

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000023/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 12/01/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR066204/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.110233/2020-24
DATA DO PROTOCOLO: 18/12/2020

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 Procurador, Sr(a). LUCIA LADISLAVA WITCZAK;

E

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;

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 2020 a 31 de outubro de 2021 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

Aos empregados abrangidos pela presente convenção, **com vigência a partir de 1º de novembro de 2020**, fica assegurado os seguintes salários normativos:

I - De 1º de novembro de 2020 a 31 de dezembro de 2020:

a) Salário normativo contrato de experiência: R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta 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\$ 1.280,00 (um mil e duzentos e oitenta reais).

II - De 1º de janeiro de 2021 a 31 de outubro de 2021:

a) Salário normativo contrato de experiência: no valor de R\$ 1.071,00 (um mil e setenta e um 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\$ 1.306,00 (um mil trezentos e seis reais).

PRÁGRAFO ÚNICO - Fica estabelecido, ainda, que o salário normativo mínimo instituído após o término do contrato de experiência, será, no mínimo, **15% (quinze por cento)** superior ao salário normativo de ingresso, estabelecido para o período de experiência.

CLÁUSULA QUARTA - TABELA DE PROPORCIONALIDADE

Em 1º janeiro de 2021, 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.

| Admissão | Percentual | Admissão | Percentual |
|--------------|------------|-------------|------------|
| Novembro/19 | 2,00% | Maio/20 | 1,00% |
| Dezembro/19 | 1,76% | Junho/20 | 1,00% |
| Janeiro/20 | 1,24% | Julho/20 | 1,00% |
| Fevereiro/20 | 1,16% | Agosto/20 | 0,89% |
| Março/20 | 1,08% | Setembro/20 | 0,74% |
| Abril/20 | 1,00% | Outubro/20 | 0,37% |

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 2021.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Em 1 DE JANEIRO DE 2021, as empresas concederão a todos os seus empregados, admitidos até 01 de novembro de 2019, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo, no percentual de 2,00% (dois inteiros cento), a incidir sobre os salários do mês de novembro de 2019.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os empregados admitidos após 01 de novembro de 2019 até 31 de outubro de 2020 terão seus salários alterados pelo único critério estabelecido na tabela proporcional fixada na cláusula quarta, 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 2020), percentuais incidentes sobre o salário de admissão.

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 2019 a 31 de outubro de 2020, 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.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SÉTIMA - 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 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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA - REDUÇÃO DE SALÁRIOS E JORNADAS

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá reduzir proporcionalmente a jornada de trabalho e o salário de seus empregados, até o máximo permitido em lei e em atos normativos do Governo Federal, de forma sucessiva ou intercalada, observados os seguintes requisitos: a) preservação do valor do salário-hora de trabalho; e b) comunicação ao empregado, inclusive por meio eletrônico ou whatsapp, da redução com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

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 2020 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 2019 e 31 de outubro de 2020, 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 2021 uma ajuda de custo para material escolar de **R\$ 76,40 (setenta e seis reais e quarenta 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 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 SEM OBRIGAÇÃO DE FREQUENCIA A CURSO DE QUALIFICAÇÃO

Durante o estado de calamidade pública o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de todos os seus empregados, pelo prazo máximo permitido em lei e em atos normativos do Governo Federal, que poderá ser fracionado em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

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

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

PARÁGRAFO TERCEIRO

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

PARÁGRAFO QUARTO

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

PARÁGRAFO QUINTO

Os empregadores poderão conceder durante o período de suspensão do contrato ajuda compensatória mensal diversa da estabelecida no parágrafo quarto que não terá natureza salarial.

PARÁGRAFO SEXTO

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

PARÁGRAFO SÉTIMO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 subseqüentes 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.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA COMUNICAÇÃO AOS SINDICATOS

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata a cláusula 24ª, nos seguintes termos: a) durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e b) após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego previsto no caput da presente cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de: a) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento; b) setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou c) cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

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

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - JORNADA 12 X 36

Fica autorizada, durante a pandemia do COVID, a adoção da 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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.

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 373 de 25.02.2011, 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 suas empregadas, 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 - INTERRUÇÃO 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\$ 32,62 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.

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, holerite de pagamento, registro em CTPS, etc.) da condição de pertencer a categoria representada, independentemente de qualquer outra participação de taxa associativa, a qual substitui.

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: a) O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo; b) A oposição somente poderá ser exigida até 10 (dez) dias corridos após à data do registro da Convenção Coletiva de Trabalho junto ao órgão de Registro de competente.

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\$ 86,00 (oitenta e seis reais), por funcionário. O recolhimento deverá ser procedido em duas parcelas, sendo cada parcela no valor de R\$ 43,00 (quarenta e três reais). A primeira parcela deve ser paga até o dia 12 de janeiro de 2021 e a segunda parcela até o dia 10 de março de 2021, 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 12 de janeiro de 2021 e a segunda parcela até o dia 10 de março de 2021, 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 2021, 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.

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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