

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004566/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062181/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.109331/2021-08
DATA DO PROTOCOLO: 19/11/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR SERRA GAUCHA, CNPJ n. 90.615.337/0001-04, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA, CNPJ n. 90.615.378/0001-92, neste ato representado(a) por seu ;

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 2021 a 31 de outubro de 2023 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **profissional dos empregados no comércio hoteleiro compreendendo os trabalhadores em hotéis, apart-hotéis, motéis, hospedarias, campings, restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancheiras, trailers, bombonieres, rotisseries, economatos de clubes, empresas de refeições preparadas ou coletivas, boates, casas noturnas, e casas de massagem**, com abrangência territorial em **Canela/RS, Nova Petrópolis/RS e São Francisco de Paula/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

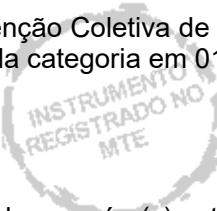
Aos empregados abrangidos pelo presente acordo ficam assegurados os seguintes salários normativos:

A) A PARTIR DE 1 DE NOVEMBRO DE 2021

1. Salário normativo de ingresso: no valor de **R\$ 1.334,41 (mil trezentos e trinta e quatro reais e quarenta e um centavos)** na vigência do **contrato de experiência**, que deverá ser de no máximo noventa (90) dias.

2. Salário normativo mínimo para após o término do contrato de experiência:

2.1. O salário normativo mínimo, após o contrato de experiência, será no valor de R\$ 1.482,68 (mil quatrocentos e oitenta e dois reais e sessenta e oito centavos) para o período de 01 de novembro de 2021 a 28 de fevereiro de 2022.

B) A PARTIR DE 1 DE MARÇO DE 2022

1. Salário normativo de ingresso: no valor de **R\$ 1.380,01 (mil trezentos e oitenta reais e um centavo)** na vigência do **contrato de experiência**, que deverá ser de no máximo noventa (90) dias.

2. Salário normativo mínimo para após o **término do contrato de experiência**:

2.1. O salário normativo mínimo, após o contrato de experiência, será no valor de **R\$ 1.533,35 (mil quinhentos e trinta e três reais e trinta e cinco centavos)** para o período de **01 de março 2022 a 31 de outubro de 2022**. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIOS - PAGAMENTO

O pagamento dos salários, quando ocorrer do 5º dia útil recair em dia sem expediente bancário e o pagamento for em cheque, deverá ser antecipado para o dia imediatamente anterior com expediência bancário e possibilitando o desconto do cheque pelo empregado, salvo depósito em conta corrente bancária.

1. As partes estabelecem que para o efeito de contagem da data de pagamento dos salários, considera-se o sábado como dia útil e os domingos e feriados como dia não útil, independentemente de serem dias trabalhados ou não.

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

CLÁUSULA QUINTA - VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados admitidos até 01 de novembro de 2020, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo no percentual de 11,08% (onze vírgula zero oito por cento), a incidir sobre os salários resultantes do procedimento coletivo anterior.

1. Para os trabalhadores que recebem salário-base mensal de até R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o reajuste será aplicado em duas parcelas, sendo a primeira no mês de novembro de 2021, no percentual de 7% (sete por cento) e a segunda no mês de março de 2022 no percentual de 4,08% (quatro vírgula zero oito por cento).

2. Para os trabalhadores que recebem salário-base mensal superior a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), o reajuste será aplicado em três parcelas, sendo a primeira no mês de novembro de 2021, no percentual de 7% (sete por cento), a segunda no mês de março de 2022, no percentual de 2,04 (dois vírgula zero quatro por cento) e a terceira no mês de maio de 2022, no percentual de 2,04% (dois vírgula zero quatro por cento).

3. Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2020 e até 31 de outubro de 2021 terão seus salários reajustados proporcionalmente, observados os percentuais estabelecidos na tabela abaixo incidentes sobre o salário de admissão:

SALÁRIO-BASE ATÉ R\$ 4.000,00 (QUATRO MIL REAIS)

Mês de admissão	Percentual total (%)	Percentual Nov/21 (%)	Percentual Mar/22 (%)
Nov/2020	11,08	7,00	4,08
Dez/2020	10,03	6,33	3,70
Jan/2021	8,43	5,33	3,12
Fev/2021	8,15	5,14	3,01
Mar/2021	7,27	4,59	2,68
Abr/2021	6,36	4,01	2,35
Mai/2021	5,96	3,76	2,20
Jun/2021	4,95	3,12	1,83

Jul/2021	4,32	2,72	1,60
Ago/2021	3,27	2,06	1,21
Set/2021	2,37	1,49	0,88
Out/2021	1,16	0,73	0,43

SALÁRIO-BASE ACIMA DE R\$ 4.000,00 (QUATRO MIL REAIS)

Mês de admissão	Perc. total (%)	Perc. Nov/21 (%)	Perc. Mar/22 (%)	Perc. Mai/22 (%)
Nov/2020	11,08	7,00	2,04	2,04
Dez/2020	10,03	6,33	1,85	1,85
Jan/2021	8,43	5,33	1,56	1,56
Fev/2021	8,15	5,14	1,51	1,50
Mar/2021	7,27	4,59	1,34	1,34
Abr/2021	6,36	4,01	1,18	1,17
Mai/2021	5,96	3,76	1,10	1,10
Jun/2021	4,95	3,12	0,92	0,91
Jul/2021	4,32	2,72	0,80	0,80
Ago/2021	3,27	2,06	0,61	0,60
Set/2021	2,37	1,49	0,44	0,44
Out/2021	1,16	0,73	0,22	0,21

4. 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.

5. O salário dos empregados vinculados às empresas pertencentes ao sindicato econômico são legalmente considerados atualizados e compostos pela presente transação até a data base da categoria situada em 01 de novembro de 2021.

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 2020 a 31 de outubro de 2021, incluindo todos os diplomas legais pertinentes a política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2021, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos formará base para eventual procedimento revisional coletivo futuro.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

As variações até agora previstas serão praticadas nos prazos estabelecidos nas cláusulas terceira e quinta da presente Convenção Coletiva de Trabalho e quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2020 e 31 de outubro de 2021, poderão ser utilizados para compensação com os mesmos, de vez que os percentuais de aumento ora concedidos incorporam todos os aumentos salariais espontâneos, coercitivos, acordados ou abonados de 01 de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, inclusive, zerando quaisquer índices inflacionários até 01 de novembro de 2021.

CLÁUSULA OITAVA - PROIBIÇÃO DE VINCULAÇÃO DO SALÁRIO NORMATIVO

O Salário normativo mínimo e o salário normativo de ingresso não serão considerados salário profissional ou substitutivo do salário mínimo legal para qualquer efeito.

CLÁUSULA NONA - RECIBOS DE PAGAMENTO

As empresas deverão fornecer a todos os seus empregados cópias dos recibos de pagamentos por estes assinados, em papel timbrado ou com identificação da empresa, com discriminação das quantias pagas, descontos efetuados e importâncias recolhidas ao FGTS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

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

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

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO

As empresas concederão aos seus empregados admitidos a partir de 01 de novembro de 2021, um adicional por tempo de serviço (triênio) no percentual de 3% (três por cento) para cada três anos ininterruptos de serviço prestado na mesma empresa a incidir sobre o salário-base do trabalhador a partir do mês em que completar três anos de serviço.

1. O adicional por tempo de serviço estabelecido no *caput* da presente cláusula é limitado ao percentual máximo de 9% (nove por cento).

2. Aos trabalhadores admitidos antes de 01 de novembro de 2021, ou seja, na vigência dos instrumentos coletivos que estabeleciam o pagamento acumulado de anuênio e quinquênio, serão observadas as regras de transição abaixo:

2.1. Os percentuais de adicional pagos a título de anuênio e quinquênio, independentemente do número de anuênios e quinquênios já percebidos, ficam assegurados aos trabalhadores que já implementaram as condições até então estabelecidas, passando, a partir de 1 de novembro de 2021 (inclusive) a contar o prazo para que os trabalhadores façam jus ao benefício na forma estabelecida no *caput* da presente cláusula, deixando, destarte, de fazer jus a novos anuênios e quinquênios e sujeitando-se ao limite estabelecido no item 1 da cláusula, que levará em consideração, também, os percentuais já pagos a título de anuênio e quinquênio por força dos instrumentos coletivos anteriormente vigentes.

2.2. Os trabalhadores que no momento da entrada em vigor do presente instrumento já percebem a título de anuênio e quinquênio acumuladamente percentual superior ao estabelecido no item 1, terão assegurados os percentuais até então pagos e deixarão de implementar condições para percepção de novo adicional por tempo de serviço.

2.3. Aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de novembro de 2020 e que ainda não implementaram condições para recebimento de qualquer prêmio por tempo de serviço, se sujeitam às regras de transição, observada a limitação de que trata o 1 desta cláusula, mas terão considerada como termo

inicial para o prazo do triênio, a correspondente data de admissão e não o dia 1 de novembro de 2021.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TAXA DE SERVIÇO

As empresas que cobrarem taxa de serviço de seus clientes incidente sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados, facultado o desconto de 20% para as empresas inscritas em regime de tributação especial e de 33% para as demais empresas, distribuindo o saldo de forma igualitária em relação a todos os empregados da empresa, mediante pagamento mensal, observadas as demais condições estabelecidas nos itens abaixo.

1. Não constituem base de cálculo do rateio estabelecido na presente cláusula, as eventuais gorjetas concedidas espontaneamente e por liberalidade pelo cliente, e que não seja cobrada na forma estabelecida no *caput* da cláusula, que serão reguladas nos itens 7, 8 e 9 abaixo.

2. O valor a ser distribuído entre os empregados da empresa acordantes observará a proporcionalidade da jornada de trabalho contratada, tendo por base o divisor de 220.

3. O montante a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo rateio da taxa de serviço em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa, ou mesmo em caso de recusa de pagamento da taxa por parte do usuário do serviço.

4. O valor a ser distribuído entre os trabalhadores observará o número de dias trabalhados no mês, descontadas as faltas injustificadas e incluídos os dias destinados ao repouso remunerado.

5. O trabalhador perderá o direito à percepção do valor relativo à sua quota da taxa de serviço caso falte injustificadamente ao trabalho por mais de 3 dias no período de arrecadação.

6. A taxa de serviço será distribuída entre os funcionários da empresa, não se estendendo, portanto, a trabalhadores com vínculo de estágio ou prestadores de serviço.

7. Em caso de pagamento de gorjeta diretamente pelo cliente ao empregado, as partes estabelecem que esta é de titularidade exclusiva do mesmo, não sendo objeto de rateio entre os demais trabalhadores.

8. Para a finalidade de integração ao salário dos valores percebidos pelo empregado a título de gorjeta paga diretamente pelo cliente, o empregado deverá declarar o valor percebido a tal título, restando desde logo autorizado o desconto no salário do trabalhador, na folha de pagamento do mês correspondente, do percentual estabelecido no *caput* da presente cláusula.

9. A inexistência de declaração de valores percebidos a título de gorjeta paga espontaneamente pelo cliente corresponde ao reconhecimento do não recebimento de qualquer importância a tal título.

10. Os valores recebidos pelos empregados a título de taxa de serviço, cobradas espontaneamente ou pagas diretamente pelo cliente ao trabalhador não integrarão a base de cálculo para o pagamento das seguintes parcelas: aviso prévio indenizado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, a teor da Súmula nº 354 do TST.

11. As empresas que optarem pela distribuição da taxa de serviço na forma estabelecida no presente instrumento deverão comunicar formalmente o sindicato dos trabalhadores tal opção para que seja possível à entidade fiscalizar a correta distribuição dos valores arrecadados.

12. As condições estabelecidas em acordos coletivos prevalecem sobre as previstas no presente instrumento.

13. As empresas que optarem por não realizar a distribuição igualitária dos valores arrecadados estão obrigadas a efetuar Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

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

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

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ALIMENTAÇÃO

A alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados *in natura* ou através de cartões (refeição/alimentação), de forma gratuita ou parcialmente 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 TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO TRANSPORTE

As partes ajustam a possibilidade de substituição do vale-transporte pelo pagamento de ajuda de deslocamento a ser paga em dinheiro ou mesmo através de cartão de abastecimento ou convênio de abastecimento.

1. O valor a ser alcançado pelo empregador deverá observar o limite estritamente necessário para o deslocamento do trabalhador no trajeto de casa para o trabalho e para o retorno, ou o valor equivalente ao do deslocamento através de transporte coletivo público.

2. É lícito o desconto do percentual de até 6% do salário-base do trabalhador para custear parte das despesas com o deslocamento. Parágrafo terceiro: as partes estabelecem que o valor alcançado a tal título possui natureza indenizatória, não integrando a remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal e tampouco integrando o salário de contribuição para os fins previdenciários.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

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

1. As empresas que mantenham seguro de vida para seus empregados em valor igual ou superior ao do auxílio estipulado nesta cláusula, ficam dispensados do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

Para empresas que tenham de uma a nove empregadas mulheres, será pago pelos empregadores às suas empregadas, a título de auxílio creche, o valor de R\$ 109,17 (cento e nove reais e dezessete centavos) para cada trabalhadora que tiver filho ou filhas, em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 6 (seis) anos de idade, não sendo cumulável este benefício, caso a empregada a ser beneficiada, tenha mais de um filho nesta idade, sendo que esse benefício é limitado a uma cota para cada trabalhadora.

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

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

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

OUTROS AUXÍLIOS

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 Janeiro de 2022, uma ajuda de custo para material escolar de R\$ 121,30 (cento e vinte e um reais e trinta centavos) mediante comprovação de compra de material escolar pelo beneficiário, devendo o mesmo beneficiário comprovar a frequência de no mínimo 75% (setenta e cinco por cento) no ano letivo anterior e a matrícula do ano letivo em curso sem que tal ajuda integre para qualquer fim o salário do empregado beneficiado, limitando-se sempre a um benefício por empregado, nos termos da previsão do disposto na alínea "t" do inciso "V", do parágrafo 9º, do art. 28, da Lei 9528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição federal de 1988.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

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

CLÁUSULA 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CTPS - ANOTAÇÕES

As empresas não poderão anotar na Carteira de Trabalho de seus empregados os dias de ausência ao trabalho por doença, ou os respectivos atestados médicos, salvo disposição legal.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE QUITAÇÃO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RESCISÕES - PAGAMENTO

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

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE CUMPRIMENTO E PRAZO

Fica ajustada a 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.

1. Os empregados terão direito ao aviso prévio proporcional na forma estabelecida na Lei nº 12.506/2011.
2. 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;
3. 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.
4. Quando da dispensa do empregado, ou mesmo quando este solicitar sua demissão, será obrigatório o empregador fornecer de forma escrita se o empregado será dispensado ou não do cumprimento do período do aviso prévio.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE FALTA GRAVE

As empresas que demitirem empregados por justa causa deverão fornecer, ao mesmo, comunicação por escrito da falta grave cometida, sob pena de presumir-se injusta a despedida.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO INTERMITENTE

Ao trabalhador contratado para a execução de trabalho na modalidade de contrato intermitente é assegurado o salário normativo mínimo de que trata a presente convenção coletiva, observada a proporcionalidade do salário/hora tendo por base o divisor 220.

1. É lícito o pagamento de salário/hora superior ao trabalhador contratado na modalidade de contrato intermitente em relação aos demais trabalhadores exercentes da mesma função, não sendo assegurados a estes, sob qualquer hipótese, equiparação salarial com o trabalhador contratado na modalidade intermitente.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas apenas reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos que sejam retificados e visados por médicos das respectivas empresas, exceção feita aqueles fornecidos por profissionais que prestem assistência ao Sindicato Profissional, mesmo que tais serviços sejam prestados através de convênios com a Previdência Social.

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

ESTABILIDADE GERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde a concepção até 5 meses após o parto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PRÉ-APOSENTADORIA

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

1. A garantia provisória de emprego se extingue na data em que o trabalhador completar o tempo de serviço integral, independentemente da tramitação administrativa e do deferimento do benefício junto à Autarquia Previdenciária.
2. É facultado ao empregador, a qualquer tempo, solicitar ao empregado a contagem de tempo para aquisição de aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS - ADICIONAL

O serviço extraordinário será remunerado com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras horas extraordinárias diárias e com o adicional de 100% (cem por cento) para as demais, ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho, previsto neste instrumento.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS - COMPENSAÇÃO - JORNADA DE TRABALHO

Ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, inclusive nas atividades insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 18 (dezoito) meses, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.
2. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59 da CLT
3. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.
4. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 02 (duas) horas diárias além da jornada normal de trabalho, ou mais de 10 (dez) horas de trabalho diárias, assegurando-se, em qualquer hipótese, o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.
5. Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

6. O excesso de horas não compensadas no período de 18 (dezoito) meses previsto no *caput* da presente cláusula será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, acrescido do adicional legal, autorizado o pagamento fracionado, nas duas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.
7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas dentro do prazo de 18 (dezoito) meses previsto no *caput*, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.
8. Na hipótese de despedida por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.
9. Fica excluída da previsão de compensação da jornada por banco de horas, o trabalho prestado pelos empregados em feriados, devendo, nesses casos, ser observado o estipulado na cláusula denominada "DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL" do presente instrumento coletivo.
10. É facultado o lançamento a crédito do empregador (débito do empregado) no sistema de Banco de Horas, da folga eventualmente concedida ao empregado durante a semana quando o trabalhador gozar a folga no domingo.
11. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.
12. A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo qualquer dos regimes de compensação.
13. Fica autorizado o labor em jornada extraordinária com fundamento no disposto no art. 61 da CLT além dos limites do regime de compensação semanal ou mesmo do regime de banco de horas, sem que tal hipótese implique em descaracterização de qualquer dos regimes de compensação.
14. As horas extras laboradas com fundamento no disposto no item anterior e por aplicação do disposto no art. 61 da CLT não podem ser objeto de compensação, e devem ser pagas observado o disposto na cláusula denominada "HORAS EXTRAS - ADICIONAL".

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALO ENTRE TURNOS

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTERJORNADAS - ART. 66 DA CLT

Fica autorizada a redução do intervalo interjornada de que trata o art. 66 da CLT para o mínimo de 9 horas em até duas oportunidades por semana, consecutivas ou não.

1. Na hipótese de redução estabelecida no item anterior, deverá ser acrescido ao próximo intervalo interjornada gozado o tempo faltante para completar o intervalo de onze horas não gozado na oportunidade anterior, ou nos dois intervalos interjornada subsequentes quando a redução se der de forma consecutiva.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DOMINGOS E FERIADOS - ADICIONAL

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

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

3. O trabalho prestado em feriados, inclusive quando recair em domingos, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal, ou compensado com a concessão de uma folga a ser usufruída até 90 (noventa) dias contados a partir do feriado trabalhado.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - REGISTRO PONTO

Fica autorizada a pré-assinalação do intervalo para repouso e alimentação, na forma estabelecida no § 2º, do art. 74 da CLT.

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

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 seus empregados, em caso de internação hospitalar de filho seu de até 04 (quatro) anos de idade, sem que haja obrigação de pagamento pela empresa das horas não laboradas, comprovando, o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, através de documento emitido pelo hospital.

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS POR FALECIMENTO DE FAMILIAR

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

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TRABALHADOR FOLGUISTA

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

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - RODÍZIO SEMANAL

As empresas poderão promover rodízio semanal de turnos de trabalho nos horários de seus empregados, respeitada a carga horária semanal contratada e as disposições constantes do item Intervalos para Descanso.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

O Sindicato Profissional estabelece a exigibilidade junto às empresas da categoria localizadas em sua base territorial e abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, do repasse do desconto em folha de pagamentos de seus funcionários no valor correspondente a R\$ 36,85 por mês, conforme aprovado em Assembleia Geral da Categoria, para fim de custeio da manutenção da estrutura sindical e seus serviços, recolhendo as importâncias correspondentes até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do sindicato dos trabalhadores, mediante guias fornecidas pelo mesmo, através do seu endereço eletrônico na rede mundial de computadores.

1. Para o caso dos contratos por prazo determinado e contrato intermitente, o valor da contribuição deverá ser proporcional à jornada contratada, considerado como teto o valor de R\$ 36,85 de

contribuição para jornada de 220 horas mensais, assegurado um valor mínimo de contribuição de R\$ 18,00 (dezoito reais).

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

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL EM FAVOR DO SINDICATO ECONÔMICO

As empresas abrangidas pelo presente instrumento recolherão aos cofres do Sindicato Patronal conveniente duas parcelas a serem satisfeitas a título de contribuição negocial com vencimento nos dias 30 de novembro de 2021 e até o dia 30 de maio de 2022.

1. O valor de cada uma das parcelas será de R\$ 38,00 (trinta e oito) por empregado, observado o montante mínimo de contribuição de R\$ 338,84 (trezentos e trinta e oito reais e oitenta e quatro centavos) e o valor máximo de R\$ 6.951,96 (seis mil, novecentos e cinquenta e um reais e noventa e seis centavos), por parcela.

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

3. O não recolhimento nos prazos previstos importará em multa de 2% (dois por cento) acrescida de juros de 1% (um por cento) e correção monetária, bem como a respectiva cobrança judicial dos valores, com a incidência dos ônus relativos às custas judiciais e honorários advocatícios fixados em 20% sobre o valor da dívida.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DELEGADO SINDICAL

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

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

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

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INÍCIO DE CUMPRIMENTO

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

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - COMINAÇÃO

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

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REVISÃO DAS CLÁUSULAS DE NATUREZA ECONÔMICA

As partes comprometem-se a celebrar termo aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observada a data-base da categoria no ano de 2022 para o fim de revisar as cláusulas de natureza econômica constantes do presente instrumento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CESTA BÁSICA

Fica convencionado que as empresas e seus empregados, estes representados pelo Sindicato Profissional, poderão celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, para o recebimento de cestas básicas, utilizando-se para tanto critério decorrente da assiduidade e ou pontualidade dos empregados, não sendo considerado este benefício de natureza salarial, assim como, após vigência do respectivo Acordo Coletivo, não haverá incorporação ao contrato de trabalho individual.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS

As empresas veicularão em seus quadros de avisos, comunicados e esclarecimentos fornecidos pelo Sindicato Profissional, devendo ditos comunicados e esclarecimentos serem aprovados, previamente, pela direção da empresa e veiculados em até 48 (quarenta e oito) horas após sua aprovação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - EXIGIBILIDADE DE CLÁUSULAS PREVISTAS NA PRESENTE CONVENÇÃO

Fica convencionado que as cláusulas constantes da presente convenção só serão exigidas a partir da ciência inequívoca prevista no item INÍCIO DE CUMPRIMENTO.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIVERGÊNCIAS

Quaisquer divergências na aplicação das normas da presente Convenção deverão ser resolvidas em reunião convocada pela parte interessada, mediante prévia comunicação à parte adversa, com 10 (dez) dias de antecedência. Permanecendo a divergência quanto à aplicabilidade desta Convenção, a parte poderá recorrer à Justiça do trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORMA

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DATA E ASSINATURAS

Canela, RS, 1 de novembro de 2021.

**MAURO VINICIUS SALLES MOURA
PRESIDENTE**

**SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR
SERRA GAUCHA**

**ALESSANDRO DE OLIVEIRA
PROCURADOR**

**SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR
SERRA GAUCHA**

**ENEDIR BARRETO
PRESIDENTE**

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA

ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDICATO PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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