

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2016/2017

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR041150/2016  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 01/07/2016 ÀS 15:51  
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 TRAB. EM HOTEIS, MOTEIS, BOATES. BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS, CNPJ n. 04.179.088/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AUGUSTO DE BORBA;

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 abril de 2016 a 31 de março de 2017 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em hotéis, motéis e similares**, com abrangência territorial em **Alpestre/RS, Aratiba/RS, Áurea/RS, Barão de Cotegipe/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barracão/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Cacique Doble/RS, Campinas do Sul/RS, Charrua/RS, Entre Rios do Sul/RS, Erebangó/RS, Erval Grande/RS, Estação/RS, Faxinalzinho/RS, Floriano Peixoto/RS, Gaurama/RS, Getúlio Vargas/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itatiba do Sul/RS, Jacutinga/RS, Machadinho/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariano Moro/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Nonoai/RS, Paim Filho/RS, Planalto/RS, Ponte Preta/RS, Rio dos Índios/RS, Ronda Alta/RS, Rondinha/RS, Sananduva/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São João da Urtiga/RS, São José do Ouro/RS, São Valentim/RS, Severiano de Almeida/RS, Três Arroios/RS, Três Palmeiras/RS, Trindade do Sul/RS e Viadutos/RS.**

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido, a partir de 1º de abril de 2016, o salário normativo de R\$ 1.120,00 (um mil cento e vinte reais) mensais. Para os empregados admitidos a partir de 1º de abril de 2016, através de contrato de experiência, de no máximo 90 (noventa) dias, fica estabelecido como salário normativo de experiência o valor de R\$ 1.044,00 (um mil e quarenta e quatro reais) mensais.

Fica estabelecido, a partir de 1º de maio de 2016, o salário normativo de R\$ 1.130,00 (um mil cento e trinta reais) mensais. Para os empregados admitidos a partir de 1º de maio de 2016, através de contrato de experiência, de no máximo 90 (noventa) dias, fica estabelecido como salário normativo de experiência o valor de R\$ 1.054,00 (um mil e cinquenta e quatro reais) mensais.

## Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em 1º de abril de 2016 no percentual de 8,23% (oito inteiros e vinte e três centésimos por cento), a incidir sobre a parcela salarial até o valor equivalente a R\$ 1.815,00 (mil oitocentos e quinze reais), vigente em 1º de abril de 2015.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Em relação àqueles empregados que percebiam, em 1º de abril de 2015, salário superior ao valor de R\$ 1.815,00 (mil oitocentos e quinze reais), a parcela excedente a esse valor, para fins de reajuste salarial, poderá ser objeto de negociação entre o empregado e a empresa.

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

## **CLÁUSULA QUINTA - EMPREGADO NOVO**

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

## **CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÕES**

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade; e equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Admitido empregado para função de outro empregado dispensado sem justa causa, é garantido para o empregado substituto salário idêntico ao do empregado de menor salário na mesma função, sem considerar vantagens de natureza pessoal e, no caso de substituição temporária, salário idêntico ao do empregado substituído, também excluídas as vantagens de natureza pessoal.

## **CLÁUSULA OITAVA - CÓPIA DE RECIBOS DE PAGAMENTO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos empregados cópia do envelope de pagamento ou similar, com especificação do nome da empresa e do empregado, e com a discriminação das parcelas e respectivos valores pagos, descontos efetuados, e o valor a ser recolhido ao FGTS. Da mesma forma, os empregadores deverão entregar ao empregado a 2ª (segunda) via do recibo de pagamento da rescisão contratual.

## **CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes da presente convenção coletiva deverão ser satisfeitas junto com a folha de pagamento do mês de julho de 2016.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base será proporcional ao tempo de serviço e terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois da data-base da categoria, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, com adição ao salário de admissão, conforme tabela abaixo:

Admissão	Reajuste
Abr/15	8,23%
Mai/15	7,58%
Jun/15	6,69%
Jul/15	6,00%
Ago/15	5,49%
Set/15	5,27%
Out/05	4,82%
Nov/15	4,15%
Dez/15	3,20%
Jan/16	2,42%
Fev/16	1,15%
Mar/16	0,36%

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

#### **13º Salário**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO**

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

#### **Gratificação de Função**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FUNÇÃO GRATIFICADA**

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

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - QUINQUENIOS**

Assegura-se até 30 de abril de 2000 aos empregados da categoria adicional por tempo de serviço equivalente a 5% (cinco por cento) do salário do empregado, a cada período de 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Para os empregados da categoria que vierem a completar o período de 5 (cinco) anos consecutivos de trabalho para o mesmo empregador ou grupo econômico a partir de 1º de maio de 2000, assegura-se o adicional por tempo de serviço equivalente a 3% (três por cento) do salário do empregado.

#### **Outros Adicionais**

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

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 5% (cinco por cento) do salário normativo, a título de "quebra de caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE**

As empresas estão obrigadas a fornecer, antecipadamente, vale transporte para seus empregados atenderem suas necessidades de transporte coletivo da residência ao local de trabalho e vice-versa, o qual poderá ser ressarcido até 6% (seis por cento) do salário normativo no pagamento do salário mensal.

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

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JUSTA CAUSA**

As estabilidades provisórias reconhecidas e concedidas neste acordo judicial não prevalecerão diante de rescisão por comprovada ou confessada justa causa, conforme legislação em vigor.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As partes acordantes estabelecem que, em caso de eventual exame judicial, os salários somente serão devidos ao empregado assim despedido ou afastado, desde o seu afastamento do trabalho até o limite de tempo previsto para o término do período da correspondente estabilidade, e não do trânsito em julgado da decisão que estiver "sub judice", nem de pretendida reintegração, se já ultrapassado aquele período.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO**

A comunicação da rescisão contratual, quer de parte do empregador, quer de parte do empregado, será feita através de carta-aviso e, se por justa causa, com especificação desta, indicando, em qualquer hipótese, o local e a data para o pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestada por 02 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, o pagamento do salário-dia.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÃO**

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

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PAGAMENTO DA RESCISÃO**

O empregador se obriga a pagar os direitos rescisórios do empregado até o 1º (primeiro) dia útil imediato ao término do aviso prévio trabalhado ou dispensado e, no caso de aviso prévio indenizado, até 10º (décimo) dia subsequente ao término da prestação laboral.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

O inadimplemento do empregador importará no pagamento para o empregado prejudicado, independentemente dos créditos resultantes da rescisão contratual e multa prevista em lei, o salário-dia do empregado, a contar do término do aviso prévio até a data do efetivo pagamento das parcelas rescisórias, compensado este valor do salário-dia com o valor da multa prevista em lei, e limitado ao valor equivalente a 04 (quatro) salários do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedada a contratação a título de experiência por menos de quinze (15) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO DE EMPREGADO**

Readmitido o empregado no prazo de um ano, na mesma função que exercia antes, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

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

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Fica assegurada à empregada gestante o direito a estabilidade provisória no emprego de até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá comprovar o estado gravídico através de atestado médico até 15 (quinze) dias após o término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto no “caput” desta cláusula.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

É facultado ao empregador o direito de encaminhar a gestante a exame médico ou laboratorial, às suas expensas.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE AO ACIDENTADO**

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

### **Estabilidade Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE AO APOSENTANDO**

O trabalhador que contar com pelo menos 03 (três) anos de serviços ininterruptos para o mesmo empregador e estiver a 02 (dois) anos ou menos, para completar idade ou tempo de serviço para requerer sua aposentadoria gozará de estabilidade provisória no emprego até a data do deferimento do pedido de aposentadoria, salvo o cometimento de falta grave.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

Caso ocorra demissão sem justa causa o empregado deverá comprovar, até 15 (quinze) dias após o término do aviso prévio, o implemento da condição, o que lhe assegurará o direito à reintegração no emprego, nas mesmas condições anteriores.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

O empregado que alcançar uma das condições para a obtenção de sua aposentadoria, por idade ou por tempo de serviço, decairá dos direitos à estabilidade provisória previstos no "caput" desta cláusula se não requerer a sua aposentadoria.

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

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS**

A jornada laboral excedente à fixada no contrato de trabalho, com comprovante de entrega da 2ª via deste contrato para o empregado, excedente à jornada semanal legal será paga com adicional equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário-hora normal, quanto à 1ª (primeira) e 2ª (segunda) hora e, nas superiores, por necessidade imperiosa ou motivo de força maior com adicional equivalente a 75% (cem por cento) do salário-hora.

### **Compensação de Jornada**

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

A duração normal da jornada de trabalho poderá, para fins de adoção do regime de compensação horária de que trata o art. 59 da CLT, ser acrescida de horas suplementares em número não excedente de 02 (duas) horas, respeitada a seguinte sistemática:

- a) o regime de compensação horária poderá ser estabelecido em períodos máximo de 120 (cento e vinte) dias;
- b) as empresas que utilizarem regime de compensação horária deverão adotar controle de ponto da

carga horária do empregado.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA - FERIADOS**

Será estabelecido, mediante acordo entre o empregador e a maioria de seus empregados, a possibilidade de compensação do trabalho nas segundas-feiras ou sextas-feiras, com o trabalho em 01 (um) ou mais sábados anteriores, ou com o aumento de carga horária em outros dias da semana, quando recair dia feriado em terças ou quintas-feiras, sempre respeitando o limite máximo da jornada horária semanal de trabalho, caso em que ficará valendo, para todos os efeitos legais, o atestado médico estabelecido para o menor.

#### **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS ENTRE TURNOS/ DESLOCAMENTO EMPREGADO**

Fica estabelecido que o intervalo para repouso e/ou alimentação, 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**

Quando o intervalo entre um turno de trabalho e o turno seguinte for superior a 02 (duas) horas e até o limite máximo de 04 (quatro) horas e houver deslocamento do empregado, a mando do empregador, para cumprir o segundo turno em outro endereço ou outro tomador de serviço, necessitando de transporte de ida, o empregador fornecerá para o empregado, antecipadamente, o dinheiro necessário para o pagamento das passagens de ida e volta, ou, alternativamente, vale-transporte, este, sem qualquer ônus para o empregado.

#### **Faltas**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTA**

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

#### **Outras disposições sobre jornada**

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

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME ESPECIAL DE HORÁRIO**

Fica acordada a possibilidade, mediante Acordo Coletivo de Trabalho celebrado nos moldes dos artigos 612 e 613 da CLT, das empresas implantar o regime especial de horário de trabalho dos empregados, podendo fixar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho, seguidas de 36 (trinta e seis) horas de descanso. Adotado o

regime, somente serão consideradas extraordinárias as horas que excederem a 44 (quarenta e quatro) semanais.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais com, pelo menos, 1/3 (um terço) previsto no art. 7º, Inc. XVII, da Constituição Federal.

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES**

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

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por motivo de internação hospitalar de filho com idade até 10 (dez) anos de idade, desde que devidamente comprovado por atestados e no limite máximo de 10 (dez) faltas por ano.

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 a Informações da Empresa**



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas deverão fornecer para o Sindicato Profissional ora acordante, no sentido desta manter o controle da categoria representada, uma cópia da relação de empregados admitidos e demitidos até 20 (vinte) dias após a entrega deste formulário na Delegacia Regional do Trabalho ou Sub-Delegacia.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES SOCIAIS**

As empresas representadas pelo SINDIHOTEL - Sindicato da Hotelaria do Estado do Rio Grande do Sul, obrigam-se a manter atualizados e em dia os recolhimentos devidos a quem de direito, relativos à contribuição sindical; contribuição assistencial; mensalidades de filiação sindical; pagamento de salários devidos aos empregados; salário normativo; majorações salariais; adicional de tempo de serviço; e todos e quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, fiscais e sociais decorrentes da relação de emprego e da atividade econômica prestada, e comprovar tais pagamentos, sob pena de não lhe ser fornecido atestado de regularidade de obrigações sociais pelo Sindicato patronal acordante.

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS**

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, o valor equivalente a 03 (três) dias de salário, os quais deverão se descontados, um a um, nos meses de AGOSTO, OUTUBRO E DEZEMBRO de 2016. Os empregadores recolherão aos cofres do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS, com vencimento em 10/09/2016 e 10/11/2016 E 10/01/2017, respectivamente.

### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 2% (dois por cento) sem prejuízo de juros e correção monetária, a favor do 1º Conveniente.

### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica assegurado o direito de oposição prévio por escrito dos empregados para o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS, até 10(dez) dias antes da data do deconto.

### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

Os empregados admitidos após abril de 2016 será descontado 1(um) dia de salário no mês da admissão. Os empregadores recolherão aos cofres do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS, até o 10º(décimo) dia útil do mês subsequente ao do desconto, os respectivos valores.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Fica estabelecido que as empresas contribuirão para o Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do

RGS, com valor correspondente a 2/3 da folha de pagamento de julho 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 agosto de 2016, 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 e correção monetária.

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CÓPIA DO ACORDO**

As empresas ficam obrigadas a fixar, pelo prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de sua publicação, cópia da íntegra do presente acordo judicial.

#### **Disposições Gerais**

#### **Outras Disposições**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CÓPIA DO CONTRATO**

As empresas deverão fornecer aos empregados cópia do contrato de trabalho, principalmente dos contratos de trabalho em caráter experimental, sob pena de responderem por multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do salário do respectivo empregado, em benefício deste.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

O empregador que descumprir obrigação de fazer, pagamento de salário normativo, aumento salarial normativo, reajustamento normativo ou de lei, adicional de tempo de serviço, recolhimento ao FGTS na conta do empregado e pagamento do vale-transporte, pagará multa em quantia equivalente a 5% (cinco por cento) do salário do empregado prejudicado e em seu favor, no caso de reclamação judicial patrocinada pelo sindicato profissional, sendo vedada cumulação de multa.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES FIXADAS**

As condições estabelecidas na presente Convenção Coletiva vigoram no prazo previsto na cláusula "vigência", não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REGISTRO ELETRÔNICO DO 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

AUGUSTO DE BORBA  
Presidente  
SINDICATO DOS TRAB. EM HOTEIS, MOTEIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES,  
LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS

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

[Anexo \(PDF\)](#)