

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019**

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR077615/2017**

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 20/11/2017 ÀS 21:51**

**SINDICATO DA HOTEL., REST. BARES E SIMIL. DA REG. HORT. E PLAN. DAS ARAUCARIAS, CNPJ n. 90.615.337/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALFEU FERNANDO BOSCARDIN DE OLIVEIRA e por seu Procurador, Sr(a). ALESSANDRO DE OLIVEIRA;**

**E**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA , CNPJ n. 90.615.378/0001-92, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CELIA MARIA ALVES RODRIGUES e por seu Presidente, Sr(a). ENEDIR BARRETO;**

**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 novembro de 2017 a 31 de outubro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de novembro.**

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

**A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES, com abrangência territorial em Canela/RS, Nova Petrópolis/RS e São Francisco De Paula/RS.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO**

### **PISO SALARIAL**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

**Aos empregados abrangidos pelo presente acordo, com vigência a partir de 1º de novembro de 2017, fica assegurado os seguintes salários normativos:**

- 1. Salário normativo de ingresso: no valor de R\$ 937,00 (novecentos e trinta e sete reais) na vigência do contrato de experiência, que deverá ser de no máximo noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;**
- 2. Salário normativo mínimo para após o término do contrato de experiência:**
  - 2.1. O salário normativo mínimo, após o contrato de experiência, será no valor de R\$ 1.184,50 (um mil cento e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos) para o período de 01 de novembro de 2017 a 31 de outubro de 2018. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro ou aditamento previsto na cláusula 46 do presente instrumento.**

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS - PAGAMENTO**

O pagamento dos salários, quando ocorrer do 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.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL**

1. As empresas concederão aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2016 e que percebam na data de 1 de novembro de 2017 até R\$ 2.184,50 (dois mil cento e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos), uma variação salarial, para efeito da revisão de dissídio coletivo, no percentual de 3% (três por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.
2. Aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2016 e que percebam na data de 1 de novembro de 2017 salário superior a R\$ 2.184,50 (dois mil, cento e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos), variação salarial, para efeito de revisão de dissídio coletivo, no percentual de 2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior

**Parágrafo único:** Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2016 e até 31 de outubro de 2017 terão seus salários reajustados proporcionalmente, observado o percentual aplicável de acordo com os critérios estabelecidos nos itens 1 e 2 anteriores, 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 2017), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

a. 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.

b. O salário dos empregados vinculados às 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 2017.

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 2016 a 31 de outubro de 2017, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2017, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2017 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.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

#### **CLÁUSULA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISADO**

As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de novembro 2017 e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2016 e 31 de outubro de 2017, 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 2016 a 31 de outubro de 2017, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2017.

### **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO PELO TRABALHO PARA EMPRESAS DE MESMO GRUPO ECONÔMICO**

O empregador que exigir trabalho do mesmo empregado em benefício de outra empresa do mesmo grupo econômico ou entre filiais e integrante da categoria patronal pagará ao trabalhador que estiver em tal condição e enquanto tal situação perdurar, gratificação mensal equivalente a 40% (vinte por cento) do piso da categoria.

1. A referida cláusula abrange todos os trabalhadores com exceção daqueles que trabalhem nas em atividades administrativas.

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

1. As empresas concederão aos seus empregados, um adicional no percentual de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço, por cada ano de serviço prestado na mesma empresa completo, a incidir no mês em que completar um ano.

2. Além do adicional previsto no item anterior, a cada 05 (cinco) anos completos de serviço prestado na mesma empresa, as empresas concederão aos seus empregados, um adicional de 1% (um por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço.

#### **OUTROS ADICIONAIS**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TAXA DE SERVIÇO**

As empresas que cobrarem taxa de serviço de seus clientes incidente sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados, facultado o desconto de 20% para as empresas inscritas em regime de tributação especial e de 33% para as demais empresas, na forma estabelecida no § 6º, incisos I e II do art. 457 da CLT, distribuindo o saldo de forma igualitária em relação a todos os empregados da empresa, mediante pagamento mensal, observadas as demais condições estabelecidas nos itens abaixo.

1. Não constituem base de cálculo do rateio estabelecido na presente cláusula, as eventuais gorjetas concedidas espontaneamente e por liberalidade pelo cliente, e que não seja cobrada na forma estabelecida no *caput* da cláusula, que serão reguladas nos itens 7, 8 e 9 abaixo.
2. O valor a ser distribuído entre os empregados da empresa acordantes observará a proporcionalidade da jornada de trabalho contratada, tendo por base o divisor de 220.
3. O montante a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do usuário do serviço.
4. O valor a ser distribuído entre os trabalhadores observará o número de dias trabalhados no mês, descontadas as faltas injustificadas e incluídos os dias destinados ao repouso remunerado.
5. O trabalhador perderá o direito à percepção do valor relativo à sua quota da taxa de serviço caso falte injustificadamente ao trabalho por mais de 3 dias no período de arrecadação.
6. A taxa de serviço será distribuída entre os funcionários da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores com vínculo de estágio ou prestadores de serviço.
7. Em caso de pagamento de gorjeta diretamente pelo cliente ao empregado, as partes estabelecem que esta é de titularidade exclusiva do mesmo, não sendo objeto de rateio entre os demais trabalhadores.
8. Para a finalidade de integração ao salário dos valores percebidos pelo empregado a título de gorjeta paga diretamente pelo cliente, o empregado deverá declarar o valor percebido a tal título, restando desde logo autorizado o desconto no salário do trabalhador, na folha de pagamento do mês correspondente, do percentual estabelecido no *caput* da presente cláusula.
9. A inexistência de declaração de valores percebidos a título de gorjeta paga espontaneamente pelo cliente corresponde ao reconhecimento do não recebimento de qualquer importância a tal título.
10. Os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço, cobradas espontaneamente ou pagas diretamente pelo cliente ao trabalhador não integrarão a base de cálculo para o pagamento das seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da Súmula nº 354 do TST.
11. As empresas que optarem pela distribuição da taxa de serviço na forma estabelecida no presente instrumento deverão comunicar formalmente o sindicato dos trabalhadores tal opção para que seja possível à entidade fiscalizar a correta distribuição dos valores arrecadados.
12. As condições estabelecidas em acordos coletivos prevalecem sobre as previstas no presente instrumento.
13. As empresas que optarem por não realizar a distribuição igualitária dos valores arrecadados estão obrigadas a efetuar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de

rateio do referido valor, bem como os percentuais de descontos facultados para custeio dos encargos sociais e trabalhistas.

14. A empresa que deixar de cumprir com as determinações constantes no item anterior estará sujeita a notificação, com prazo de 60 (sessenta) dias para regularização, sem qualquer ônus. Caso a empresa notificada não atenda a notificação no prazo avençado estará sujeita a aplicação de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor arrecadado, multa que incidirá em dobro no caso de arrecadação sem o devido repasse aos trabalhadores.

15. A apuração de eventuais diferenças do valor devido ao trabalhador a título de taxa de serviço não implica na incidência da multa estabelecida no item anterior.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA**

Aos empregados que sejam responsáveis pelo fechamento do caixa, será devido um adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário base contratual.

1. Em face da concessão do presente adicional é autorizado o desconto do empregado quando houver diferenças de caixa.

2. Ficam dispensadas do pagamento do adicional de quebra de caixa as empresas que optarem por não descontar diferenças dos salários dos trabalhadores.

#### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

#### **AUXÍLIO EDUCAÇÃO**

##### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA DE CUSTO PARA MATERIAL ESCOLAR E AUXÍLIO CRECHE**

###### **1. 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 Janeiro de 2018, uma ajuda de custo para material escolar de R\$ 100,00 (cem reais) 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 "V", 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.

###### **2. AUXÍLIO CRECHE**

a) Para empresas que tenham de uma a nove empregadas mulheres, será pago pelos empregadores às suas empregadas, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 90,00 (noventa reais) para cada trabalhadora que tiver filho ou filhos, em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 6 (seis) anos de idade, não sendo cumulável este benefício, caso a empregada

a ser beneficiada, tenha mais de um filho nesta idade, sendo que esse benefício é limitado a uma cota para cada trabalhadora;

b) Será devido o pagamento pelas empresas às suas empregadas mulheres, que possuam mais de dez empregadas mulheres, auxílio creche, independentemente do número de filhos, uma cota no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional quando possuir um ou mais filhos menores, no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade. Caso possuir a empregada mais de um filho, receberá no máximo uma cota;

c) Será devido o pagamento pelas empresas às suas empregadas mulheres, que possuam mais de dezenove empregadas mulheres, auxílio creche, até duas cotas no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional quando possuir um ou dois filhos menores, no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade. Caso possuir a empregada mais de dois filhos, receberá no máximo duas cotas;

d) As empresas que possuam trinta ou mais empregados e não mantiverem creche de forma direta ou conveniada, pagarão, mensalmente aos seus empregados o valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional para cada filho menor no período compreendido entre o término da licença maternidade até 6 (seis) anos de idade;

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

As empresas pagarão aos dependentes legais de empregados que venham a falecer na vigência desta Convenção, vítima de acidente de trabalho, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, previsto neste instrumento.

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.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ABONO QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas pagarão aos trabalhadores graduados nos cursos de Administração, Tecnólogo em Turismo, Hotelaria, Tecnólogo em Hotelaria, Tecnólogo em Gestão de Eventos, Turismo e Gastronomia, desde que devidamente reconhecidos pelo MEC, abono de qualificação equivalente a 12,5% (doze vírgula cinco por cento) incidentes sobre o piso da categoria.

1. O pagamento do abono estabelecido no *caput* da presente cláusula não é devido para os trabalhadores exercentes de cargo de confiança na forma estabelecida no inciso II, do art. 62 da CLT, não sendo devido, também, para os trabalhadores de empresas com quadro de cargos e salários organizado, ainda que sob a forma de regulamento de empresa.

2. O abono em questão não possui natureza salarial, não integrando, portanto, o salário do trabalhador para qualquer fim.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

#### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE QUITAÇÃO**

As empresas, bem como os empregados ficam obrigados a apresentar, no momento das homologações das rescisões de contrato, comprovantes de quitação das respectivas contribuições de custeio dos procedimentos coletivos dos últimos 5 (cinco) anos, sob pena de não ser realizada a homologação, sem prejuízo das demais cominações estabelecidas nesta convenção.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO**

A rescisão do contrato de trabalho, firmada por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÕES - PAGAMENTO**

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

### **AVISO PRÉVIO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO E PRAZO**

1. 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.
2. Os empregados terão direito ao aviso prévio proporcional na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011.

**Parágrafo Primeiro:** Para o caso de cumprimento do período do aviso prévio pelo empregado, somente será necessário trabalhar até trinta dias, sendo que o prazo excedente previsto acima, sempre será indenizado;

**Parágrafo Segundo:** O prazo para o pagamento e homologação da rescisão contratual é aquele previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, independentemente do prazo excedente aqui previsto.

**Parágrafo Terceiro:** Quando da dispensa do empregado, ou mesmo quando este solicitar sua demissão, será obrigatório o empregador fornecer de forma escrita se o empregado será dispensado ou não do cumprimento do período do aviso prévio.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 presumir-se injusta a despedida.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

A pedido das empresas, deverá o atestado fornecido por médicos que prestem assistência ao Sindicato Profissional indicar os motivos que geram a incapacidade parcial ou total do trabalhador, sendo que a negativa do médico em justificar as razões que geraram a incapacidade, não poderá acarretar prejuízo ao empregado.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados, salvo nos casos de dispensa por justa causa, desde que tenham mais de 05 (cinco) anos de trabalho ininterruptos na mesma empresa, durante 12 (doze) meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço integral. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

1. É facultado ao empregador, a qualquer tempo, solicitar ao empregado a contagem de tempo para aquisição de aposentadoria.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### **DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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, previsto neste instrumento.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO - 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, inclusive nas atividades insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT, 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 6 (seis) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.
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 § 3º, do art. 59 da CLT
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.
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.
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.
6. O excesso de horas não compensadas no período de 6 (seis) meses previsto no *caput* da presente cláusula será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, acrescido do adicional legal, autorizado o pagamento fracionado, nas duas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.
7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas dentro do prazo de 6 (seis) meses previsto no *caput*, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.
8. Na hipótese de despedida por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.
9. Fica excluída da previsão de compensação da jornada por banco de horas, o trabalho prestado pelos empregados em feriados, devendo, nesses casos, ser observado o estipulado na Cláusula Trigésima Quarta, item 3 do presente instrumento coletivo.
10. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.
11. A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo qualquer dos regimes de compensação.
12. Fica autorizado o labor em jornada extraordinária com fundamento no disposto no art. 61 da CLT além dos limites do regime de compensação semanal ou mesmo do regime de banco de

horas, sem que tal hipótese implique em descaracterização de qualquer dos regimes de compensação.

13. As horas extras laboradas com fundamento no disposto no item anterior e por aplicação do disposto no art.

61 da CLT não podem ser objeto de compensação, e devem ser pagas observado o disposto na Cláusula Vigésima Nona do presente instrumento.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO ENTRE TURNOS**

O intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada deverá respeitar o mínimo de 30 (trinta) minutos, com a faculdade de ser prorrogado até o máximo de 4 (quatro) horas.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL**

1. Em decorrência da sazonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica considera-se domingos como dia útil para fins de trabalho pela categoria profissional, tanto para homens como para mulheres.

2. Ainda que domingo seja dia útil, as empresas deverão conceder aos seus empregados (homens e mulheres) a folga semanal remunerada em domingos, pelo menos um domingo por mês para descanso, sob pena de pagamento das horas trabalhadas nesses dias com adicional de 100%.

3. O trabalho prestado em feriados, inclusive quando recair em domingos, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal, ou compensado por duas folgas, a serem usufruídas em conjunto ou separadas, até o último dia do mês subsequente à sua ocorrência.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - REGISTRO PONTO**

1. As empresas ficam obrigadas a manter registro de ponto de seus empregados, podendo o mesmo ser realizado de forma eletrônica ou manual.

2. Conforme previsão dada pela Portaria nº 373 de 25.02.2011, as empresas poderão utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, seja ele eletrônico, manual ou mecânico, não aplicando-se as disposições dadas pela Portaria nº 1.510/2009.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS - INTERNAÇÃO HOSPITALAR**

1. 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 seus empregados, 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.

2. Para os efeitos do exercício do direito previsto no item anterior, caso o pai e a mãe do filho internado trabalhem no mesmo estabelecimento, apenas um deles gozará da referida prerrogativa.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS POR FALECIMENTO DE FAMILIAR**

O direito estabelecido no inciso I, do art. 473 da CLT compreende a hipótese de falecimento de avô ou avó.

### **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHADOR FOLGUISTA**

O trabalhador folguista, assim considerado como aquele cujo horário de trabalho é estabelecido em escala de turnos de revezamento para viabilizar a concessão do repouso semanal remunerado para os demais trabalhadores, poderá ser contratado para laborar em jornada diária de oito horas e semanal de 44 horas, autorizada, ainda, a adoção de regime de compensação.

1. Fica autorizada a redução do intervalo entre turnos dos trabalhadores folguistas para o mínimo de 9 horas.
2. Na hipótese de redução estabelecida no item anterior, deverá ser acrescido ao próximo intervalo entre turnos gozado, o tempo faltante para o completar o intervalo de 11 horas não gozado na oportunidade anterior.
3. A prerrogativa de redução do intervalo não pode ser exigida do mesmo trabalhador em mais de duas oportunidades na semana.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 Intervalos para Descanso.

### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS**

As férias dos empregados, a critério do empregador, poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 (quatorze) dias e nenhum deles pode ser inferior a 5 (cinco) dias.

### **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O Sindicato Profissional estabelece a exigibilidade junto às empresas da categoria localizadas em sua base territorial e abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, do repasse do desconto em folha de pagamentos de seus funcionários no valor correspondente a 2% (dois por cento) ao mês, sobre o salário do empregado, limitada a respectiva contribuição ao valor de R\$ 33,75 (trinta e três reais e setenta e cinco centavos) mensais, conforme aprovado em Assembléia Geral da Categoria, para fim de custeio da manutenção da estrutura sindical e seus serviços, recolhendo as importâncias correspondentes até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do Sindicato dos trabalhadores, mediante guias fornecidas pelo mesmo, através do seu endereço eletrônico na rede mundial de computadores.

**Parágrafo Primeiro.** O não recolhimento, do valor devidamente calculado acarretará ao inadimplente pagamento de multa de 2% (dois por cento), além de correção monetária apurada com base no INPC/IBGE e juros de mora de 1% por mês de atraso, em favor do sindicato profissional sem prejuízo do principal.

**Parágrafo Segundo:** É assegurado a todos os trabalhadores da categoria o amplo acesso a todos os serviços e convênios disponibilizados pela entidade sindical profissional representante, mediante ampla divulgação, bastando a comprovação por documento idôneo (carteirinha de sócio, holerite de pagamento, registro em CTPS, etc.) da condição de pertencer a categoria representada, independentemente de qualquer outra participação de taxa associativa, a qual substitui.

**Parágrafo Terceiro:** Igualmente é assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, desde que respeitados os seguintes requisitos: a) O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo; b) A oposição somente poderá ser exigida até dia 10 (dez) dias corridos à data do protocolo da Convenção Coletiva de Trabalho junto ao órgão de registro de competente.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO**

As empresas representadas pelo Sindicato Patronal recolherão aos cofres o valor de R\$ 30,14 (trinta reais e quatorze centavos) por empregado, sendo limitado o valor mínimo de contribuição total por empresa a R\$ 268,61 (duzentos e sessenta e oito reais e sessenta e um centavos) e o valor máximo de R\$ 5.510,82 (cinco mil quinhentos e dez reais e oitenta e dois centavos), que serão pagos em única parcela com vencimento para o dia 30.12.2017.

1. O valor mínimo é devido também pelas empresas que não possuem empregados;

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, bem como a respectiva cobrança judicial dos valores, com a incidência dos ônus relativos às custas judiciais e honorários advocatícios fixados em 20% sobre o valor da dívida.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

Será eleito um delegado sindical para cada município da base, à exceção da cidade de Canela, obrigando-se os empregadores a reconhecer todas as garantias e prerrogativas do dirigente sindical ao empregado eleito como delegado sindical, desde que tal condição seja motivada em eleição, com comprovação obrigatória por Assembleia Geral da categoria profissional, notificando-se por escrito o empregador tanto da candidatura como de sua efetiva posse.

1. O mandato de cada delegado sindical será de um ano, não admitindo-se reeleição.

2. Ficam impedidos de participar da eleição prevista no caput, os empregados da empresa que tiver elegido o delegado sindical no mandato anterior, a fim de possibilitar a igualdade de participação dos empregados de todas as empresas da categoria profissional.

### **DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INÍCIO DE CUMPRIMENTO**

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

2. Deste depósito o Sindicato Econômico dará inequívoca ciência ao Sindicato Profissional e fará a necessária publicidade.

#### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMINAÇÃO**

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

### **RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA**

As partes comprometem-se a celebrar termo aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observada a data-base da categoria no ano de 2018 para o fim de revisar as cláusulas de natureza econômica constantes do presente instrumento.

#### **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CESTA BÁSICA**

Fica convencionado que as empresas e seus empregados, estes representados pelo Sindicato Profissional, poderão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, para o recebimento de cestas básicas,

utilizando-se para tanto critério decorrente da assiduidade e ou pontualidade dos empregados, não sendo considerado este benefício de natureza salarial, assim como, após vigência do respectivo Acordo Coletivo, não haverá incorporação ao contrato de trabalho individual.

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

As empresas veicularão em seus quadros de avisos, 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 sua aprovação.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 se situa em 1º de novembro.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 INÍCIO DE CUMPRIMENTO.

1. As partes reconhecem que a presente negociação foi realizada sob a luz da Lei nº 13.467/2017, ainda que em período de *vacatio legis*, constituindo-se o seu resultado no princípio de concessões recíprocas e equivalentes.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DATA E ASSINATURAS**

Gramado, 31 de outubro de 2017.

**ALFEU FERNANDO BOSCARDIN DE OLIVEIRA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA HOTEL., REST. BARES E SIMIL. DA REG. HORT. E PLAN. DAS ARAUCARIAS

**ALESSANDRO DE OLIVEIRA**  
PROCURADOR  
SINDICATO DA HOTEL., REST. BARES E SIMIL. DA REG. HORT. E PLAN. DAS ARAUCARIAS

**CELIA MARIA ALVES RODRIGUES**  
PROCURADOR  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA

**ENEDIR BARRETO**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA