

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS004557/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/12/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066206/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.110819/2022-51
DATA DO PROTOCOLO: 19/12/2022

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E SIMILARES DO RS - SINDIHOTEL, CNPJ n. 94.067.345/0001-06, neste ato representado(a) 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 2022 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) **empregados no comércio**, com abrangência territorial em **Arroio do Sal/RS, Bom Jesus/RS, Cambará do Sul/RS, Igrejinha/RS, Jaquirana/RS, Parobé/RS, Picada Café/RS, Riozinho/RS, Rolante/RS, São José dos Ausentes/RS, Taquara/RS e Três Coroas/RS**.

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

Os salários normativos, nos meses de **novembro e dezembro de 2022**, vigorarão com os seguintes valores:

I - Salário normativo contrato de experiência: R\$ 1.238,00 (um mil duzentos e trinta e oito reais) na vigência do contrato de experiência, que deverá no máximo ser de noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;

II - Salário normativo pós contrato de experiência: R\$ 1.450,70 (um mil quatrocentos e cinquenta reais e setenta centavos).

Parágrafo Primeiro - Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais **a partir de 1º janeiro de 2023:**

I - Salário normativo contrato de experiência: R\$ 1.317,97 (um mil trezentos e dezessete reais e noventa e sete centavos) na vigência do contrato de experiência, que deverá no máximo ser de noventa (90) dias. Este valor formará base para eventual procedimento coletivo futuro de qualquer natureza;

II - Salário normativo pós contrato de experiência: R\$ 1.544,41 (um mil quinhentos e quarenta e quatro reais e quarenta e um centavos).

Parágrafo Segundo - Os empregados que percebam em **novembro e dezembro de 2022** salários inferiores aos estabelecidos no parágrafo primeiro, item I e II, terão direito ao pagamento, em cada um destes meses, de abono salarial em valor equivalente a importância necessária para atingir o valor previsto no Item I e II do parágrafo primeiro, respectivamente, não havendo incidência de encargos nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT.

Parágrafo Segundo - Fica estabelecido, ainda, que o salário normativo fixados para janeiro de 2023 serão base de cálculo para a próxima data base - novembro de 2023.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante serão reajustados em **1º de janeiro de 2023** no percentual de **6,46%** (seis inteiros e quarenta e seis centésimos por cento), a incidir sobre os salários reajustados em maio de 2022, na forma da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista.

Parágrafo Primeiro - O percentual de reajuste previsto no caput desta cláusula será aplicado até a parcela de **R\$ 3.193,80** (três mil cento e noventa e três reais e oitenta centavos) dos salários, e no que exceder este valor aplica-se a livre negociação com seus empregadores.

Parágrafo Segundo - Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2021 até 31 de outubro de 2022 terão seus salários alterados pelo único critério estabelecido na tabela proporcional fixada no parágrafo terceiro, entendido para o efeito, exclusivamente, como mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de efetividade, contados da data de admissão até a data do presente instrumento (01 de novembro de 2022), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

Parágrafo Terceiro - Em **01/01/2023** o percentual 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 do 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 admissional, conforme tabela abaixo:

Data Admissão	Reajuste 01/01/2023
NOV/21	6,46 %
DEZ/21	5,58 %
JAN/22	4,81 %
FEV/22	4,12 %
MAR/22	3,08 %
ABR/22	1,35 %
MAI/22	0,31 %
JUN/22	0,00 %
JUL/22	0,00 %
AGO/22	0,00 %
SET/22	0,00 %
OUT/22	0,00 %

Parágrafo Quarto - Os empregados caso não tenham os seus salários antecipadamente corrigidos no mês de novembro de 2022 no percentual previsto no "caput" da presente cláusula perceberão abono nos meses de novembro e dezembro de 2022, calculado pela incidência do índice de reajuste estabelecido no caput - ou índice proporcional para os admitidos após a data base anterior, conforme previsto na tabela constante no parágrafo primeiro acima - sobre os salários resultantes da CCT ora revista. O valor encontrado será pago junto com a folha de salários do mês de novembro e dezembro de 2022, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nem incorporação à remuneração, nos termos do disposto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT;

Parágrafo Quinto - 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.

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

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS

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

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 2022 a 31 de outubro de 2023, incluindo todos os diplomas legais pertinentes à 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 coletivo futuro revisional.

CLÁUSULA SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA OITAVA - DIFERENÇAS SALARIAIS

Eventuais diferenças referentes ao **mês de novembro de 2022** deverão ser satisfeitas junto com a **folha de salários de janeiro de 2023**.

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

CLÁUSULA NONA - TAXA DE SERVIÇO

As empresas que cobrarem de seus clientes, taxa de serviço sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados. Do valor cobrado as empresas poderão descontar o percentual relativo aos encargos sociais incidentes, devendo o saldo remanescente ser rateado entre os empregados. Ficam as empresas obrigadas a efetuar acordo coletivo de Trabalho com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor.

1. A empresa que descumprir com as determinações acima estabelecidas 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.

2. Eventuais gorjetas espontâneas concedidas por liberalidade do cliente, sem cobrança compulsória da empresa, ficam excluídas do rateio acima estipulado, não ensejando incidência de qualquer natureza.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA - 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.

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2022 e na vigência da presente convenção poderão ser utilizados como antecipações e para compensação em procedimento coletivo, inclusive futuro, de natureza legal ou não, de efeito revisional ou ainda decorrente de política salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISADO

Quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2022 e 31 de outubro de 2023, 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.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas concederão aos seus empregados, um adicional no percentual de 0,60% (sessenta centésimos por cento) sobre o salário base mensal, a título de adicional por tempo de serviço, por anuênio de trabalho prestado

pelo empregado ao mesmo empregador.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL DE QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam a função de caixa de forma permanente e não eventual, é devido um adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário base mensal.

1. Em face da concessão do presente adicional é autorizado o desconto do empregado de diferenças de caixa, se comprovado que o mesmo deu causa à diferença.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FERIADOS - ADICIONAL

O trabalho prestado em feriados, quando não compensado, será remunerado com adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal, sem prejuízo da remuneração do repouso semanal e ressalvada a possibilidade de compensação extraordinária da jornada de trabalho prevista em cláusula própria neste instrumento.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO

Alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados, gratuitamente ou 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 EDUCAÇÃO

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 fevereiro de 2023** uma ajuda de custo para material escolar de **R\$ 90,49 (noventa reais e quarenta e nove 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 "5", do parágrafo 9º, do art. 28, da Lei 9.528, de 10 de dezembro de 1997, e dentro do permissivo do art. 7º, da Constituição federal de 1988.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 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 dispensadas do seu pagamento, correndo por sua conta, porém, o pagamento do pecúlio mínimo ou seu prêmio.

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 - TRABALHO POR MULTIFUNÇÃO

As entidades convenientes ajustam que não existe qualquer óbice a contratação de empregados para o desempenho de multifunções durante a jornada normal de trabalho.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO POR JUSTA CAUSA

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

AVISO PRÉVIO

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

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.

2. Os empregados com três anos ou mais, consecutivos na mesma empresa ao serem despedidos terão direito aos seguintes prazos de aviso prévio:

- a) a partir de três anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 35 (trinta cinco) dias;
- b) a partir de quatro anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 40 (quarenta) dias;
- c) a partir de cinco anos de contrato de trabalho, completos pelo menos até a data da comunicação da despedida, o prazo será de 45 (quarenta e cinco) dias;

Parágrafo Primeiro: 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;

Parágrafo Segundo: 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO

A rescisão do contrato de trabalho, firmada por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço na mesma empresa, só será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato profissional e a anuência do sindicato patronal. A rescisão será homologada quando analisada pelos dois sindicatos que representam as categorias profissional e econômica.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GESTANTE - GARANTIA DE EMPREGO

Fica garantida a estabilidade provisória à empregada gestante desde a concepção até 30 (trinta) dias após o término do afastamento compulsório.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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, 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 da vigência deste instrumento normativo, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

1. Durante o período de pandemia do Covid-19, as empresas poderão adotar regime de compensação horária de até um ano.
2. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.
3. 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 parágrafo 3º, do art. 59 da CLT, com redação adotada pelo art. 6º, da Lei 9.601/98.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. A hora suplementar não compensada até o dia anterior à data base desta categoria ingressará na folha de pagamento do respectivo mês, com o adicional legal.
8. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas até o dia 31 de outubro de cada ano, exceção da regra prevista no item 1, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.

9. Na hipótese de demissão por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

10. Para o trabalho extra de compensação eventualmente realizados nos feriados, deverão as empresas proceder a compensação na proporção de 01(uma) hora de trabalho por 02 (duas) hora de descanso.

11. A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA 12 X 36

Fica autorizada, a adoção de escala de trabalho em regime especial de horário de 12 x 36, na forma do artigo 59-A, da CLT, assim entendida a prestação de trabalho em jornada de 12 (doze) horas seguida de folga de 36 (trinta e seis) horas, o que implica em prestação de serviço por 48 (quarenta e oito) horas em uma semana e por 36 (trinta e seis) horas na semana seguinte.

PARÁGRAFO ÚNICO

Adotado o regime pelas empresas, somente serão consideradas como extras as horas excedentes à jornada aqui autorizada.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INTERVALO ENTRE TURNOS

Fica estabelecido e autorizado que o intervalo entre um turno e outro durante a mesma jornada poderá ser prorrogado até o máximo de 4 (quatro) horas e respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - INTERVALO DE TRINTA MINUTOS

Fica estabelecido e autorizado pelo sindicato obreiro 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.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO E TRABALHO EM FERIADOS

Os empregados que trabalharem em domingos serão dispensados do trabalho, para fins de gozo do repouso remunerado compensatório, em data a ser fixada na própria semana do trabalho em domingo, sendo que, independentemente do gênero, a cada quatro semanas o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, ou seja, após três domingos o outro será necessariamente de repouso, hipótese em que a concessão do repouso semanal remunerado previsto no art. 7º, XV, da CF poderá ocorrer antes ou após o sétimo e até o décimo dia consecutivo de trabalho, não importando no seu pagamento em dobro desde que garantido o repouso remunerado em um único dia da semana iniciada na segunda-feira e finalizada no domingo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Excetuam-se dessa regra os empregados contratados para trabalhar somente nas sextas-feiras, sábados e domingos, que terão descanso semanal nos termos da legislação em vigor.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Havendo trabalho nos feriados, inclusive quando recair em domingos, o empregado fará jus a folga compensatória, sem prejuízo do repouso semanal remunerado, a ser gozada no prazo de 90 (noventa) dias, contados do feriado trabalhado. Caso não ocorra a compensação no prazo de 90 (noventa) dias, o feriado trabalhado deverá ser remunerado o dia trabalhado em dobro.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGISTRO PONTO

1. As empresas ficam obrigadas a manter registro de ponto de seus empregados, podendo o mesmo ser realizado de forma eletrônica ou manual.
2. Conforme previsão dada pela Portaria nº 671 de 8.11.2021, as empresas poderão utilizar sistema alternativo de controle de frequência dos seus empregados, seja ele eletrônico, manual ou mecânico.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 INTERVALO ENTRE TURNOS - DURAÇÃO.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO

ITEM 1º - DO REGIME DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho, que não se confunde por sua própria natureza com trabalho externo, a prestação de serviços de maneira preponderante ou não fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O comparecimento ainda que habitual às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

PARÁGRAFO QUARTO

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

PARÁGRAFO QUINTO

Os empregados poderão não ter a sua jornada controlada, hipótese em que não poderão lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos, situação em que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias.

PARÁGRAFO SEXTO

Caso as partes estabeleçam controle de jornada aos empregados em teletrabalho, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, controle por sistema de software, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada, não descaracterizando o teletrabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Havendo controle horário, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderão ser realizadas com prévia autorização do empregador.

PARÁGRAFO OITAVO

Havendo controle horário, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho.

ITEM 2º - DO REGIME HÍBRIDO DE TELETRABALHO

Considera-se teletrabalho em regime híbrido a prestação de serviços tanto nas dependências como fora das dependências do empregador, sendo que nesta última hipótese com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O contrato de trabalho também deverá estipular a quantidade de dias ou de dias mínimos na semana ou no mês que o empregado deverá comparecer na sede da empresa e se os mesmos serão determinados pelo empregador ou de livre escolha do empregado, com definição de prazo de comunicação entre as partes.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O contrato poderá estabelecer regras mais flexíveis de comparecimento as dependências da empresa, inclusive a não fixação de número de dias mínimos ou quantidade fixa de dias de comparecimento à empresa para o trabalho presencial.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Poderá ser realizada a alteração do regime presencial para o de teletrabalho híbrido desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

PARÁGRAFO QUARTO

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho híbrido para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

PARÁGRAFO QUINTO

Os empregados em teletrabalho híbrido poderão não ter a sua jornada controlada quando da prestação de serviços fora das dependências do empregador, não podendo lhes ser exigido o cumprimento de horários pré-estabelecidos quando em teletrabalho, hipótese em que não terão direito ao pagamento de eventuais horas tidas como extraordinárias.

PARÁGRAFO SEXTO

Caso as partes estabeleçam controle de jornada quando da prestação de serviços fora das dependências da empresa, o mesmo poderá ser realizado através do acionamento dos equipamentos de trabalho, registro a distância por equipamento móvel, controle por software, registro por exceção e outras formas alternativas que garantam a correta e fiel marcação dos horários de início e final da jornada, não descaracterizando o teletrabalho.

PARÁGRAFO SÉTIMO

Havendo controle horário no regime de teletrabalho, empregado e empregador poderão ajustar no contrato de trabalho ou aditivo que a prestação de horas extraordinárias somente poderá ser realizada com prévia autorização do empregador.

PARÁGRAFO OITAVO

Havendo controle horário no regime de teletrabalho, as horas extras poderão ser compensadas, respeitada a cláusula geral prevista na Convenção coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho.

ITEM 3º - DO CONTRATO DE TRABALHO

O aditivo ao contrato de trabalho ou o contrato de trabalho admissional que estabeleçam o teletrabalho deverá ser formalizado entre as partes e conter: a) identificação, assinaturas (eletrônicas ou não) e domicílio ou sede das partes; b) menção expressa do regime de teletrabalho (híbrido se for o caso), e correspondente remuneração; c) indicação, quando for o caso, da jornada de trabalho e a forma de controle ou a ausência de controle; e d) propriedade dos instrumentos de trabalho (da empresa ou do empregado) bem como o responsável pela respectiva instalação e manutenção e pelo pagamento de eventual despesa extraordinária de consumo e de utilização.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregado deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pelo empregador uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As despesas próprias de manutenção da residência, como de eletricidade, telefonia, e de conexão a redes, não serão suportadas pelo empregador.

PARÁGRAFO QUARTO

O empregador arcará com as despesas decorrentes de alterações nos planos de conexão do empregado, caso sejam as mesmas necessárias e previamente aprovadas pelo empregador.

PARÁGRAFO QUINTO

Empregado e empregador poderão, de modo não obrigatório, ajustar, por mútuo acordo, o pagamento de ajuda de custo vinculada ao teletrabalho, sendo o pagamento e seu recebimento formalizados pelas partes.

PARÁGRAFO SEXTO

As utilidades mencionadas neste Item não integram a remuneração do empregado.

ITEM 4º - DA IGUALDADE DE TRATAMENTO ENTRE OS EMPREGADOS EM GERAL E OS EM TELETRABALHO

O empregado em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais empregados, com exceção dos destacados na presente cláusula, não havendo qualquer prejuízo quanto à sua remuneração, quanto aos direitos previstos na norma coletiva, e outros benefícios concedidos por liberalidade pelo empregador.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Os empregados em teletrabalho não têm direito ao vale transporte (salvo quando dos deslocamentos casa-empresa e proporcionais a estes dias) e ao vale refeição quando a empresa fornecer refeição em refeitórios ou restaurantes conveniados, hipótese em que não será devida qualquer compensação.

PARÁGRAFO SEGUNDO

No âmbito da formação profissional, o empregador deve proporcionar ao empregado em teletrabalho, em caso de necessidade, preparação adequada sobre a utilização de tecnologias de informação e de comunicação inerentes ao exercício da respectiva atividade.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O empregador deve adotar políticas para evitar o isolamento do trabalhador, garantindo eventuais contatos presenciais na empresa e com outros empregados, que não descaracterizarão a natureza do trabalho.

PARÁGRAFO QUARTO

O empregado em teletrabalho deverá ser informado periodicamente sobre os resultados de seu trabalho.

ITEM 5º - DA PRIVACIDADE DO EMPREGADO EM REGIME DE TELETRABALHO

O empregador deve respeitar a privacidade do empregado em regime de teletrabalho e os tempos de descanso e de repouso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Sempre que o teletrabalho for realizado no domicílio do trabalhador, a visita por preposto do empregador ao local de trabalho só deve ter por objeto o controle da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho e apenas pode ser efetuada, após prévio aviso, entre as 9 e as 18 horas dos dias úteis de trabalho, com assistência do trabalhador ou de pessoa por ele designada.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Constitui infração grave a violação do disposto nesta cláusula.

ITEM 6º – DAS PRECAUÇÕES PARA QUE SE EVITEM DOENÇAS E ACIDENTES DO TRABALHO

O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregador deverá empreender seus melhores esforços para qualificar o empregado para que atinja no teletrabalho níveis adequados de segurança e higiene.

ITEM 7º – DA PROTEÇÃO DE DADOS

A empresa e os empregados em teletrabalho deverão proteger os dados fornecidos por ambas as partes, sendo vedada qualquer forma de compartilhamento que não seja relacionado a atividade contratada.

PARÁGRAFO ÚNICO

A empresa poderá monitorar as atividades empreendidas pelo empregado através das ferramentas de TI disponibilizadas para a execução do trabalho.

ITEM 8º – DO USO DE IMAGEM E VOZ

A categoria consente coletivamente o uso de imagem e voz dos empregados, inclusive quando se tratar de produção de atividades que serão difundidas em plataformas digitais abertas em que sejam utilizados os dados pessoais dos empregados (imagem, voz, nome).

PARÁGRAFO ÚNICO

Quando se tratar de uso de imagem e voz do empregado em material por ele produzido, o consentimento para divulgação deverá ser estabelecido em termo específico ajustado entre empregado e empregador.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FRACIONAMENTO DE FÉRIAS

As férias dos empregados, a critério do empregador e com a concordância do empregado, poderão ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

UNIFORME

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS

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

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.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA ajusta o pagamento pelos empregados por ele representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 513, "e", da CLT, respeitado o disposto no art. 611-B, XXVI, do mesmo diploma legal, devendo ser descontada pelo empregador da folha de seus funcionários, no valor correspondente a **R\$ 39,23**, 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. Os empregados contratados por prazo determinado ou contrato intermitente, terão o valor da contribuição proporcional à jornada contratada, considerado como teto o valor de **R\$ 39,23** de contribuição para jornada de 220 horas mensais, assegurada a contribuição mínima de **R\$ 18,00 (dezoito reais)**.

Parágrafo Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: 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) da condição de pertencer a categoria representada, independentemente de qualquer outra participação de taxa associativa, a qual substitui, respeitado o previsto no parágrafo quarto.

Parágrafo Terceiro: Igualmente é assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, desde que respeitados os seguintes requisitos: o empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente diretamente no sindicato profissional nos seguintes endereços e horários:

A) Sede - Rua Batista Luzardo 278, Centro, Canela, das 9h às 18h, de segunda-feira à sexta-feira.

B) Subsede - Rua Rio Grande do Sul, 221, Centro, Parobé, das 8h - 11h30 e das 13h - 18h, de segunda-feira à sexta-feira, e exceto na quarta-feira.

Parágrafo Quarto: Ao trabalhador que manifestar a oposição ao desconto, ainda que sujeito aos direitos e deveres estabelecidos no presente instrumento, deixa de ser assegurada a aplicação do disposto no parágrafo segundo, a partir do momento da manifestação da oposição ao desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo **SINDIHOTEL/RS** recolherão aos cofres da entidade, à título de contribuição assistencial, o valor equivalente a **R\$ 100,00** (cem reais), por funcionário. O recolhimento do valor ora fixado, deverá ser procedido em **duas parcelas**, sendo cada parcela no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais). A primeira parcela deve ser paga até o dia **20 de janeiro de 2023** e a segunda parcela até o dia **20 de fevereiro de 2023**, sob pena das cominações do art. 600 da CLT.

Parágrafo único - As empresas que não possuem empregados recolherão aos cofres do SINDIHOTEL/RS para a manutenção dos serviços prestados pelo Sindicato a todos os representados a importância de **R\$ 122,00** (cento e vinte dois reais), dividida em duas parcelas. A primeira parcela deve ser paga até o dia **20 de janeiro de 2023** e a segunda parcela até o dia **20 de fevereiro de 2023**, sob pena das cominações do art. 600 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

O termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, a ser firmado facultativamente entre empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho, deve ser realizado obrigatoriamente perante o sindicato dos empregados da categoria e o sindicato da categoria econômica.

PARÁGRAFO ÚNICO

Quando empregado e empregador acordarem a necessidade do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, será custeada pela empresa, uma taxa no valor de R\$ 100,00 (cem reais) para cada homologação.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DELEGADO SINDICAL**

Será eleito um delegado sindical para cada município, 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 se admitindo reeleição.
2. Ficam impedidos de participar da eleição prevista no caput, os empregados da empresa que tiver elegido o delegado sindical no mandato anterior, a fim de possibilitar a igualdade de participação dos empregados de todas as empresas da categoria profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INICIO DE CUMPRIMENTO

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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, vedadas greves com base na presente Convenção Coletiva do Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES**CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - RESCISÕES – PAGAMENTO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMINAÇÃO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA

As partes se reunirão extraordinariamente no mês de maio e outubro de 2023, para avaliar a situação econômica do setor e das categorias, bem como discutir e avaliar o salário da categoria.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os acordos coletivos de trabalho envolvendo empregados e empresas representadas pelas entidades convenentes, salvo aqueles que tratam especificamente de participação nos lucros e resultados, deverão ser obrigatoriamente assistidos e firmados pelo sindicato econômico, sob pena de ineficácia.

**LUCIA LADISLAVA WITCZAK
PROCURADOR
SINDICATO INTERMUNICIPAL DOS MEIOS DE HOSPEDAGEM E SIMILARES DO RS - SINDIHOTEL**

**ENEDIR BARRETO
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA**

ANEXOS ANEXO I -

[Anexo \(PDF\)](#)

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