

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001532/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR020609/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.103674/2021-51
DATA DO PROTOCOLO: 18/05/2021

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

SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO E DE HOSPEDAGEM DE ANIMAIS DE ESTIMACAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDIHOTEL, CNPJ n. 94.067.345/0001-06, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ALTO URUGUAI DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 04.179.088/0001-01, 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 abril de 2021 a 31 de março de 2022 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

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

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

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos para o período de 01/04/2021 a 30/04/2021:

- a) Empregados contratados em regime de contrato de experiência de até 90 (noventa) dias: R\$ 1.265,63 (um mil duzentos e sessenta e cinco reais e sessenta e três centavos); e
- b) Empregados pós-contrato de experiência de até 90 (noventa) dias: R\$ 1.290,00 (um mil duzentos e noventa reais).

Ficam estabelecidos os seguintes salários normativos a partir de 1º de maio de 2021:

a) Empregados contratados em regime de contrato de experiência de até 90 (noventa) dias: **R\$ 1.309,55** (um mil trezentos e nove reais e cinquenta e cinco centavos); e

b) Empregados em geral: **R\$ 1.334,76** (um mil trezentos e trinta e quatro reais e setenta e seis centavos).

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados em **1º de abril de 2021** no percentual de **3,41%** (três inteiros e quarenta e sete centésimos por cento), a incidir sobre a parcela salarial até o valor equivalente a R\$ 2.155,88 (dois mil cento e cinquenta e cinco reais e oitenta e oito centavos), vigente em 1º de abril de 2020.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O percentual de reajuste previsto no “caput” desta cláusula será aplicado até a parcela de R\$ 2.155,88 (dois mil cento e cinquenta e cinco reais e oitenta e oito centavos), dos salários, e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

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

Admissão	Reajuste
ABR/2020	3,41%
MAI/2020	3,41%
JUN/2020	3,41%
JUL/2020	3,41%
AGO/2020	3,27%
SET/2020	3,09%
OUT/2020	2,64%
NOV/2020	2,19%
DEZ/2020	1,71%
JAN/2021	0,97%
FEV/2021	0,84%
MAR/2021	0,42%

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de fundações, cooperativas, previdência privada, transporte, seguro de vida em grupo, farmácia, convênio com médicos, dentistas, clínicas, óticas, funerárias, hospitais, casas de saúde e laboratórios;

convênios com lojas; convênios para fornecimento de alimentação, seja através de supermercado ou por intermediação do SESC ou SESI e cesta básica.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

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

CLÁUSULA SEXTA - EMPREGADO NOVO

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

CLÁUSULA SÉTIMA - RECIBOS

As empresas quando do pagamento dos salários, férias e demais parcelas remuneratórias ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados cópias dos respectivos recibos.

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

O empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, desde que seja igual ou superior a 20 (vinte) dias, excluídas as vantagens pessoais.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA NONA - ANTECIPAÇÃO DO 13º

Salvo na concessão de férias coletivas, as empresas pagarão 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina ao empregado que sair em gozo de férias a partir do mês de julho, até o 5º (quinto) dia contado do recebimento do aviso, independentemente de requerimento.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA - QUINQUENIO

Fica estabelecido que os integrantes da categoria profissional representada pela Entidade Suscitante receberão, mensalmente, um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco anos de serviço prestado ao mesmo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para o cumprimento do disposto nesta cláusula os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço ou quinquênio), estiverem pagando quantitativos em valor superior, poderão considerar, para compensar, as importâncias efetivamente pagas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O adicional fixado, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente, não servindo à composição do salário normativo estabelecido neste instrumento.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário normativo, à título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PRAZO PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios e anotações na CTPS em até dez dias contados a partir do término do contrato.

PARÁGRAFO ÚNICO

Não caberá multa:

- a) se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento ou, comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe são oferecidas;
- b) se a empresa promover ação de consignação em pagamento e depósito;
- c) se pagas as rescisórias pela empresa, forem consideradas devidas apenas as diferenças;
- d) se a demissão foi feita sob a alegação de justa causa ainda que a mesma não venha a ser acatada em reclamatória judicial;
- e) se o pagamento das rescisórias for decorrente de reconhecimento de vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DA RESCISÃO

A comunicação da rescisão contratual, quer da parte do empregado, será feita _através de carta aviso e, se, por justa causa com especificação desta, indicando, em qualquer hipótese, o local e a data para o pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestado por 2 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, o pagamento do salário-dia.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado, no cumprimento do aviso prévio dado pelo empregador, que provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa de imediato, recebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO COM PERCEPÇÃO DO BEM

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de todos ou de alguns de seus empregados até o limite máximo previsto em ato normativo federal, de forma sucessiva ou intercalada, respeitada a disposição constante do parágrafo oitavo da presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A suspensão temporária do contrato de trabalho será comunicada, inclusive por meio eletrônico ou WhatsApp, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida como termo de encerramento do período de suspensão pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

PARÁGRAFO QUARTO

A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, parcela que não terá natureza salarial.

PARÁGRAFO QUINTO

O empregador poderá conceder durante o período de suspensão do contrato ajuda compensatória mensal diversa da estabelecida no parágrafo quinto que não terá natureza salarial.

PARÁGRAFO SEXTO

O empregador adotará todos os procedimentos necessários para que os empregados que tenham a suspensão do contrato de trabalho recebam, durante o período, o benefício emergencial a ser pago pelo Governo Federal.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Não terão direito ao benefício emergencial os empregados que frequentem concomitantemente curso de qualificação profissional com percepção de bolsa qualificação profissional.

PARÁGRAFO OITAVO

As empresas representadas poderão suspender o contrato de trabalho de seus empregados aposentados até o limite máximo previsto em ato normativo federal desde que garantam, neste período adicional, ajuda de custo mensal equivalente ao valor que receberiam do Governo caso tivessem direito ao BEm.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO COM OBRIGAÇÃO DE FREQUENCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO

O empregador, enquanto perdurar o estado de pandemia do COVID-19, poderá suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados por um período de um a três meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância (não presencial) oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, condicionado a aquiescência formal do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, em valor a ser definido diretamente pelos interessados;

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

PARÁGRAFO QUARTO - Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas na convenção coletiva de trabalho da categoria.

PARÁGRAFO QUINTO - A concessão do benefício bolsa de qualificação profissional deverá observar a mesma periodicidade, valores, cálculo do número de parcelas, procedimentos operacionais e pré-requisitos para habilitação adotados para a obtenção do benefício do seguro desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

PARÁGRAFO SEXTO - Para a concessão do benefício bolsa de qualificação profissional o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a suspensão do contrato de trabalho acompanhado dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho celebrada; b) relação dos empregados a serem beneficiados pela medida; e c) plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

PARÁGRAFO SÉTIMO - As empresas representadas ficam obrigadas a prover os meios e orientar os empregados beneficiados pela medida a requererem o benefício com a apresentação dos seguintes documentos: a) cópia da

convenção coletiva de trabalho; b) CTPS com anotação da suspensão do contrato de trabalho; c) cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste; d) documento de identidade e do CPF; e e) comprovante de inscrição no PIS. O prazo para o trabalhador requerer o benefício bolsa de qualificação profissional será o compreendido entre o início e o fim da suspensão do contrato. Se o trabalhador não receber a bolsa auxílio, independentemente da causa, o empregador pagará ao empregado a remuneração a que faria jus no período.

PARÁGRAFO OITAVO - Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de: a) sessenta horas para contratos suspensos por um mês; b) cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses; e c) cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses.

PARÁGRAFO NONO - Os cursos a serem oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar: a) mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações virtuais formativas denominadas cursos ou laboratórios; e b) até 15% (quinze por cento) de ações virtuais formativas denominadas seminários e oficinas. Será exigida a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas letivas com controle à distância.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID 19

As empresas representadas pela entidade patronal conveniente, em caso de determinação pelo SESMT ou por médico do trabalho a ela vinculado de afastamento do trabalho de empregado do Grupo de Risco da Covid 19, estão autorizadas, enquanto perdurar o período de restrição, a suspender o contrato de trabalho destes empregados, desde que garanta durante o período de suspensão pagamento mínimo de ajuda de custo sem natureza salarial, em valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário base do empregado, excluídos eventuais adicionais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O contrato de trabalho dos demais empregados poderá ser suspenso nas mesmas condições estabelecidas no caput da presente cláusula, em caso de interrupção das atividades do empregador e enquanto esta perdurar.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso na forma da presente cláusula terá garantia de emprego durante o período de suspensão estabelecido pela empresa; e em caso de rescisão antecipada terá direito a indenização dos dias faltantes pelo salário integral.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica expressamente proibida a prestação de trabalho pelo empregado, mesmo que de forma remota, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, sob pena de pagamento pela empresa do salário em dobro do empregado no período de suspensão.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DA COMUNICAÇÃO AOS SINDICATOS

A redução de jornada de trabalho e de salário e a suspensão temporária do contrato de trabalho deverão ser comunicados pelos empregadores aos sindicatos convenientes, através, respectivamente, dos endereços eletrônicos: direcao@sindthores.com.br (Sindicato Laboral) e sindihotel@sindihotel.org.br (Sindicato Patronal), no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua implementação.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - REDUÇÃO DA JORNADA E SALÁRIO COM PERCEPÇÃO DO BEM

Durante o estado de calamidade pública, as empresas representadas pelo sindicato patronal acordante, poderão reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados, até o limite máximo previsto em ato normativo federal, de forma sucessiva ou intercalada, respeitada a disposição constante no parágrafo quarto, e

observados os seguintes requisitos: a) preservação do valor do salário-hora de trabalho; e b) comunicação ao empregado, inclusive por meio eletrônico ou WhatsApp, da redução com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A redução da jornada de trabalho e de salário será feita, exclusivamente, nos seguintes percentuais: a) vinte e cinco por cento; b) cinquenta por cento; ou c) setenta por cento.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A jornada de trabalho e o salário pago anteriormente a redução serão restabelecidos no prazo de dois dias corridos, contado: a) da cessação do estado de calamidade pública; b) da data estabelecida como termo de encerramento do período e redução pactuado; ou c) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de redução pactuado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregador adotará todos os procedimentos necessários para que os empregados que tenham redução da jornada e do salário recebam durante o período o benefício emergencial a ser pago pelo Governo Federal.

PARÁGRAFO QUARTO

O empregador, na forma do caput, poderá reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente os salários de seus empregados aposentados, desde que garanta, neste período, valor equivalente ao que o empregado receberia caso tivesse direito a percepção do BEm.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO SEM A PERCEPÇÃO DO BEM

As empresas representadas pela entidade patronal conveniente, na hipótese de descontinuidade pelo Governo Federal do Programa do Bem e enquanto perdurar a pandemia do covid-19, em caso de estarem obrigadas a observar regra federal, estadual ou municipal, de funcionamento do estabelecimento com no máximo 75% (setenta e cinco por cento) ou percentual menor do seu atual quadro de empregados; ou em caso de limitação do horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais, regra de que enquanto perdurar o período de restrição ou limitação, poderão reduzir, proporcionalmente, a jornada de trabalho e os salários de seus empregados em percentual de 20% (vinte por cento) até 40% (quarenta por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO

O empregado que tiver a jornada de trabalho e o salário reduzido proporcionalmente na forma da presente cláusula terá garantia de emprego durante o período de redução estabelecido pela empresa, acrescido de mais 1/3 (um terço); e em caso de rescisão antecipada terá direito a indenização dos dias faltantes pelo salário integral.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado durante o período de redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho na forma da cláusula décima quinta e décima nona, nos seguintes termos: a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A garantia provisória de emprego também alcança os empregados aposentados que tiveram redução da jornada de trabalho e de salário ou suspensão temporária do contrato de trabalho na forma das cláusulas décima quinta e décima nona, da presente convenção coletiva.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput da presente cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em

vigor, de indenização no valor de: a) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; b) setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou c) cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante que retorna do seu período de licença, estabilidade provisória de 90 (noventa) dias, contados a partir do dia especificado para o seu retorno ao trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO

Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar atestado médico comprobatório de gravidez anterior ao aviso prévio até 30 (trinta) dias após a data do término do aviso prévio, sob pena de decadência do direito previsto.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO APOSENTANDO

Fica assegurada a estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação da carência necessária à concessão do benefício da aposentadoria ao empregado mantenha contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 5 (cinco) anos ininterruptos.

PARÁGRAFO ÚNICO

Para a concessão da estabilidade prevista no “caput” desta cláusula, o empregado deverá comprovar a averbação do tempo de serviço mediante certidão expedida pela Previdência Social. A apresentação de certidão poderá ser dispensada caso o empregador, a vista dos documentos fornecidos pelo empregado, verifique a existência de tempo de serviço necessário à concessão do benefício. No caso de aposentadoria por idade deverá ser apresentada ao empregador a certidão de nascimento do empregado.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONFERÊNCIA DE CAIXA

Os empregadores farão a conferência de caixa, relativa a valores e documentação sempre á vista do empregado responsável por ela, sob pena de impossibilidade de cobrança ou compensação posterior de diferenças apuradas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas extras diárias trabalhadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as subsequentes com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas, respeitada a jornada quadrimestral de trabalho de 880 (oitocentos e oitenta) horas, poderão ultrapassar a duração normal diária até o máximo permitido em lei, visando a compensação das horas não trabalhadas em outro dia do quadrimestre, sem que este acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas representadas, durante o período de pandemia do Covid-19, poderão adotar regime de compensação horária de até um ano, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas. Para fins de aplicação da presente cláusula, deverá ser delimitado pelo empregador a data de início e final do período em que será adotada a sistemática de compensação horária.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O acréscimo de salário correspondente às horas suplementares será dispensado, quando o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho ajustadas com o empregado.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Para fins de aplicação da presente cláusula, deverá ser delimitado pelo empregador o(s) quadrimestre(s) em que será adotada a sistemática de compensação horária.

PARÁGRAFO QUARTO

Ao término de cada período de 120 (cento e vinte) dias será verificado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Havendo débito do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas no período não serão descontadas, iniciando-se nova contagem. Havendo crédito do empregado para com a empresa, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO QUINTO

Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO SEXTO

Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

PARÁGRAFO OITAVA

A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS - PANDEMIA – INTERRUÇÃO DAS ATIVIDADES

Durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid-19, o empregador fica autorizado a interromper as atividades ou setores, constituindo regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregado ou do empregador, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública, hipótese em que a duração normal diária poderá ser ultrapassada em até 2 (duas) horas.

PARÁGRAFO ÚNICO

O regime especial de compensação, nas mesmas condições, também está autorizado em atividades essenciais em que não ocorra a interrupção da atividade.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO ENTRE TURNOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO DE TRINTA MINUTOS

Fica estabelecido e autorizado pelo sindicato profissional que o intervalo para repouso e/ou refeição, entre um turno e outro de trabalho, nas jornadas superiores a seis horas poderão ter o limite mínimo de trinta minutos, desde que com o consentimento do empregado.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA

Fica garantida à mãe trabalhadora abono de falta para acompanhamento à consulta médica de filho até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação através de atestado médico, limitada a 5 (cinco) faltas por ano.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS

O trabalho aos domingos e feriados que não forem compensados pelo descanso em outro dia, terá a remuneração paga em dobro.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REGIME ESPECIAL DE HORÁRIO

Fica autorizada as empresas implantar o regime especial de horário de trabalho dos empregados, podendo fixar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho, seguidas de 36 (trinta e seis) horas de descanso. A implantação do regime poderá ter o acompanhamento do sindicato profissional.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO

Durante o período de pandemia do Covid 19, o empregador poderá, imediatamente e a seu critério, por escrito ou por meio eletrônico, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para aprendizes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INTEGRAIS OU PARCELADAS

Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 as empresas poderão conceder férias integrais ou parceladas, inclusive antecipadas (período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido), por escrito ou por meio eletrônico, com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Nestas situações as férias poderão ter início no período de dois dias que antecede feriado ou em dia de repouso semanal remunerado.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Durante o estado de pandemia, adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do COVID-19 serão priorizados para o gozo de férias.

PARÁGRAFO QUARTO

Para as férias concedidas durante o estado de pandemia, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina.

PARÁGRAFO QUINTO

O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário durante o estado de pandemia estará sujeito à concordância do empregador.

PARÁGRAFO SEXTO

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de pandemia poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS COLETIVAS

Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19 as empresas poderão conceder férias coletivas sem observância do prazo previsto no § 3º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

A empresa que exigir o uso de uniforme, terá que fornecê-los gratuitamente aos empregados, que devolverão os mesmos por ocasião da rescisão do contrato ou em caso de substituição, no estado em que estiverem.

OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO as empresas de grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR 4, com até 50 (cinquenta) empregados.

As empresas com até 20 (vinte) empregados, enquadradas no grau de risco 3 ou 4, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias.

As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas deverão fornecer ao sindicato profissional, com o objetivo de manter o controle da categoria representada uma cópia da relação de empregados no mês de abril de cada ano.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL LABORAL

As empresas componentes da categoria econômica, por conta e risco do sindicato profissional, descontarão de seus empregados, à título de contribuição assistencial, a importância correspondente a dois dias de salário, devidamente reajustado, respeitado o estabelecido no art. 611-B, XXVI da CLT.

O desconto deverá ser procedido em duas oportunidades, na folha de pagamento correspondente aos meses de **maio e setembro de 2021**. Os valores deverão ser repassados ao SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI, até o décimo dia do mês subsequente ao desconto, sob pena de multa equivalente a 10% (dez por cento), calculada sobre o valor do débito, além de juros de mora e correção monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato Intermunicipal da Hotelaria do Estado do Rio Grande do Sul-SINDIHOTEL/RS recolherão aos cofres da entidade, a título de contribuição assistencial, o valor de R\$ 80,00 por empregado da empresa, sendo em duas parcelas de R\$ 40,00, calculadas sobre as folhas de pagamento de **MAIO e JUNHO de 2021**, dos beneficiários com as cláusulas da presente convenção coletiva, recolhidos aos cofres do Sindihotel até o vigésimo dia do mês, sob pena de multa de 10% (dez por cento), além da correção monetária e juros de mora, a favor do Sindicato .

PARÁGRAFO ÚNICO

Quando a empresa não possuir empregados ou o valor calculado for inferior a R\$ 120,00 (cento e vinte) reais, a empresa deverá pagar o valor de R\$ 120,00 (cento e vinte) reais a título de Contribuição Assistencial Patronal, podendo este valor ser dividido em duas parcelas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

O sindicato profissional poderá acompanhar as rescisões contratuais dos empregados com mais de um ano de serviço na categoria.

LUCIA LADISLAVA WITCZAK
PROCURADOR
SINDICATO DO COMERCIO HOTELEIRO E DE HOSPEDAGEM DE ANIMAIS DE ESTIMACAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDIHOTEL

AUGUSTO DE BORBA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ALTO URUGUAI DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS
ANEXO I - ATA

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

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

