

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS004368/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/12/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR055412/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.109875/2022-42  
**DATA DO PROTOCOLO:** 17/11/2022

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

SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.957.224/0001-04, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO E HOSPITALIDADE DO VALE DO TAQUARI-RS, CNPJ n. 01.151.363/0001-90, 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 maio de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Turismo**, com abrangência territorial em **Anta Gorda/RS, Arroio do Meio/RS, Bom Retiro do Sul/RS, Boqueirão do Leão/RS, Capitão/RS, Colinas/RS, Cruzeiro do Sul/RS, Encantado/RS, Estrela/RS, Ilópolis/RS, Imigrante/RS, Lajeado/RS, Mato Leitão/RS, Muçum/RS, Nova Bréscia/RS, Pouso Novo/RS, Progresso/RS, Putinga/RS, Relvado/RS, Roca Sales/RS, Santa Clara do Sul/RS, Sério/RS, Teutônia/RS, Travesseiro/RS e Venâncio Aires/RS.**

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

**Parágrafo Primeiro:** À categoria profissional será garantido, salário normativo nos seguintes valores, a partir de 01/10/2022:

a) **Empregados em Geral - R\$ 1.589,00** (hum mil quinhentos e oitenta e nove reais) mensais, como piso de ingresso a vigorar durante o prazo experimental do contrato de trabalho e **R\$ 1.755,00** (hum mil setecentos e cinquenta e cinco reais) mensais, como Salário Normativo para o período posterior;

b) **Contínuos, serventes e faxineiras – R\$ 1.478,00** (hum mil quatrocentos e setenta e oito reais) mensais, como Salário Normativo.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

## **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados **em primeiro de outubro do ano de dois mil e vinte e dois**, no percentual de 8% (oito por cento) a incidir sobre o salário resultante da integração da inflação medida no período revisando anterior (7,59%), nos termos do parágrafo segundo da cláusula quarta da CCT revisanda (CCT vigente na data base anterior).

## **CLÁUSULA QUINTA - INFLAÇÃO**

A majoração salarial prevista na cláusula primeira inclui a variação acumulada de preços ocorrida no período revisando, estando assim quitadas todas as majorações salariais previstas e legalmente mensuradas no período acima referido.

## **CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

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

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

## **CLÁUSULA SÉTIMA - COMPENSAÇÕES**

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

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

## **CLÁUSULA OITAVA - EMPREGADO NOVO**

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

## **CLÁUSULA NONA - CÓPIAS DOS RECIBOS**

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

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

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

## **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUENIO**

Fica estabelecido que após cada período de cinco anos contínuos de trabalho na mesma empresa, o empregado receberá, mensalmente, a título de quinquênio, 5% (cinco por cento) sobre o salário básico que integrará sua remuneração para todos os efeitos legais.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam a função de caixa, exclusivamente, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário mínimo profissional, à título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal, sendo caracterizada como ajuda de custo destinada a indenizar eventuais e apuradas diferenças de caixa.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DAS RESCISÓRIAS**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator ao pagamento da multa prevista no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não caberá multa:

a) se o empregado não comparecer no local, dia e hora designados para o pagamento ou, comparecendo, negar-se a receber as importâncias que lhe são oferecidas;

- b) se a empresa promover ação de consignação em pagamento e depósitos;
- c) se pagas as rescisórias pela empresa, forem consideradas devidas apenas as diferenças;
- d) se a demissão foi feita sob a alegação de justa causa ainda que a mesma não venha a ser acatada em reclamatória judicial;
- e) se o pagamento das rescisórias for decorrente de reconhecimento de vínculo empregatício pela Justiça do Trabalho.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Uma vez estabelecido o regime de trabalho acima, as empresas não poderão alterá-lo sem expressa anuência dos empregados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

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

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

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

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO, REMUNERAÇÃO E BANCO DE HORAS**

Os empregadores ficam autorizados a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2h (duas horas) suplementares diárias, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 120 (cento e vinte) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Sendo a prestação laboral devida em atividade insalubre a presente prorrogação com compensação de jornada de trabalho dispensa a prévia verificação ou inspeção da autoridade competente em matéria de higiene e segurança do trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A apuração e liquidação do saldo de horas serão realizadas ao final de cada quadrimestre. No final do quadrimestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, sendo que tais horas serão integradas ao salário pela média física, para efeitos de pagamento de gratificação natalina, férias e adicional noturno. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem. O prazo para pagamento do saldo do banco de horas será na folha de pagamento do mês subsequente ao fechamento de cada quadrimestre.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica proibida a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante que comprovando a sua situação escolar, bem como da empregada lactante, até que o filho complete 06 (seis) meses de idade. Em ambos os casos a liberação fica condicionada a manifestação, por escrito, do interesse pelo empregado na referida prorrogação.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Havendo rescisão do contrato de trabalho por iniciativa da empregadora e sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma acima estabelecida, o trabalhador terá o direito de receber o pagamento das horas excedentes a sua carga horária contratual diária não compensadas, acrescidas do adicional de horas extras devidos na data da rescisão do contrato de trabalho. No caso de haver débito de horas não trabalhadas tais horas serão consideradas zeradas, sem a possibilidade de desconto na rescisão. No caso do trabalhador encontrar-se em débito com a jornada e pedir demissão, antes do fechamento do período, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A compensação horária prevista na presente Convenção Coletiva só será válida se o empregado a ela submetida for avisado, por escrito, com antecedência mínima de **03 (três) dias**. Poderá o empregado solicitar dispensa por conta do banco de horas desde que tal solicitação ocorra no mesmo prazo referido anteriormente.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Especificamente em relação a eventos/feiras divulgadas e predefinidas relacionadas ao Turismo, fica autorizada a compensação, mesmo que o tempo de trabalho ultrapasse as 2 (duas) horas além da jornada contratada mencionadas no "caput". Neste caso, a compensação deverá ser realizada no prazo de 15 (quinze) dias de sua realização, com anotação expressa no registro de horário de que se trata de "horas evento", e apresentação de relatório de horas trabalhadas no evento com assinatura do empregado e de seu superior hierárquico.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - FOLGAS

Sempre que os empregados tiverem que trabalhar em domingos e/ou feriados sem a devida compensação de descanso, receberão remuneração em triplo pelo dia de folga trabalhado.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INTERVALO ENTRE TURNOS

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

## FALTAS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO DE FALTA - MÃE TRABALHADORA

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

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA MODALIDADE TEMPORÁRIA DE TELETRABALHO (HOME OFFICE)

Poderão empregador e empregado(a), de comum acordo, optar pela modalidade temporária de teletrabalho (home office), de forma integral, ou híbrida (parte presencial e parte home office) mediante Aditivo Contratual Individual e Provisório, optando ou não pela redução de carga horária.

**Parágrafo Primeiro:** A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado(a) com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico.

**Parágrafo Segundo:** Na hipótese de o empregado(a) não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho (home office), o empregador deverá fornecer os equipamentos em regime de comodato, bem como pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial.

**Parágrafo Terceiro:** A carga horária desenvolvida na modalidade temporária de teletrabalho (home office) será considerada como jornada de trabalho efetivamente cumprida, não podendo ser objeto de compensação futura.

**Parágrafo Quarto:** Durante o período em que o empregado(a) estiver trabalhando na modalidade home office, o empregador ficará dispensado de fornecer o benefício do vale transporte.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INICIO DAS FÉRIAS E FRACIONAMENTO

Em período de até 20 (vinte) dias é vedado ao empregador conceder férias iniciando na sexta-feira ou em véspera de feriado que cair em sexta-feira ou segunda-feira.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É autorizado o fracionamento das férias para todos os empregados, inclusive aqueles com idade igual ou superior a 50 (cinquenta) anos, desde que de interesse do trabalhador, cuja solicitação se dará mediante manifestação expressa, por escrito, do empregado, sob pena de invalidade.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Esta cláusula tem caráter excepcional vigorando apenas para o período de vigência do presente instrumento.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

Durante o período de vigência da presente convenção, as empresas que o firmam poderão antecipar, de forma individual ou coletiva, as férias de seus empregados(as).

**Parágrafo Primeiro:** As férias mencionadas no caput desta cláusula não poderão ser gozadas em períodos inferiores a 10 (dez) dias corridos ou superiores a 20 (vinte dias).

**Parágrafo Segundo:** No caso de férias coletivas, o comunicado referido no caput desta cláusula deverá ser enviado ao empregado(a), bem como à entidade sindical que o representa, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas que antecede a data prevista para início do gozo, sem que isso implique irregularidade na sua concessão.

**Parágrafo Terceiro:** No caso de férias individuais, o comunicado referido no caput desta cláusula deverá ser enviado ao empregado(a), no prazo de 48 (quarenta e oito) horas que antecede a data prevista para início do gozo, sem que isso implique irregularidade na sua concessão.

**Parágrafo Quarto:** O pagamento das férias deverá ocorrer até o quinto dia útil após o término de sua fruição.

**Parágrafo Quinto:** O adicional de 1/3 de férias poderá ser pago em até 6 (seis) meses contados da data de sua concessão.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - UNIFORMES

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

## RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a remeter aos sindicatos ora acordantes (patronal e profissional) cópia da GRF - Guia de Recolhimento do FGTS e GFIP-SEFIP do MTE, referente ao mês de outubro de 2022, até o dia 10 de novembro de 2022.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas que não possuem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS, enviando a RAIS NEGATIVA até o dia 10 de novembro de 2022.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

A inobservância, pela empresa, da obrigação de fazer especificada no caput, autoriza os Sindicatos a cobrança de multa no valor de 1 (um) salário da categoria para cada entidade.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL EMPREGADOS

O desconto da contribuição assistencial, já deliberada e aprovada em assembleia-geral do sindicato profissional em valor correspondente a 2 dias da remuneração do empregado, 1 dia no mês de novembro de 2022, terá o recolhimento datado para o 8º dia útil de dezembro de 2022 e 1 dia no mês de dezembro de 2022, terá o

recolhimento datado para o 8º dia útil de janeiro de 2023, devendo ser operacionalizado com base nos parágrafos a seguir ajustados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

Em caso de rescisão do Contrato de Trabalho do Empregado antes da data prevista para o recolhimento, a empregadora procederá, quando do pagamento das verbas rescisórias, no desconto do valor acima estabelecido, efetuando o repasse ao Sindicato dos Empregados no ato da homologação da rescisão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

A contribuição instituída nestes moldes será efetuada em consonância com a legislação vigente na data do desconto, ressalvada possibilidade de questionamento judicial pelo Sindicato laboral de eventual ilegalidade ou prática anti-sindical.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

O não cumprimento da obrigação ora pactuada em sua forma acima entabulada, implicará o pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor não recolhido, acrescido a juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso e correção monetária pelo INPC/IBGE.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 09.02.2022, as empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Turismo no Estado do Rio Grande do Sul - SINDETUR-RS, ficam obrigadas a recolher em favor da entidade a importância de R\$ 175,00 (cento e setenta e cinco reais), por cada empregado, até o dia 20/11/2022. Este valor corresponde a 10% do piso geral da categoria.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

O recolhimento instituído no "caput" da presente cláusula é ônus da empresa e o não recolhimento no prazo estipulado acarretará uma multa de 10% (dez por cento) sobre a importância devida, mais juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária;

**PARÁGRAFO SEGUNDO**

**Nenhuma representada, possuindo ou não empregados, contribuirá a tal título com valor inferior a 10% do piso geral da categoria.**

**PARÁGRAFO TERCEIRO**

Em virtude da grave crise econômica que enfrenta o país neste momento, as agências associadas à entidade que estiverem em dia com todas as contribuições sindicais (assistencial, associativa e sindical) no momento do pagamento, terão desconto de 30% do valor total devido no caput.

**DANILO KEHL MARTINS  
PRESIDENTE  
SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**

**MARISA DA SILVA  
PRESIDENTE**



**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO E HOSPITALIDADE DO VALE DO TAQUARI-RS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SINDICATO DOS EMPREGADOS DO VALE DO TAQUARI**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA SINDETUR-RS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO III - ATA SINDICATO DOS EMPREGADOS VALE DO TAQUARI**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

