

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si celebram, de um lado

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAXIAS DO SUL, entidade sindical legalmente constituída e sediada à Rua Bento Gonçalves, nº 2187, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, inscrita no CNPJ sob nº 88.667.191/0001-90 e com registro no MTB sob o nº 46000.016131/00, no ato representado por seu Presidente, Sr. Jair Ubirajara da Silva, CPF – 377.225.810-72, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária, convocada para o efeito, no fim assinado, doravante designado simplesmente como "**Sindicato Profissional**" e representará os adiante denominados "**Empregados**" e, de outro lado, o

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAXIAS DO SUL, entidade sindical também legalmente constituída, com sede na Rua Garibaldi nº 543, na cidade de Caxias do Sul, Estado do Rio Grande do Sul, inscrita no CNPJ sob nº 87.500.559/0001-69, Registro Sindical nº 329.838776, aqui representada por seu Presidente, Sr. João Antonio Leidens, CPF – 311.424.940-04, devidamente autorizado por Assembléia Geral Extraordinária convocada para exclusiva finalidade, com assinatura no final, a seguir denominado unicamente "**Sindicato Econômico**" e representará as adiante nominadas "**empresas**", na forma prevista no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e no art. 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas e condições:

I - BASE TERRITORIAL

A base territorial abrangida é compreendida pela área dos Municípios de Caxias do Sul, Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Cotiporã, Fagundes Varela, Farroupilha, Flores da Cunha, Guabijú, Monte Belo do Sul, Nova Pádua, Santa Tereza, Nova Prata, Protásio Alves, São Jorge, São Marcos, Vale Real, Veranópolis, Vila Flores e Vista Alegre do Prata, todos no Estado do Rio Grande do Sul.

II - CATEGORIAS SINDICAIS ABRANGIDAS

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

III - AUTORIZAÇÃO

Os Sindicatos Convenentes, **Profissional e Econômico** foram autorizados expressamente a formalizar a presente convenção em seus estritos termos.

IV - VIGÊNCIA E DATA BASE

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 da data base ratificada pelas partes em 01 de março de 2010 até 28 de fevereiro de 2011.

V - CONDIÇÕES

01. VARIAÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de março de 2010, para efeitos da presente convenção, as **Empresas** concederão a todos os seus **Empregados**, admitidos até 01 de março de 2009, uma variação salarial de 7,00% (sete por cento) a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior (itens 01.01 e 01.02), formando tal variação base para eventual procedimento coletivo futuro.

Na hipótese de a presente variação resultar em salário inferior ao Salário Normativo previsto no item 05 da presente Convenção Coletiva, deverão as **Empresas** procederem a competente equiparação, de forma que nenhum empregado perceba salário inferior ao referido Normativo, para uma jornada de 220 horas mensais

01.01. Os **Empregados** admitidos entre 01 de março de 2009 e 28 de fevereiro de 2010 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 da presente revisão (01 de março de 2010), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Admissão	Percentual em março/2008
Março/2009	7,00%
Abril/2009	6,42%
Mai/2009	5,83%
Junho/2009	5,25%
Julho/2009	4,66%
Agosto/2009	4,08%
Setembro/2009	3,50%
Outubro/2009	2,92%
Novembro/2009	2,33%
Dezembro/2009	1,75%
Janeiro/2010	1,16%
Fevereiro/2010	0,58%

01.02. Em hipótese alguma resultante da variação proporcional supra poderá o salário do **Empregado** mais novo no **Emprego** ultrapassar o salário do **Empregado** mais antigo na empresa, exercente de mesmo cargo ou função. Da mesma forma não poderá 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 daqueles.

01.03. 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 março de 2010.

01.04. As variações previstas acima não se estendem as remunerações variáveis percebidas com base em comissões percentuais ou outros critérios variáveis, aplicando-se tão somente à parte fixa do salário misto pelos **Empregados** assim remunerados.

02. QUITAÇÃO DO PERÍODO REVISANDO

Com a concessão das variações mencionadas acima fica integralmente cumprida pelas Empresas integrantes da **Categoria Econômica** toda a legislação aplicável de 01 de março de 2009 a 28 de fevereiro de 2010, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a qualquer variação salarial do aludido período aplicáveis até o mês de março de 2010, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos (01 e subitens) formarão base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

03. PAGAMENTO E COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISANDO

As variações até agora previstas para o mês de março de 2010 serão praticadas juntamente com a folha de pagamento do mês de março de 2010 e/ou em folha complementar a ser paga em até 10 (dez) dias após o protocolo da presente no órgão competente, e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de março de 2009 e 28 de fevereiro de 2010, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os reajustes salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados no período revisando, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de março de 2010.

04. COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, com exceção dos concedidos na cláusula 01 (zero um) e subitens, praticados a partir de 1º de março de 2010 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 feito revisional ou ainda decorrentes de política salarial.

05. SALÁRIO NORMATIVO

Aos Empregados admitidos após a data base e aos que vierem a ser admitidos durante a vigência da presente convenção, fica assegurado um salário **normativo** mínimo de R\$ 600,60 (seiscentos reais e sessenta centavos) mensais, equivalente a R\$ 2,73 (dois reais e setenta e três centavos) por hora, a partir de 01 de março de 2010, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

05.01. O salário normativo mínimo previsto acima só se tornará real após o decurso e cumprimento de eventual contrato de experiência que, para o efeito, ficará limitado a prazo máximo de 90 (noventa) dias.

05.02. Enquanto contrato de experiência, que para unicamente esse efeito de salário normativo deverá no máximo ser de 90 (noventa) dias, os **Empregados** terão um salário de **ingresso** para prova de R\$ 528,00 (quinhentos e vinte e oito reais) mensais, equivalente a R\$ 2,40 (dois reais e quarenta centavos) por hora, a partir de 01 de março de 2010, salário este que formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

05.03. Para efeito de percepção do salário normativo mínimo, os **Empregados da Categoria Profissional** que à data de sua admissão já contavam com mais de 06 (seis) meses de efetivo exercício de idênticas funções às da nova contratação perceberão diretamente o salário Normativo estabelecido na cláusula 05 (cinco) supra.

05.04. O Salário normativo mínimo e o de ingresso serão aplicados para uma jornada de trabalho de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

05.05. O salário normativo e de ingresso para prova não poderão, em nenhuma hipótese serem utilizados como salário profissional ou referência para quaisquer outros títulos de

Direito do Trabalho como, por exemplo, insalubridade, características e condições da estipulação.

05.06. O não cumprimento dos valores previstos nesta cláusula, acarretará o pagamento de uma multa de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo aqui previsto.

06. QUINQUÊNIO

As **Empresas** concederão a seus empregados, a partir da data-base, que a tanto e pelas presentes disposições façam jus, uma remuneração adicional de R\$ 36,00 (trinta e seis reais), sob a forma de adicional de tempo de serviço, por quinquênio de trabalho prestado pelo empregado ao mesmo empregador, independente de os períodos serem ininterruptos, a partir de 1º de março de 2010. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza.

07. GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

Fica assegurado para a empregada gestante uma garantia de emprego de 90 (noventa) dias após o retorno às atividades, cumprido o período de licença maternidade, efetuando de conformidade com o que determina a legislação vigente.

08. DOENTE - ESTABILIDADE

Ao empregado acometido por doença devidamente comprovada por documento oficial e permanecer afastado do emprego por mais de quinze (15) dias consecutivos, em gozo de benefício previdenciário, será assegurado, quando de seu retorno ao trabalho por alta definitiva, uma estabilidade funcional pelo prazo de trinta (30) dias contados a partir da mesma data de retorno, sempre respeitando o direito do empregado em renunciar ou transacionar esta concessão.

09. COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As **Empresas** integrantes da **Categoria Econômica** deverão fornecer aos seus **Empregados**, quando do pagamento da remuneração dos mesmos, envelopes de pagamento com demonstrativo das parcelas pagas e descontadas, devendo ainda constar o número de horas normais e extras trabalhadas, comissões e outros adicionais.

10. UNIFORMES

As **Empresas** fornecerão gratuitamente a seus empregados os uniformes, quando exigido seu uso. Os **Empregados** que receberem esses uniformes, por sua vez, obrigam-se ao exclusivamente uso em serviço, a sua conservação, e devolução em caso de substituição por novos ou quando da rescisão contratual.

11. ESTUDANTE - ABONO DE FALTAS

As **Empresas** abonarão os períodos de ausência de até 02 (duas) horas antes dos exames, dos empregados estudantes, exclusivamente para a prestação de exames, desde que estejam os mesmos matriculados em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, excluídos os cursos supletivos, e os exames se realizarem em horário total ou parcialmente conflitante com o seu turno de trabalho.

11.01. O empregado, para gozar deste benefício, deverá avisar ao empregador com antecedência mínima de setenta e duas (72) horas, obrigado, ainda, a comprovar posteriormente o fato.

12. ATESTADOS MÉDICOS

As **Empresas** reconhecerão validade aos atestados médicos e odontológicos, devidamente preenchidos e emitidos por médicos de convênios firmados entre o Sindicato Profissional e órgãos de assistência médica e previdenciária, além de atestados médicos emitidos por planos de saúde, sendo que estes últimos deverão ser abonados pelo médico da empresa, quando houver.

13. ATENDIMENTO MÉDICO/ODONTOLÓGICO - ABONO FALTA

As Empresas abonarão, na vigência da presente convenção (01 de março de 2010 a 28 de fevereiro de 2011), até 05 (cinco) dias de serviço para o caso de Empregados seus prestarem atendimento médico/odontológico de filhos menores de 10 (dez) anos de idade, comprovando o fato posteriormente, em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

14. FALTA GRAVE - COMUNICAÇÃO

As **Empresas** ficam obrigadas a comunicar aos seus **Empregados**, por escrito, em caso de desligamento sob a alegação de cometimento de falta grave, o motivo, sob pena de se entender a mesma como inexistente.

15. PIS - DISPENSA PARA RECEBIMENTO

Os **Empregados**, de acordo com escalas que serão elaboradas pelos empregadores, terão dispensa do trabalho para retirada dos valores que possuem no PIS (Programa de Integração Social) por 01 (um) dia anualmente.

15.01. Caso o domicílio de cadastramento seja fora da cidade do contrato de trabalho, o empregado deverá diligenciar a alteração para a cidade onde presta serviço.

16. PAGAMENTO DE SALÁRIOS E VERBAS RESCISÓRIAS

Os pagamentos de salários e verbas rescisórias, quando realizadas em sexta-feira ou vésperas de feriados, deverão sê-los em moeda corrente.

17. DESCONTO DE MENSALIDADES

As Empresas com mais de 05 (cinco) **Empregados** associados ao **Sindicato Profissional** deverão descontar as mensalidades da folha de pagamento, a teor do art. 545, da Consolidação das Leis do Trabalho.

18. CÓPIA DE CONTRATO DE TRABALHO - CTPS

Sendo escrito o contrato de trabalho, uma via deverá ser entregue ao empregado, sob pena de presumir-se ser o contrato a prazo indeterminado.

19. INTERVALOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os **Empregados** poderá ser dilatado, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de 04 (quatro) horas.

20. FARMÁCIAS - CONVÊNIOS

As empresas que possuem mais de 10 (dez) **Empregados**, poderão criar um regime de convênios com farmácias, para pagarem os medicamentos adquiridos pelos **Empregados**, descontando o valor pago nas folhas de pagamento relativas ao mês de aquisição, se atingido o limite legal de desconto, nos meses subseqüentes até a quitação geral da dívida.

21. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PROFISSIONAL

As empresas integrantes da **Categoria Econômica**, por conta, risco e responsabilidade do **Sindicato** Profissional e de acordo com decisão da ASSEMBLÉIA GERAL do mesmo, realizada em 21.01.2010, descontarão de todos os seus empregados, associados ou não ao **Sindicato Profissional**, abrangidos ou não pela presente convenção, a importância correspondente a **1,5% (Hum e meio por cento)** do salário, percebido pelos empregados, nos meses de **abril de 2010 a fevereiro de 2011** e, inclusive, **13º salário de 2010**, limitado o referido desconto ao valor mensal de R\$ 10,00 (dez reais) por empregado.

21.01. Os descontos deverão ser recolhidos aos cofres do **Sindicato Profissional** até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao desconto, sob pena da importância descontada e não recolhida ser acrescida de uma multa de 10 % (dez por cento) além de correção monetária e juros de mora, a favor do mesmo **Sindicato Profissional**.

21.02. É assegurado aos trabalhadores da categoria, não associados do **Sindicato Profissional** o direito de oposição ao desconto assistencial previsto na presente cláusula, desde que respeitados os seguintes requisitos:

21.02.01. O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue pessoalmente na sede do **Sindicato Profissional**, mediante contra recibo.

21.02.02. A oposição será exercida até 10 (dez) dias corridos da data de solicitação de registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

21.03. Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, no sentido de fomentar a oposição assegurada no item 21.02., a mesma será desconsiderada e a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de contribuição assistencial, revertida em favor do **Sindicato Profissional**.

22. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As Empresas recolherão, por conta própria, aos cofres do **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Caxias do Sul**, a importância equivalente a 01 (um) dia de salário de cada empregado constante da folha de pagamento dos meses de abril, junho, agosto e outubro de 2010, fazendo os recolhimentos até o dia 10 (dez) do mês subseqüente aos estabelecidos acima, sob pena de multa de 10% (dez por cento) além de juros legais e correção monetária em caso de descumprimento.

22.01. As **Empresas** que não tenham **Empregados** recolherão, por conta própria, aos cofres do **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Caxias do Sul**, 04 (quatro) parcelas de R\$ 18,00 (dezoito reais) cada, fazendo os recolhimentos até os dias 10 (dez) dos meses de maio, julho, setembro e novembro de 2010, sob pena de multa de 10% (dez por cento) além de juros legais e correção monetária em caso de descumprimento.

23. COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO

As **Empresas**, respeitado o número de horas de trabalho contratual e semanal, poderão, de acordo com as necessidades dos setores das empresas e a seu exclusivo critério, ultrapassar, em determinados setores, ou em toda a empresa, a duração diária normal de 08 (oito) horas, até o máximo legal permitido, visando a compensação das horas não trabalhadas em algum dia da semana, inclusive aos sábados, sem que este acréscimo seja considerado como horas extras, ressalvada, quando se tratar de empregada ou empregado menor, a existência de autorização médica, garantido o repouso semanal remunerado de um dia independente de feriados.

23.01. A faculdade outorgada às Empresas nesta cláusula restringe-se ao direito de estabelecer ou não o regime de compensação, sendo que uma vez estabelecido este regime, não poderão as empresas suprimi-lo sem prévia concordância dos empregados.

24. AUXÍLIO FUNERAL

As **Empresas** cujos Empregados não estejam abrangidos por seguro de vida em grupo ou outros benefícios equivalentes em valores iguais ou superiores aos estabelecidos abaixo, no caso de falecimento de um seu empregado pagarão aos dependentes legais do mesmo uma quantia à título de auxílio funeral correspondente a 02 (dois) salários normativos mínimos da categoria profissional previsto no item 05 (zero cinco).

24.01. O valor acima estipulado poderá ser objeto de compensação em eventual reivindicação.

25. QUADRO DE AVISOS

As Empresas designarão um local acessível aos trabalhadores para que o **Sindicato Profissional** divulgue comunicados e esclarecimentos, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem previamente aprovados pela direção da empresa e por ela afixados no local destinado.

26. APOSENTANDO - GARANTIA DE EMPREGO

Os Empregados que estiverem a 12 (doze) meses de sua possível aposentadoria, por idade ou tempo de serviço, terão neste período garantia de emprego condicionada a:

26.01. Tenham uma efetividade mínima de 08 (oito) anos ininterruptos na mesma empresa;

26.02. Comunicuem o início do período de doze (12) meses, em forma de ofício assinado por si, assistido pelo Sindicato Profissional, em duas vias de igual teor e forma, numa das quais deverá constar, para validade, o obrigatório ciente da empresa;

26.03. A garantia estabelecida na presente cláusula cessará na hipótese do empregado não se aposentar na data prevista para tal e mencionada no ofício ou não lhe for concedida a aposentadoria, não sendo em nenhuma hipótese prorrogável a garantia de emprego em causa;

26.04. A garantia de emprego só poderá ser solicitada em uma única oportunidade, não sendo viável renová-la;

26.05. O Empregado que receber aviso prévio, a partir desta data não poderá usar do presente dispositivo.

27. TRANSPORTE

O tempo despendido no percurso para o local de trabalho ou de retorno deste, na hipótese de fornecimento de transporte gratuito por parte da empresa, em hipótese alguma será considerado como de serviço nem integrará a jornada de trabalho dos empregados, que, para valer-se do referido transporte, deverão deslocar-se até os pontos de parada previamente definidos pela empresa.

28. HORAS EXTRAS

As **Empresas** remunerarão as horas extras efetivamente trabalhadas por seus empregados com o adicional de 50% (cinquenta por cento) naquelas até o número de 02 (duas) diárias, e de 75% (setenta e cinco por cento) nas excedentes, ressalvadas as condições mais benéficas já asseguradas aos trabalhadores.

28.01. Os sindicatos convenientes esclarecem que o art. 59 da CLT limita a jornada extraordinária em duas horas diárias. O trabalho além desse limite poderá acarretar multa administrativa, a ser imposta pela fiscalização do Ministério do Trabalho ao empregador, sem prejuízo do pagamento das horas trabalhadas ao empregado.

29. AVISO PRÉVIO - 50 ANOS

Fica assegurado aos empregados com idade superior a 50 (cinquenta) anos, um aviso prévio de 50 (cinquenta) dias, já compensado neste prazo o aviso prévio legal de 30 (trinta) dias.

29.01. Caso o empregado receba o aviso prévio indenizado, serão devidos 50 (cinquenta) dias de indenização.

29.02. Caso o aviso prévio seja trabalhado, o empregado deverá cumprir os 30 (trinta) dias de aviso prévio legal e receber indenização pelos 20 (vinte) dias restantes.

30. AVISO PRÉVIO - DISPENSA DO CUMPRIMENTO

Ocorrerá a dispensa do aviso prévio dado pelo empregador, no todo ou em parte, quando e após o empregado houver comprovado já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, fazendo o empregado jus ao salário dos dias trabalhados.

31. AVISO PRÉVIO – DISPENSA DO CUMPRIMENTO – PEDIDO DE DEMISSÃO

Ocorrerá a dispensa do aviso prévio para o empregado que demitir-se do emprego quando e após o empregado comprovar já ter obtido novo emprego ou outra atividade expressamente declarada, mediante o pagamento ao empregador do valor correspondente a metade dos dias faltantes ao término do aviso.

32. AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÃO DE HORÁRIO

O aviso prévio promovido por qualquer das partes deverá ser por escrito, devendo nele constar data de início e término, bem como se o aviso é indenizado ou trabalhado.

32.01. No aviso prévio promovido por qualquer das partes não poderá haver alteração do horário de trabalho estabelecido no contrato de trabalho ou alteração contratual antes do aviso prévio.

33. DIRIGENTES SINDICAIS - LICENÇA REMUNERADA

As Empresas abonarão o ponto dos dirigentes sindicais regularmente eleitos e vinculados ao Sindicato Profissional, durante a vigência da presente convenção (01 de março de 2010 a 28 de fevereiro de 2011), por até 40 (quarenta) horas, ficando limitado ao número de até 03 (três) dirigente por empresa e 15 (quinze) dirigentes na Categoria Profissional conveniente.

34. REGISTRO DE HORÁRIO

As Empresas abrangidas manterão em qualquer hipótese o controle do horário de trabalho de seus empregados, respeitados os preceitos legais.

35. RECEBIMENTO DE CHEQUES

Não será permitido o desconto nos salários dos empregados que recebam cheques sem cobertura de fundos ou fraudulentamente emitidos, desde que os empregados cumpram integralmente as determinações estabelecidas pelas empresas relativamente ao recebimento de cheques.

36. FÉRIAS - PAGAMENTO

O pagamento das férias deverá ser feito em até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período de gozo, de conformidade com o que preceitua o artigo 145, da Consolidação das Leis do Trabalho.

37. PROVA DE QUITAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES AOS SINDICATOS

Todas as Empresas que venham a exercer atividades na base territorial englobada pela presente convenção deverão comprovar estar quites com as contribuições ao Sindicato Profissional e Econômico quando buscarem a assistência para as rescisões contratuais no **Sindicato Profissional**.

38. LICENÇA PATERNIDADE

As Empresas concederão uma licença-paternidade nos termos do parágrafo 1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para seus empregados, por ocasião do nascimento de filhos seus, de 05 (cinco) dias, comprovado tal fato em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno.

39. DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A todos os empregados será assegurado o repouso semanal remunerado, através de escala de revezamento previamente organizada, sendo que aos homens esse repouso recairá aos domingos uma vez por mês e para as mulheres o repouso semanal remunerado recairá aos domingos a cada quinze dias.

39.01. Quando esse repouso semanal remunerado não vier a ser concedido pelo empregador na semana, essas horas trabalhadas em repouso serão pagas com o adicional de 100%. Poderão as partes, nessa mesma situação, optar por compensar as horas trabalhadas em repouso na semana seguinte, caso em que serão concedidas 02 (duas) horas de folga para cada 01 (uma) hora trabalhada.

40. TRABALHO EM FERIADOS

Quando houver trabalho em dia de feriado nacional, estadual ou municipal, será assegurado ao trabalhador a folga compensatória em outro dia da mesma semana. Caso essa folga não venha a ser concedida pelo empregador, o empregado terá direito ao pagamento das horas trabalhadas no dia feriado com o adicional de 100%.

41. TRANSPORTE – TRABALHO NOTURNO

Quando não houver transporte coletivo regular ao final da jornada de trabalho do Empregado que encerra entre às 23:00 e 05:00 horas da manhã do dia seguinte, as **Empresas** providenciarão transporte do local de trabalho até o ponto de parada de ônibus mais próximo da residência do empregado.

42. DIRIGENTE SINDICAL – ACESSO AO LOCAL DE TRABALHO

As empresas possibilitarão o acesso de um dirigente sindical ao local de trabalho para distribuir jornais, panfletos e informe aos empregados, mediante prévio ajuste de horário e local com o empregador.

43. FÉRIAS - INÍCIO

As férias individuais concedidas ao empregado não iniciarão em véspera de folga do mesmo ou véspera de feriados.

44. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES DE FAZER

Fica estabelecido uma multa por descumprimento de cláusulas da presente convenção que contenham obrigação de fazer correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de ingresso previsto na cláusula 05.02 (zero cinco ponto zero dois), por Empregado prejudicado, observadas, antes da aplicação desta multa, as seguintes condições:

44.01. Constatada irregularidades pelo **Sindicato Profissional**, deverá o mesmo informar, em forma de ofício, à Empresa presumivelmente irregular, concedendo um prazo de 15 (quinze) dias para que a Empresa regularize a situação.

44.02. Não atendido o disposto no item imediatamente anterior (44.01), deverá o Sindicato Profissional informar as irregularidades, em forma de ofício, ao Sindicato **Econômico**, concedendo-lhe um prazo de 15 (quinze) dias para tentativa de regularizar a situação junto à Empresa.

44.03. Não regularizada a situação após os procedimentos anteriores, será devida a multa prevista no “caput” desta cláusula.

VI - EFICÁCIA DA CONVENÇÃO

A eficácia da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica condicionada ao prévio depósito de uma via no órgão Regional do Ministério do Trabalho e Emprego, o que as partes comprometem-se a fazê-lo conjuntamente.

VII - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção Coletiva de Trabalho deverão ser resolvidas exclusivamente pela Justiça do Trabalho, de acordo com os dispositivos legais em vigor.

VIII - COMINAÇÕES

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as cominações para eventuais infrações serão as aqui estipuladas e/ou que tenham previsão legal.

XI - FORMA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é formalizada em quatro (04) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

Caxias do Sul, 12 de abril de 2010.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NO
COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES E EM TURISMO E
HOSPITALIDADE DE CAXIAS DO SUL**
Jair Ubirajara da Silva – CPF 377.225.810-72

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES DE CAXIAS DO SUL**
João Antonio Leidens – CPF 311.424.940-04