

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS004973/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 21/12/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR066557/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.110229/2021-47  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/12/2021

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 ;

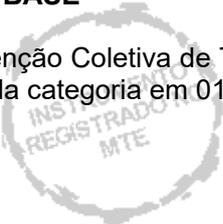
E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 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 hoteleiro e similares**, 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

Ficam instituídos os seguintes salários mínimos profissionais:

#### I) De 1º de novembro de 2021 à 30 de abril de 2022:

**a) Salário normativo contrato de experiência:** R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos 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;

**b) Salário normativo pós contrato de experiência:** R\$ 1.376,39 (um mil trezentos e setenta e seis reais e trinta e nove centavos).

#### II) A partir de 1º de maio de 2022:

**a) 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;

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

**Parágrafo único** - Fica estabelecido, ainda, que o salário normativo fixados para maio de 2021 serão base de cálculo para a próxima data base - novembro de 2022.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

**Os salários dos empregados representados pelo sindicato profissional acordante serão reajustados nas seguintes datas e índices:**

**A) Em 1º de novembro de 2021**, os salários dos empregados representados pelas entidades profissionais acordantes serão majorados no percentual de **5,39%** (cinco inteiros e trinta e nove centésimos), a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista.

**B) Em 1º de maio de 2022** os salários dos empregados representados pela entidade profissional convenente serão majorados em **11,08%** (onze inteiros e oito centésimos por cento), a incidir sobre os salários resultantes da Convenção Coletiva de Trabalho ora revista, compensado, automaticamente, o reajuste previsto na alínea A da presente cláusula.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - O percentual de reajuste previsto nas alíneas A e B desta cláusula será aplicado até a parcela de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) 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 2020 até 31 de outubro de 2021 terão seus salários alterados pelo único critério estabelecido na tabela proporcional fixada na cláusula quinta, 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 2021), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL

Em **01/11/21** e **01/05/2022**, 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, até a parcela máxima fixada na cláusula quarta, nos termos da tabela abaixo, compensado no reajuste de maio de 2022, automaticamente, o reajuste previsto para novembro de 2021:

Data Admissão	Reajuste 01/11/2021	Reajuste 01/05/2022
NOV/20	5,39%	11,08%
DEZ/20	4,89%	10,03%
JAN/21	4,14%	8,45%
FEV/21	4,00%	8,16%
MAR/21	3,58%	7,28%
ABR/21	3,13%	6,36%
MAI/21	2,94%	5,96%
JUN/21	2,45%	4,95%
JUL/21	2,14%	4,33%
AGO/21	1,62%	3,27%
SET/21	1,18%	2,37%
OUT/21	0,58%	1,16%

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.

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 de 2022.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 2021 a 31 de outubro de 2022, incluindo todos os diplomas legais pertinentes à política salarial do aludido período aplicável até o mês de novembro de 2020, ficando estipulado que o salário resultante da aplicação dos percentuais acima previstos, formará base para eventual procedimento coletivo futuro revisional.

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

Eventuais diferenças decorrentes da aplicação da presente convenção coletiva deverão ser satisfeitas junto com a folha de salários de janeiro de 2022.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES FUTURAS**

Os aumentos espontâneos ou coercitivos, praticados a partir de 1º de novembro de 2021 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 TERCEIRA - COMPENSAÇÃO VARIAÇÕES PERÍODO REVISADO**

Quaisquer aumentos concedidos entre 1º de novembro de 2021 e 31 de outubro de 2022, 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 2022 uma ajuda de custo para material escolar de **R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais)** 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 VIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.

## **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.

## **SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO COM OBRIGAÇÃO DE FREQUENCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO**

O empregador, enquanto perdurar o estado de calamidade em decorrência 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 (remoto) 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 aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

#### **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.

## **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 NONA**

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 VIGÉSIMA QUINTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO EMPREGADOS DO GRUPO DE RISCO DA COVID 19**

As empresas representadas poderão estabelecer em acordo coletivo de trabalho, com a assistência do sindicato patronal, regra de que 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, a empresa poderá, enquanto perdurar o período de restrição, 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 do empregado.

## **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 VIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO - COVID 19**

As empresas representadas poderão estabelecer em acordo coletivo de trabalho, com a assistência do sindicato patronal, 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, poderá 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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. Caso o empregador tenha iniciado período de compensação horária antes da data de declaração da situação de pandemia com término limitado ao período previsto no caput da presente cláusula poderá prorrogar o período até o limite estabelecido no item 2.
3. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. 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 TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - DA COINCIDÊNCIA DO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO COM O DOMINGO**

Estando as empresas representadas autorizadas a trabalhar com a utilização de empregados em domingos e feriados, o repouso semanal remunerado, independentemente do gênero, deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no mês, hipótese em que a concessão de repouso semanal remunerado poderá ocorrer antes ou após o sétimo dia, não importando no seu pagamento em dobro.

#### **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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - REGIME ESPECIAL DE HORÁRIO**

Fica acordada a possibilidade, mediante Acordo Coletivo de Trabalho celebrado nos moldes dos artigos 612 e 613, das 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. Adotado o regime, somente serão consideradas extraordinárias as horas que excederem a 44 (quarenta e quatro) semanais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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 QUADRAGÉSIMA - BANCO DE HORAS - ESTADO DE CALAMIDADE - INTERRUPTÃO DAS ATIVIDADES**

As empresas representadas, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do Covid -19, estão autorizadas a interromper suas 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS INTEGRAIS OU PARCELADAS**

As empresas representadas, enquanto perdurar a pandemia do Covid 19, poderão conceder férias integrais ou parceladas, inclusive antecipadas (período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido), por escrito ou por meio eletrônico, sem a necessidade de observância do prazo de aviso prévio previsto no art. 135 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **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 calamidade pública, 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 calamidade pública, 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 calamidade estará sujeito à concordância do empregador.

### **PARÁGRAFO SEXTO**

O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS COLETIVAS**

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

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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\$ 36,85, por mês**, assegurado um valor mínimo de **R\$ 18,00** (dezoito reais) em cada 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.

**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.

**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, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 **10 de janeiro de 2022** e a segunda parcela até o dia **10 de fevereiro de 2022**, sob pena das cominações do art. 600 da CLT.

**Párrafo 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 **10 de janeiro de 2022** e a segunda parcela até o dia **10 de fevereiro de 2022**, sob pena das cominações do art. 600 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 QUINQUAGÉSIMA QUINTA - RESCISÕES – PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COMINAÇÃO**

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA**

As partes se reunirão extraordinariamente no mês de maio e outubro de 2022, para avaliar a situação econômica do setor e das categorias, bem como discutir e avaliar o salário da categoria.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DATA BASE**

Os convenientes 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 NONA - DA COMUNICAÇÃO AO SINDICATO PROFISSIONAL**

A suspensão temporária do contrato e a redução de jornada de trabalho e de salário deverão ser comunicados ao Sindicato Laboral acordante, através do endereço eletrônico [secretaria@sindicatohoteleirocanela.com.br](mailto:secretaria@sindicatohoteleirocanela.com.br), no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua implementação.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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 DO COMERCIO HOTELEIRO E DE HOSPEDAGEM DE ANIMAIS DE ESTIMACAO DO ESTADO DO RIO  
GRANDE DO SUL - SINDIHOTEL**

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

## **ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO LABORAL**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

