

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS001973/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 01/08/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR036353/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46218.010083/2019-19  
**DATA DO PROTOCOLO:** 26/07/2019

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 Presidente, Sr(a). DANILO KEHL MARTINS;

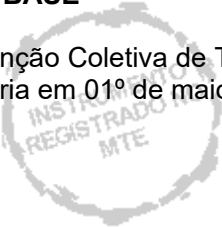
E

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 Presidente, Sr(a). MARISA DA SILVA;

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 2018 a 30 de abril de 2020 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**

Ficam instituídos, a partir de 1º de maio de 2018, os seguintes salários mínimos profissionais:

- a) Empregados em Geral - R\$ 1.148,00 (hum mil e cento e quarenta e oito reais);
- b) Empregados que exerçam as funções de “office-boy”, servente e faxineira - R\$ 1.070,00 (hum mil e setenta reais).

A partir de 1º de maio de 2019, os seguintes salários mínimos profissionais:

- a) Empregados em Geral - R\$ 1.206,20 (hum mil duzentos e seis reais e vinte centavos);
- b) Empregados que exerçam as funções de “office-boy”, servente e faxineira - R\$ 1.124,25 (hum mil cento e vinte e quatro reais e vinte e cinco centavos).

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante são majorados, retroativamente à 1º de maio de 2018, no percentual de 2,50% (dois vírgula cinquenta por cento), a incidir sobre o salário percebido em maio de 2017.

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados, ainda, em 1º de maio de 2019, no percentual de 5,07% (cinco vírgula zero sete por cento) a incidir sobre o salário percebido em maio de 2018

### **PARÁGRAFO ÚNICO**

As majorações previstas na presente cláusula serão contempladas com o salário de Agosto de 2019.

### **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**

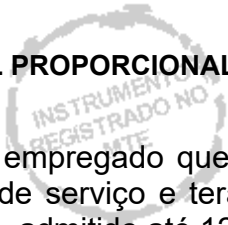
Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o prazo de vigência do acordo coletivo anterior, exceto os provenientes de término de aprendizagem; implemento de idade; promoção por antiguidade ou merecimento; transferência 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 subsequentes 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 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

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. O quadrimestre será considerado nos períodos de 01 de agosto de 2018 a 30 de novembro de 2018 e assim sucessivamente. 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.

## 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.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA - FÉRIAS**

Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o normal.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
UNIFORME****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 aos meses de maio de 2018 e maio de 2019, até o dia 30 de julho de 2019.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**

As empresas que não possuírem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS, enviando a RAIS NEGATIVA até o dia 30 de julho de 2019.

**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 TERCEIRA - 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 mês de agosto de 2019, terá o recolhimento datado para o 5º dia útil de setembro de 2019, devendo ser operacionalizado com base nos parágrafos a seguir ajustados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:**

É assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, desde que manifestado individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

A instituição da contribuição prevista nesta cláusula é de iniciativa da Entidade Sindical Laboral, a partir de autorização de sua assembleia geral extraordinária da categoria, excluindo-se de qualquer encargo o sindicato patronal conveniente. Na hipótese de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional que tenham se oposto ao aludido desconto, visando o ressarcimento do correspondente valor referido na presente cláusula, poderá a empresa requerer em sua defesa a denúncia à lide da respectiva Entidade Sindical Laboral, para que esta venha responder pela demanda no tocante ao referido ressarcimento, limitado ao valor descontado e efetivamente recolhido aos cofres sindicais, desde que tenha ocorrido condenação da empresa no tocante e que o empregador tenha procedido a efetiva defesa judicial.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

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 QUARTO:**

O não cumprimento da obrigação ora pactuada em sua forma acima entabulada, implicará o pagamento de multa de 2% (dois 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 QUARTA - DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 09.01.2018, 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\$ 121,00 (cento e vinte e um reais), por cada empregado, até o dia 15/08/2019. 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, confederativa 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 - SINDITURISMO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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