

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006151/2017

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 01/02/2017 ÀS 11:19

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 DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA, CNPJ n. 90.615.378/0001-92, neste ato representado(a) 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 2016 a 31 de outubro de 2017 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 **Cambará Do Sul/RS e Taquara/RS**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados abrangidos pela presente convenção, com vigência a partir de 1º de novembro de 2016, 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 no máximo ser de noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;

**2. Salário normativo mínimo:** no valor de **R\$ 1.118,00 (um mil cento e doze reais)** para após o **término do contrato de experiência**. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza. A partir de março **de 2017** o valor do salário normativo mínimo será de **R\$ 1.145,00 (um mil cento e quarenta e cinco reais)** **para após o término do contrato de experiência**.

**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.

### CLÁUSULA QUARTA - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual	Admissão	Percentual
Novembro/15	8,50%	Maio/16	2,68%
Dezembro/15	7,31%	Junho/16	1,68%
Janeiro/16	6,36%	Julho/16	1,20%
Fevereiro/16	4,78%	Agosto/16	0,56%
Março/16	3,79%	Setembro/16	0,25%
Abril/16	3,33%	Outubro/16	0,17%

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.

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 2016.

### **Reajustes/Correções Salariais**

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

As empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até **01 de novembro de 2016** uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, no percentual de **8,50% (oito inteiros e cinquenta centésimos por cento)**, a incidir sobre os **salários do mês de novembro de 2015**.

1. Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2015 até 31 de outubro de 2016 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, contados da data de admissão até a data do presente instrumento (01 de novembro de 2016), percentuais incidentes sobre o salário de admissão:

#### **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 2015 a 31 de outubro de 2016, incluindo todos os diplomas legais pertinentes à política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2016, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

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

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTOS**

O pagamento dos salários, quando ocorrer do 5º (quinto) dia útil recair em dia sem expediente bancário e o pagamento for efetuado 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.

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

#### **CLÁUSULA NONA - TAXA DE SERVIÇO**

As empresas que cobrarem de seus clientes, taxa de serviço sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados. Do valor cobrado as empresas poderão descontar o percentual relativo aos encargos sociais incidentes, devendo o saldo remanescente ser rateado entre os empregados. Ficam as empresas obrigadas a efetuar acordo coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor.

1. A empresa que descumprir com as determinações acima estabelecidas 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.

2. Eventuais gorjetas espontâneas concedidas por liberalidade do cliente, sem cobrança compulsória da empresa, ficam excluídas do rateio acima estipulado, não ensejando incidência de qualquer natureza.

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

##### **Gratificação de Função**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

##### **Outras Gratificações**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2015 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 decorrente de política salarial.

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

As variações até agora previstas serão praticadas até e/ou juntamente com a folha de pagamento do mês de fevereiro de 2016 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.

##### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

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

As empresas concederão aos seus empregados, um adicional no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador.

#### **Outros Adicionais**

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

Aos empregados que exerçam a função de caixa, é 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 de diferenças de caixa, se comprovado que o mesmo deu causa à diferença.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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 neste instrumento

#### **Auxílio Alimentação**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 novembro de 2017, uma ajuda de custo para material escolar de **R\$ 70,00 (setenta 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 "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.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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 dispensadas do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

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

#### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AS EMPRESAS QUE DEMITIREM EMPREGADOS POR JUSTA CAUSA DEVERÃO FORNECER,**

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.

#### **Aviso Prévio**

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

. 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 com três anos ou mais, consecutivos na mesma empresa ao serem despedidos terão direito aos seguintes prazos de aviso prévio:

a) a partir de três anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 35 (trinta cinco) dias;

b) a partir de quatro anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 40 (quarenta) dias;

c) a partir de cinco anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 45 (quarenta e cinco) dias;

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.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

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

#### **Estabilidade Mãe**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

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

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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, 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 da vigência deste instrumento normativo, 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 parágrafo 3º, do art. 59 da CLT, com redação adotada pelo art. 6º, da Lei 9601/98.
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. A hora suplementar não compensada até o dia anterior à data base desta categoria ingressará na folha de pagamento do respectivo mês, com o adicional legal.

7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas até o dia 31 de outubro de cada ano, 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 demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

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.

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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.

### **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 INTERVALO ENTRE TURNOS - DURAÇÃO.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

### **Férias e Licenças**

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

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

As férias dos empregados, a critério do empregador e com anuência expressa do empregado, poderão ser fracionadas em dois períodos de (15) quinze dias cada.

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

#### **Equipamentos de Segurança**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

#### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 àqueles 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.

## **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO EM FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO**

Fica estabelecido que as empresas contribuam para o Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do RGS, com valor correspondente a 2 (dois) dias de salário dos meses de agosto de 2016, já reajustado e vigente à época do recolhimento, de cada um de seus empregados, beneficiados ou não com as cláusulas da presente convenção. O recolhimento deverá ser efetuado até 10 de março de 2017, respectivamente, sob pena de multa de 10% (dez por cento) sobre o montante a ser recolhido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, correção monetária e as penas das cominações do art. 600 da CLT.

Parágrafo Único: Quando a empresa não possuir empregados ou o valor correspondente a 02 (dois) dias de salários dos empregados (2/30 da folha de pagamento), for inferior a R\$ 103,00 (cento e três reais), esta será a importância que deverá ser recolhida a título de contribuição assistencial patronal.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O Sindicato Profissional estabelece, por expressa deliberação de sua Assembleia, que o valor a ser descontado 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.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DELEGADO SINDICAL**

Será eleito um delegado sindical para cada município, 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 se admitindo reeleição.
2. Ficam impedidos de participar da eleição prevista no caput, os empregados da empresa que tiver eleito o delegado sindical no mandato anterior, a fim de possibilitar a igualdade de participação dos empregados de todas as empresas da categoria profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.** Deste depósito o Sindicato Econômico dará inequívoca ciência ao Sindicato Profissional e fará a necessária publicidade.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - RESCISÕES – PAGAMENTO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - COMINAÇÃO**

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA**

As partes se reunirão extraordinariamente no mês de maio e outubro de 2016, para avaliar a situação econômica do setor e das categorias, bem como discutir e avaliar o salário da categoria.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DATA BASE**

Os convenentes 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORMA**

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

ANTONIO JOB BARRETO  
Procurador  
SINDICATO INTERMUNICIPAL DA HOTELARIA NO ESTADO DO RS

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