, através de documento emitido pelo hospital.

31. COMPENSAÇÃO EXTRAORDINÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO

Ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo determinado pela legislação em vigor, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

31.1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.

31.2. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do parágrafo 3º, do art. 59 da CLT, com redação adotada pelo art. 6º, da Lei 9601/98.

31.3. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.

31.4. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, ou mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias, assegurando-se, em qualquer hipótese, o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

31.5. Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

31.6. A hora suplementar não compensada, ingressará na folha de pagamento do mês onde ocorrer o término do prazo de compensação, com o adicional legal.

31.7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas no prazo máximo previsto na legislação, não

serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito.

31.8. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

31.9. Para o trabalho extra de compensação eventualmente realizados nos feriados, deverão as empresas proceder a compensação na proporção de 01(uma) hora de trabalho por 02 (duas) hora de descanso.

31.10. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

32. REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA

As partes se reunirão extraordinariamente no mês de maio de 2005, para avaliar a situação econômica do setor e das categorias.

33. DATA BASE

Os convenientes deliberam no sentido de manter sem qualquer alteração a data base das categorias envolvidas na presente Convenção Coletiva de trabalho que situa-se em 1º de novembro.

VII – EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO:

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção só serão exigidas a partir da ciência inequívoca prevista no item IX (nono) infra.

VIII - DIVERGÊNCIAS:

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do trabalho, vedadas greves com base na presente Convenção Coletiva do Trabalho.

IX – INICIO DE CUMPRIMENTO:

01. O Sindicato Econômico obriga-se a proceder ao depósito dos termos da presente Convenção Coletiva do Trabalho no órgão Regional do Ministério do Trabalho.

02. Desde depósito o Sindicato Econômico dará inequívoca ciência ao Sindicato Profissional e fará a necessária publicidade.

X – COMINAÇÃO:

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as eventuais infrações terão cominações legais com previsão específica.

XI – FORMA:

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instituída com os editais e atas de Assembléias Gerais, é formalizada em 05 (cinco) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Gramado, 29 de outubro de 2004.

**SINDICATO DOS EMPREGADOS
COMÉRCIO SIMILARES DE
CANELA/RS**
EneDir Barreto
CPF nº 283.228.780-87
Presidente

**SINDICATO DA HOTELARIA,
RESTAURANTE, BARES E
SIMILARES DA REGIÃO DAS
HORTÊNSIAS**
Dittmar Kurt Bellmann
CPF nº 315.621.240-72
Presidente

pp. Célia Rodrigues
OAB/RS 14.247
CPF: 149.104.700-34

pp. Janete Dambros Gomes
OAB/RS 27.041
CPF nº 391.227.350-20