

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2019/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002887/2019  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/10/2019  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR053620/2019  
NÚMERO DO PROCESSO: 46218.013060/2019-66  
DATA DO PROTOCOLO: 01/10/2019

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

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

E

DOM RAMON HOTEL E POUSADA LTDA, CNPJ n. 91.428.516/0001-97, neste ato representado(a) por seu Gerente, Sr(a). ESTHER MARIA RODRIGUES ATZ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2019 a 31 de agosto de 2021 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Dos trabalhadores em hotéis, apart-hotéis, motéis, hospedarias, campings, restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancherias, trailers, bombonieres, rotisseries, economatos de clubes, empresas de refeições preparadas ou coletivas, boates, casa noturnas, casas de massagem**, com abrangência territorial em **Canela/RS**.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Outros Adicionais

### CLÁUSULA TERCEIRA - TAXA DE SERVIÇO (PONTINHOS)

A empresa acordante cobrará nas notas de fornecimento de hospedagens, alimentação, bebidas e outros produtos comercializados, autorizada pela Portaria da SUNAB nº 71 de 28 de setembro de 1979, parágrafo primeiro do mesmo artigo, a taxa adicional de 10% (dez por cento), diretamente do cliente usuário dos mencionados serviços.

I. A empresa acordante reterá, mensalmente, a importância equivalente a 20% (vinte por cento) do valor faturado a título de taxa de serviços, para cobertura de despesas de encargos sociais e tributáveis incidentes ou que venham a incidir sobre o valor bruto registrado mensalmente, E OS 80% (oitenta por cento) será distribuído aos empregados da empresa, de acordo com a tabela de pontos abaixo:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>Nº DE PONTOS</b>
Gerente do Spa	16
Supervisor de Governança	05
Supervisor de Alimentos e Bebidas	05
Supervisor de Hospedagem	05
Recepcionista	05
Mordomo	05
Camareira	05
Garçom	05
Cozinheiro	01
Auxiliar de Cozinha	05
Auxiliar de Limpeza	05
Mensageiro	05
Auxiliar Massoterapeuta	01

**a.** Os números de pontos são para os empregados contratados em regime de tempo integral, ou seja, de 220 horas mensais, sendo que, em caso de empregados com jornada inferior a esta, os pontos serão pagos proporcionalmente ao número de horas contratadas, utilizando-se como base o divisor de 220.

**b.** O valor 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 usuários, assim como, em caso de permutas com fins publicitários e de divulgação da empresa e nos casos de hospedagens negociadas sem a cobrança da taxa de serviço.

**II.** A importância a ser distribuída aos empregados, de acordo com o sistema de pontos, obedecerá a proporcionalidade da frequência mensal, salvo no caso de faltas justificadas, sendo que perderá o direito aos pontos do mês o empregado que neste faltar ao serviço por 01 (um) ou mais dias, sem nenhuma justificativa.

**a.** Também perderá o direito ao recebimento dos pontos, o empregado que, durante o período de arrecadação, for advertido de forma escrita ou por incorrência de falta grave ou gravíssima tipificada no código de ética da empresa sob o número do documento P-G070 do sistema de gestão da empresa por mais de uma vez ou suspenso pela empresa, conforme fundamento dado pelo artigo 482 da CLT;

**b.** Da mesma forma, não receberá o valor referente aos pontos, se o empregado, ao longo do mês de referência, tiver duas ou mais ocorrências de falta de registros ou registros inadequados em seu cartão ponto.

**III.** A distribuição dos pontos deverá ser efetuada juntamente com o pagamento mensal, ou seja, até o quinto dia útil do mês subsequente da arrecadação, sendo que o período de arrecadação para fins de cálculo e distribuição será entre os dias 01 a 30 ou 31 do mês anterior ao do pagamento.

**IV.** Os empregados em gozo de férias receberão o valor referente aos pontos arrecadados durante o período em que perdurar a interrupção do contrato de trabalho, haja vista que o empregado ao gozar de suas férias, recebeu as mesmas com a integração da média recebida de pontos no período aquisitivo.

**V.** Os empregados que estiverem em licença maternidade não terão participação da distribuição de pontos. Em caso de acidente do trabalho, doença profissional ou doença simples, que enseje a implantação de benefício previdenciário, o empregado terá direito de receber a taxa de serviço durante os primeiros quinze dias. A partir do 16º dia, tendo em vista o benefício implantado, cabe ao órgão previdenciário o pagamento dos salários enquanto perdurar o benefício, sendo que desde aquela data até a alta previdenciária, não terá mais direito a percepção do rateio da taxa de serviço, haja vista o benefício ser calculado com média remuneratória composta pela inclusão da taxa de serviço.

**VI.** Para os novos empregados, no período de 90 (noventa) dias terão direito a 50% (cinquenta por cento) de participação de pontos, conforme listagem citada na cláusula segunda.

**VII.** Nas rescisões contratuais, em caso de aviso prévio indenizado, o empregado não terá direito ao recebimento dos pontos do período; em caso de aviso prévio trabalhado, o empregado receberá o valor dos pontos relativo ao período trabalhado. Para pagamento da proporcionalidade prevista na Lei nº 12.506/2011, será considerada para pagamento a média dos pontos dos últimos 12 meses de contrato.

**VII.** A remuneração ora ajustada passa a integrar **remuneração salarial** dos empregados, para todos os efeitos legais, nos termos do Artigo 457, da CLT, não servindo, no entanto, de base de cálculo para as parcelas relativas ao aviso prévio indenizado, horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, conforme previsão da Súmula 354 do TST.

**IX.** Fica definido que o comitê gestor, desde 2017, e documentado nos atos do sistema de gestão do referido hotel, tipificado sob o número de documento P - AD 020 e R - AD 020 será o representante de todos os funcionários para zelo e cumprimento fiel deste acordo coletivo e todas as suas atribuições para a garantia de todas as cláusulas do presente termo.

**X.** Os empregados desde já autorizam a empresa acordante a, se for o caso, anotar na CTPS o recebimento desta parcela.

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

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA**

A partir da assinatura deste os empregados da empresa poderão fazer meia hora de intervalo, podendo se estender até no máximo quatro horas.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA QUINTA - BANCO DE HORAS**

Por meio da presente cláusula as partes definem os critérios para implantação de jornada compensatória, nos termos do que dispõe o artigo 59, parágrafo segundo, da CLT, fixando as suas condições de operacionalização, bem como os direitos e deveres dos empregados e do empregador.

- a.** Serão abrangidos pela presente cláusula todos os empregados da empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA sujeitos ao controle de jornada.
- b.** Ficam a empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA autorizados a compensar o excesso de jornada de trabalho em um dia (horas positivas) pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 6(seis) meses, à soma das jornadas semanais de trabalho legalmente previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo para compensação de 10 (dez) horas diárias, sendo dispensados, conseqüentemente, os acréscimos de salário correspondentes, e os meses para acertos serão: Outubro e Abril de cada ano..
- c.** Eventual extrapolação dos limites de jornada previstos na cláusula anterior não descaracterizará o Banco de Horas ora implementado.
- d.** Além dos limites legais acima referidos, a empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA deverá respeitar o limite mensal de horas compensáveis de 60% (sessenta por cento) das horas extraordinariamente trabalhadas, devendo remunerar as 40% (quarenta por cento) restantes, junto à folha de pagamento correspondente ao mês trabalhado.
- e.** As horas excedentes à jornada contratual de trabalho, poderão ser compensadas por ausências ao trabalho (folga), na proporção de 1 (uma) hora de trabalho por 1 (uma) hora de descanso.
- f.** Se, ao término do período de 6(seis) meses, os empregados permanecerem com crédito no banco de horas, terão pagas como extras as horas respectivas junto à folha de pagamento do mês subsequente ao fechamento do banco de horas, sendo que, as horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas no período acima mencionados e conforme estabelecida na cláusula "b", não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.
- g.** Os empregados poderão, mediante requerimento escrito e protocolado no Departamento de Recursos Humanos até o dia 20 de cada mês, solicitar a compensação integral das horas extras realizadas no mês ou no ano, hipótese em que a empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA estará dispensados da obrigação de pagar estabelecida na cláusula "d".
- h.** Fica a empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA autorizado a compensar as faltas e atrasos ao serviço no banco de horas. A inclusão das horas relativas às faltas e atrasos será incluída no banco de horas como horas negativas para os empregados.
- i.** As horas negativas poderão gerar saldo negativo ou simplesmente abater eventual saldo positivo do empregado no banco de horas.
- j.** Enquanto ocorrer saldo negativo, a empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA poderá compensar integralmente as horas extraordinárias trabalhadas, estando isento da obrigação de pagamento de 40% das horas extras prevista na cláusula "d" deste instrumento.
- k.** O sistema de compensação não prejudicará o direito do empregado aos intervalos de alimentação, ficando dispensada, contudo, a assinalação dos horários respectivos nos controles de ponto.
- l.** Ocorrendo desligamento do empregado, seja por sua iniciativa, seja por iniciativa da empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA, o saldo credor de horas deverá ser pago junto às demais verbas rescisórias.
- m.** Caso o saldo do banco de horas do empregado despedido seja devedor, a empresa Don Ramon Hotel e Pousada LTDA não descontará os valores respectivos, exceto se a ruptura do contrato se der por solicitação do empregado, ou por justa causa, hipóteses em que haverá o desconto das horas no acerto das verbas rescisórias.

n. Fica estabelecido que para laborar horas além do horário normal de trabalho, os empregados da empresa deverão ter autorização expressa do gestor, com penalidade conforme código de ética

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL**

A empresa acordante obriga-se a descontar a mensalidade social negocial, contribuições aprovadas em assembléia dos trabalhadores, de todos os seus empregados, e recolhe-la em favor da entidade, mediante boleto bancário até o dia 10 do mês subsequente ao mês do desconto, e o acordo abrangerá somente os empregados contribuintes com o Sindicato.

### **Disposições Gerais**

### **Outras Disposições**

## **CLÁUSULA SÉTIMA - CÂMERA DE SEGURANÇA**

Declararam os EMPREGADOS ter ciência que nas áreas comuns do estabelecimento comercial da empresa ora acordante, existem câmeras de segurança com sistema de vídeo e áudio por questões de segurança dos próprios empregados, colaboradores e clientes, razão pela qual concordam que as filmagens sejam armazenadas e utilizadas para eventuais expedientes administrativos e policiais.

I.Fica desde já acordado entre as partes, que os empregados poderão estar sujeitos a ter a suas imagens divulgada em publicidade, que envolva o seu setor de trabalho, sem que de tal decorram quanto aos adicionais remuneratórios em decorrência de sua participação, sendo que a reprodução da imagem fica expressamente autorizada pelo empregados, para fins de divulgação comercial da empresa.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROMISSO**

I. Os empregados representados pelo Sindicato, e a empresa acordante, obrigam-se a respeitar os termos do presente acordo no prazo de vigência do mesmo.

II. O Sindicato acordante compromete-se a protocolar e requerer o registro deste Acordo, na Delegacia Regional do Trabalho.

**III.** As divergências oriundas do presente acordo serão dirimidas pelas partes, mediante Assembleia Extraordinária, especialmente convocada

**IV.** Sempre que, na vigência do presente acordo, houver majoração tributária, deverá ser convocada Assembleia Extraordinária para revisão dos percentuais neste estabelecidos.

## **CLÁUSULA NONA - DOMINGOS**

Em decorrência da sazonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica consideram-se os domingos como dia útil para fins de trabalho pelos empregados da empresa acordante, tanto para homens como para mulheres.

**ENEDIR BARRETO**

Presidente

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA**

**ESTHER MARIA RODRIGUES ATZ**

Gerente

**DOM RAMON HOTEL E POUSADA LTDA**

**ANEXOS**

**ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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