

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2011/2012

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001639/2011
DATA DE REGISTRO NO MTE: 02/09/2011
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR048800/2011
NÚMERO DO PROCESSO: 46666.001978/2011-27
DATA DO PROTOCOLO: 24/08/2011

SIND DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.169.410/0001-94, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS DE CARVALHO;

E

SINDICATO DE HOTEIS E SIMILARES DE PETROPOLIS, CNPJ n. 31.175.151/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERMANO DE FREITAS MELRO VALENTE;

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 1º de agosto de 2011 a 31 de julho de 2012 e a data-base da categoria em 1º de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional, dos Empregados em Comércio Hoteleiro e Similares do Plano da CNTC**, com abrangência territorial em **Petrópolis/RJ**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica instituído o piso salarial para a categoria profissional, na seguinte forma:

- **Para vigência de 01.08.2011 a 31.07.2012**
 - a) Para os trabalhadores com funções de auxiliares em geral e camareira, o piso salarial será de R\$ 629,75 (seiscientos e vinte e nove reais e setenta e cinco centavos).
 - b) Para os trabalhadores nas demais funções, o piso salarial será de R\$ 654,39 (seiscientos e cinquenta e quatro reais e trinta e nove centavos).
 - c) Tendo em vista a necessidade de incentivar o aumento da admissão de novos empregados, assim considerados, aqueles que pela

primeira vez ingressam na atividade laboral e tendo em vista que, grande parte desses empregados normalmente não possuem qualquer qualificação profissional e que tais empregados deverão ser treinados e postos nas atividades da empresa no menor prazo possível, fixado no máximo, em até 90 dias; fica estabelecido que, para os empregados admitidos a partir de 01 de agosto de 2011 será adotado o salário mensal fixo no valor de R\$ 605,05 (seiscientos e cinco reais e cinco centavos), sendo que após o término deste prazo, o empregado passará automaticamente a perceber o piso normal da categoria, de acordo com a função para a qual fora contratado, nos moldes dos itens "a" ou "b" acima.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de agosto de 2011 os salários dos empregados da categoria profissional representada pelo sindicato dos trabalhadores serão reajustados em 7% (sete por cento), aplicados sobre o salário percebido em 31 de julho de 2011.

Parágrafo primeiro: Os salários dos empregados admitidos posteriormente a 01 de agosto de 2010, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados nos períodos de 01.08.10 a 31.07.11, considerando fração igual ou superior a 15 dias, na razão 1/12 (hum doze avos) dos índices acima.

Parágrafo segundo: Deverão ser devidamente compensados, os aumentos salariais concedidos a título de antecipação salarial, nos seguintes períodos: de 01.08.10 a 31.07.11 para a data-base agosto/2011.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O pagamento dos salários e demais vantagens devidas aos empregados representados pela categoria profissional será paga da seguinte forma: 40% (quarenta por cento) até o dia 15 de cada mês vincendo sob a forma de vale e/ou adiantamento, e o saldo de 60% (sessenta por cento) até o último dia de cada mês vincendo ou, no máximo, até o quinto dia do mês subsequente ao vencido, ressalvado, entretanto, eventuais vantagens que já venham sendo observados pelas empresas que, nesse particular, deverão mantê-las em favor dos empregados.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas se comprometem a conceder comprovantes de pagamento dos salários, com discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado, bem

assim as horas efetivamente trabalhadas, normais e extraordinárias.

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO NA SUBSTITUIÇÃO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13º Salário

CLÁUSULA OITAVA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO

As empresas procederão ao pagamento da primeira parcela da gratificação natalina, até o dia 30 de junho de 2012 e a complementação até o dia 15 de dezembro de 2012.

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS

As horas extras deverão ser calculadas sobre o total da remuneração do empregado, no percentual de: 75% (setenta e cinco por cento) para as duas primeiras horas e 100% (cem por cento) para as demais horas. As horas extraordinárias cumpridas aos sábados, domingos e feriados serão pagas no percentual de 100% (cem por cento).

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS GORJETAS/TAXA DE SERVIÇO

Caso as empresas venham a cobrar gorjeta ou taxa de serviço, estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou cupons fiscais acompanhadas dos dizeres “ TAXA DE SERVIÇO” , “ SERVIÇO” ou “ GORJETA” .

PARÁGRAFO PRIMEIRO - As empresas que desejarem cobrar as gorjetas/taxa de serviço poderão reter 30% do valor bruto das mesmas para pagamento dos encargos fiscais e contratuais correspondentes, repassando aos empregados 70% do valor remanescente, que serão inclusos em holerite em campo próprio distinto do salário quitado diretamente ao empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Na forma da Súmula 354 do C. TST, as gorjetas/taxa de serviço não compõem a base de cálculo do aviso prévio, do

adicional noturno, das horas extras e do repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

PARÁGRAFO QUARTO - As gorjetas/taxa de serviço serão rateadas entre os empregados de acordo com os usos e costumes adotados na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não tenham contato com os clientes (cozinheiros, chefes ou ajudantes, lavadores de pratos, arrumadeiras, assistentes administrativos, faxineiros e outros) também participem da divisão do montante arrecadado.

PARÁGRAFO QUINTO - Ficam ressalvadas as empresas que não incluem na nota de consumo a taxa de serviço ou gorjeta, sendo que nesta hipótese, inaplicável a presente cláusula.

PARÁGRAFO SEXTO - A adoção pelas empresas, que vinham se utilizando outras formas de cobrança de gorjetas/taxa de serviço em nada altera ou prejudica os atos pretéritos, que assim permanecem perfeitos e acabados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O percentual de desconto a título de alimentação não poderá exceder a 5% (cinco por cento) do salário do empregado ficando garantido, todavia, a gratuidade aos empregados cujas empresas já fornecem alimentação sem qualquer dedução ou condições mais vantajosas.

Auxílio Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BOLSAS DE ESTUDO

As empresas diligenciarão no sentido de manter bolsas de estudo para os empregados da categoria profissional representada pelo Sindicato dos Trabalhadores, estendendo tal benefício aos dependentes daqueles, comunicando ao Sindicato dos Trabalhadores o nome dos estabelecimentos de ensino que receberam as bolsas de estudo mencionadas.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONVÊNIO COM FARMÁCIA

As empresas manterão convênios com, no mínimo 3 (três) farmácias, a fim de atenderem aos seus funcionários na aquisição de medicamentos, ficando ajustado que, o limite de cada

empregado, mensalmente, será de 25% (vinte e cinco por cento) de seu salário. A responsabilidade da empresa é no sentido da efetivação do convênio, informando aos empregados e a entidade sindical que os representa o nome e endereço dos estabelecimentos que detém o convênio, sendo certo que, no mês subsequente as eventuais aquisições pelos empregados, o empregador procederá ao desconto da importância objeto desta cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - IGUALDADE DE SALÁRIO

Será garantido ao empregado admitido para a mesma função de outro, cujo contrato de trabalho tenha sido rescindido sem justa causa, salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais, ressalvados, ainda, os casos de remanejamento interno. Nas empresas que tem plano de cargos e salários, o empregado será admitido no início da faixa na função.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRAZO PARA PAGAMENTO

No caso de rescisão do contrato de trabalho o empregador terá o prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da comunicação da dispensa, inclusive, para o pagamento dos direitos trabalhistas, devidos ao empregado, se indenizado àquele, ou, 24 (vinte e quatro) horas, se cumprido, trabalhando, o aviso prévio, sob pena de não o fazendo, responder pelo pagamento dos salários, até a efetiva quitação, independentemente de responder, também, pela multa prevista no artigo 477 parágrafos 6º e 8º da C.L.T. Em caso de ausência do empregado ao ato homologatório, o Sindicato dos Trabalhadores se obriga a fornecer declaração juridicamente hábil, de modo a evitar o pagamento do salário previsto neste item.

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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ESTABILIDADE PARA EMPREGADA GESTANTE

Será garantido o emprego e/ou salário, à empregada gestante, até 60 (sessenta) dias após o término do afastamento legal, ou seja, após o decurso do prazo previsto na letra b do inciso II do artigo 10 do ADCT/88. A empregada gestante não poderá ser dispensada a não ser em razão de prática de falta grave, término de contrato de experiência, pedido de demissão ou mútuo acordo entre empregada e empregador, nesta última hipótese deverá haver assistência obrigatória do Sindicato dos Trabalhadores.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SERVIÇO MILITAR

Aos empregados em idade de prestação de serviço militar, será garantido emprego e/ou salário, desde sua apresentação até sua incorporação, com comunicação por escrito e nos 60 (sessenta) dias, após o desligamento da unidade em que servir. Estes empregados não poderão ser dispensados, a não ser em razão de prática de falta grave, término do contrato de experiência, pedido de demissão, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, nesta última hipótese, com assistência do respectivo sindicato de classe. Não serão abrangidos neste item os empregados que forem desligados da unidade militar por qualquer falta disciplinar.

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE POR DOENÇA

Fica garantido emprego e/ou salário por período previsto na Lei n. 8.213, de 24.07.91 a contar da data do retorno ao trabalho, alta do INSS, ao empregado afastado por doença.

Parágrafo único: Os empregados nestas condições, não poderão ser dispensados sumariamente, a não ser em razão de prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empresa, neste último caso, com a assistência do sindicato dos trabalhadores, subscritor deste instrumento.

Outras estabilidades

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE PARA ALCANÇAR APOSENTADORIA

Aos empregados que possuam 10 (dez) ou mais anos de trabalho na mesma empresa, e ao qual faltem 12 (doze) meses para atingir o direito à aposentadoria pelo prazo mínimo da Previdência Social, será garantido o emprego e/ou salário durante os 12 (doze) meses acima mencionados.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA ESCALA DE TRABALHO 12 X 36

Fica admitida adoção de jornada de trabalho de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, não caracterizando como hora extra, se constituindo, portanto, jornada normal de trabalho, restando compensados por meio da referida jornada os domingos e feriados ocasionalmente trabalhados, assim como a redução da hora noturna.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na referida escala será devido o pagamento do adicional noturno na forma da legislação em vigor.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INSTITUIÇÃO DO BANCO DE HORAS

De acordo com o artigo 58, parágrafos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, com redação dada pela Lei 9.601 /98 e legislação superveniente, as EMPRESAS ficam autorizadas a adotar o regime de compensação de horas de trabalho denominado Banco de Horas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Em razão da presente cláusula as jornadas normais de trabalho poderão sofrer acréscimos ou reduções, que serão compensadas em outro dia com acréscimo ou redução do horário trabalhado, desde que a compensação ocorra no período de 90 (noventa dias) a contar da redução ou do acréscimo da jornada.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Deverá ser respeitado o intervalo mínimo de 11 (onze) horas de descanso entre uma jornada e outra, inclusive para os empregados submetidos a escala de trabalho de 12 X 36.

PARÁGRAFO TERCEIRO: No caso de não serem compensadas as horas excedentes no prazo de 90 dias, as empresas se obrigam a quitar de imediato as referidas horas; no caso de haver débitos de horas do empregado e não ocorrendo a compensação no prazo previsto, perderá a empresa o direito de exigi-las posteriormente do empregado.

PARÁGRAFO QUARTO: Havendo a rescisão do contrato de trabalho, o saldo de horas devidas ao empregado deverá ser quitado na rescisão com o adicional estabelecido nesta Convenção. Em caso de haver saldo de horas em favor da empresa, estas não poderão ser descontadas. Em caso de pedido de demissão o saldo de horas devidos pelo empregado poderá ser descontado.

PARÁGRAFO QUINTO: Somente poderão adotar o regime de Banco de Horas as empresas que possuírem controle de jornada formal, independentemente do número de empregados, e desde que esse controle espelhe a realidade da jornada laborada.

Controle da Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTROLE DE JORNADA

As empresas poderão adotar controles de jornada manuais, mecânicos ou eletrônicos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Na hipótese de vir a ser adotado o controle de jornada eletrônico, com fulcro na portaria Nº 373, DE 25 DE FEVEREIRO DE 2011 DO MTE, fica autorizado a utilização de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que seja observado o art. 3º da referida portaria.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Na hipótese acima, os referidos controles de jornada deverão cumprir os requisitos da aludida portaria, ficando dispensado o cumprimento dos demais requisitos instituídos pelo MTE, para adoção de controle de jornada eletrônico.

Faltas

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS ABONADAS

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento a Congressos Sindicais, na proporção de 1 (hum) por empresa, até 15 (quinze) dias totais por ano, para empresas com mais de 20 (vinte) empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - FALTAS ABONADAS PARA EXAMES ESCOLARES

Os empregados estudantes terão abonadas as suas faltas, quando decorrente do comparecimento a exames escolares de estabelecimento de ensino, quando conflitante com a jornada de trabalho, sem prejuízo de seus direitos e vantagens, desde que haja comunicação ao empregador com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência à realização dos mesmos.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

A concessão das férias será participada por escrito, ao empregado com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação. O empregado obrigatoriamente apresentará ao empregador sua CTPS para que nela seja anotada a respectiva concessão, devendo ser igualmente anotada no livro ou nas fichas de registro de empregados da empresa, obrigando-se as empresas a efetuarem o pagamento das férias acrescidas de 1/3 (um terço) 48 (quarenta e oito) horas antes do início daquelas.

Licença Remunerada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA REMUNERADA

As empresas concederão licença remunerada, aos empregados representados por este sindicato, observando-se o que se segue:

- a) 05 (cinco) dias para os empregados que tenham ou venham a completar 15 (quinze) anos de serviço na mesma empresa;
- b) 10 (dez) dias para os empregados que tenham ou venham a completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço na mesma empresa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FERIADO

Quando trabalhado o dia 29 de julho - Dia de Santa Marta - considerado dia do empregado no comércio hoteleiro e similares do Estado do Rio de Janeiro, será pago em dobro.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Equipamentos de Proteção Individual

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados, uniformes, macacões e outras peças de vestuário, bem como equipamento de proteção individual e segurança, inclusive calçados especiais quando por ele exigidos, na prestação de serviço ou quando a atividade assim exigir, ficando os empregados obrigados ao uso do mesmo.

Parágrafo único: No caso dos garçons a gratuidade refere-se às roupas não convencionais e as especiais a critério de cada empresa.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas aceitarão, para fim de justificação de ausência, os atestados médicos e odontológicos de entidades conveniadas, credenciadas pelo INSS e pelas clínicas conveniadas com a entidade de classe dos trabalhadores e pelos médicos credenciados que integram o corpo clínico de atendimento das referidas clínicas, obrigando-se o Sindicato dos Trabalhadores a enviar ao Sindicato Patronal relação individualizando o nome e endereço das referidas clínicas, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura da presente.

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - MENSALIDADE

Em virtude do sindicato prestar assistência médica, odontológica, exames laboratoriais, distribuição de material escolar e diversos outros serviços

vinculados à categoria profissional que representa, as empresas comprometem-se a fazer o desconto das mensalidades dos empregados associados, no percentual de 3% (três por cento) sobre o total da remuneração de cada empregado associado, recolhendo-as em favor do Sindicato do Empregados em Turismo e Hospitalidade de Petrópolis até, no máximo 10 (dez) dias após o desconto sob pena de suportar multa de 10% (dez por cento) sobre os valores retidos, além dos acréscimos legais. Fica assegurada a discordância e/ou oposição a associação e/ou desconto, desde que feita individualmente, por escrito, pessoalmente e diretamente na sede do Sindicato, devendo a entidade de classe, a contar da manifestação do trabalhador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, comunicar a empresa que o empregado não mais faz parte do quadro de associados do sindicato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Petrópolis, signatário do presente, deverão recolher em favor do mesmo, a importância de R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

Parágrafo único: As empresas deverão efetuar esse recolhimento até o dia 20.09.2011 na Caixa Econômica Federal agência 0188 - conta nº 10.002/0 - Petrópolis - RJ - valendo o comprovante de depósito como recibo de pagamento, sob pena de ensejar a multa meramente moratória de 10% (dez por cento) sobre o valor total da contribuição, se o atraso for superior a 30 (trinta) dias sem prejuízo das demais atualizações cabíveis.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Será descontado no mês de setembro/2011, 3% (três por cento) sobre o total da remuneração de cada empregado associado, em benefício das obras assistenciais do Sindicato dos Trabalhadores, devendo o empregador recolher as quantias aos cofres desta entidade, até o dia 10.10.2011, sob pena de responder pela multa de 10% sobre os recolhimentos, mais as atualizações legais.

Parágrafo único: Fica assegurada a discordância ao desconto, desde que feita individualmente, por escrito, pessoalmente e diretamente na sede do Sindicato, devendo a entidade de classe, a contar da manifestação do trabalhador, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, comunicar a empresa para que deixe de efetuar o desconto.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

As partes signatárias do presente acordo reconhecem a competência da Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer controvérsias correspondentes aos descontos e recolhimentos de mensalidades e demais contribuições assistenciais e confederativas devidas pelos respectivos

empregados inerentes a entidade sindical representativa, bem como das demais condições laborativas, econômicas e sociais previstas igualmente neste instrumento, de conformidade com o artigo 114 da Constituição Federal.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Acordam os signatários em instituir, no prazo de até 90 (noventa) dias após a assinatura desta Convenção, a Comissão de Conciliação Prévia, nos termos do Título VI-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Lei n. 9.958, de 12.01.2000.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A submissão de eventual demanda de natureza trabalhista a Comissão de Conciliação Prévia **NÃO** será condição para interposição Reclamação Trabalhista.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As normas de instituição, funcionamento e fiscalização da Comissão de Conciliação Prévia, serão formalizadas em termo em separado e de comum acordo entre o Sindicato dos Empregados e o Sindicato Patronal.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os acordantes darão ampla divulgação da criação da Comissão de Conciliação Prévia.

Outras Disposições

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISO

As empresas, com mais de 50 (cinquenta) empregados, manterão em lugar de fácil acesso, um quadro destinado às informações da classe, inerentes a cada empresa ou de caráter geral, sendo que os avisos serão colocados por diretores sindicais, devendo constar dos mesmos a data da retirada, ficando vedada matéria de cunho político ou que venha denegrir o empregador.

LUIZ CARLOS DE CARVALHO

Presidente

SIND DOS EMPR EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE PETROPOLIS

GERMANO DE FREITAS MELRO VALENTE

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS E SIMILARES DE PETROPOLIS

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br> .