

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002641/2022  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 29/07/2022  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR039142/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.110807/2022-11  
**DATA DO PROTOCOLO:** 28/07/2022

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 ;

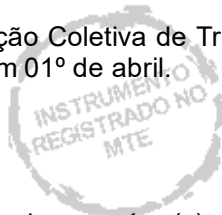
E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO DE POA, CNPJ n. 90.298.902/0001-49, 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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Turismo (inclusive interpretes e guias de turismo)**, com abrangência territorial em **Porto Alegre/RS**.

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

À categoria profissional será garantido, salário normativo nos seguintes valores, a partir de 01.04.2022:

a) **Empregados em Geral - R\$ 1.533,00** (hum mil quinhentos e trinta e tres reais) mensais, como piso de ingresso a vigorar durante o prazo experimental do contrato de trabalho e **R\$ 1.692,00** (hum mil seiscentos e noventa e dois 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.

**Parágrafo ÚNICO:** As diferenças salariais decorrentes da aplicação do reajuste previsto no caput serão adimplidas juntamente com o salário do mês de julho.

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

**Paragrafo Único:** Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados retroativamente a primeiro de abril do ano de dois mil e vinte e dois, no percentual de 8%(oito por cento). No mês de outubro do mesmo ano, referentemente ao salário do mês de setembro, os salários serão majorados em mais 4% (quatro por cento). Ambos os reajustes estarão incidindo sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes.

Por exemplo, em um salário-base de R\$ 2.000,00 o reajuste se daria da seguinte forma:

Mês de reajuste	Ano	Salário resultante CCT anterior	% de aplicação	Salário final
Abril	2022	R\$ 2.000,00	8%(R\$ 160,00)	R\$ 2.160,00
Outubro	2022	R\$ 2.000,00	4% (80,00 + 160,00)	R\$ 2.240,00



#### CLÁUSULA QUINTA - CRITÉRIOS

A majoração salarial prevista na cláusula de reajuste salarial compreende a variação integral e acumulada de preços ocorrida no período revisando.

#### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE 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 SÉTIMA - COMPENSAÇÕES

Após calculada a recomposição salarial serão compensados os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos concedidos durante o prazo de vigência da convenção coletiva 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.

#### CLÁUSULA OITAVA - 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.**

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

### **CLÁUSULA NONA - COMISSIONISTAS, FÉRIAS , 13º SALÁRIO E RESCISÓRIAS**

O empregado comissionado terá o valor de sua gratificação natalina, férias e parcelas rescisórias calculada com base na média das comissões percebidas nos últimos 12 (doze) meses.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ATRASO NOS SALÁRIOS E GRATIFICAÇÕES**

Na hipótese de não pagamento de salários ou da gratificação natalina nos prazos estabelecidos em lei ou no presente acordo, o Sindicato suscitante notificará, por qualquer meio, a entidade patronal ora acordante que diligenciará junto à empresa para que a obrigação seja satisfeita no prazo improrrogável de 48 (quarenta e oito) horas, contados do recebimento da notificação.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Persistindo o descumprimento, a empresa se obriga a pagar multa diária de 01 (um) dia de salário por dia de atraso em favor do empregado, a contar do prazo estabelecido em lei ou no presente acordo. O valor da multa fica limitado ao valor do principal.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - REAJUSTE PISOS SALÁRIAIS E SALÁRIOS GERAIS**

Como definido nas cláusulas anteriores, os Salários Normativos serão reajustados nas mesmas datas e índices que os salários Gerais da Categoria.

## **ISONOMIA SALARIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADMISSÃO DE NOVO EMPREGADO**

Admitido empregado para a função de outro, dispensado sem justa causa, àquele será garantido o salário igual ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESCONTOS AUTORIZADOS**

Serão considerados válidos os descontos salariais, desde que prévia e expressamente autorizados pelo empregado, efetuados pelo empregador a título de mensalidade de associação de empregados, mensalidades do sindicato profissional, previdência privada, despesas realizadas no refeitório da empresa, convênio médico ou odontológico, seguro de vida em grupo, farmácia, cesta básica e as demais já previstas em lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Fica ressalvado o direito do empregado de cancelar, a qualquer tempo e por escrito, a autorização para que se proceda aos descontos salariais acima especificados, respeitadas

as obrigações já anteriormente assumidas pelo empregado.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESCONTOS DE CHEQUES SEM FUNDO**

Fica vedado ao empregador descontar do salário do empregado os valores de cheques não compensados ou sem fundos percebidos desde que:

- a) o cliente já possua cadastro aprovado na agência;
- b) em caso de primeira compra, desde que observados, todos os requisitos abaixo:

1. apresentação de carteira de identidade e CPF;
2. ajuste de compensação de cheque até 48 horas antes da entrega da documentação da viagem.
3. cheque vistado pela gerência.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CÓPIA DOS RECIBOS**

As empresas quando do pagamento dos salários, férias, etc., são obrigadas a fornecer aos empregados, cópias dos recibos.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DIFERENÇA DE BENEFÍCIO**

No caso de empregado em gozo de benefício por auxílio doença da Previdência Social, a empresa se compromete de pagar a diferença entre o salário efetivo e o percebido pelo órgão previdenciário, por prazo não superior a 90 (noventa) dias.

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

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - HORA EXTRAS**

As horas extras excedentes às duas primeiras, serão pagas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

#### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TRIÊNIO**

Fica estabelecido que após cada período de 03 (três) anos completos de serviço ao mesmo empregador, o empregado receberá, mensalmente, a título de triênio, 3% (três por cento) sobre seus salários (fixo e variável), que integrará sua remuneração para todos os efeitos legais.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Caso o empregado tenha rescindido seu contrato de trabalho e, através de novo ajuste, continue a trabalhar na mesma empresa, ou empresa do mesmo grupo, computar-se-á o tempo anterior para pagamento dos triênios, desde que, entre o desligamento e a nova contratação não tenha transcorrido 06 (seis) meses.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUEBRA DE CAIXA

Fixa-se o adicional de 15% (quinze por cento) do salário normativo ao empregado que exercer exclusivamente as funções de caixa, ficando ajustado que a referida parcela não integrará o salário, para qualquer efeito legal, sendo caracterizada como ajuda de custo destinada a indenizar eventuais e apuradas diferenças de caixa.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Também será devido o pagamento do adicional previsto no “caput” àquele empregado responsável pelo fechamento de caixa, seja qual for a nomenclatura de sua função, caso a empresa tenha por procedimento o desconto de eventuais diferenças de caixa apuradas.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIÁRIAS

Aos empregados, quando em viagem objeto de serviço será dada a opção à empresa de pagar o reembolso das despesas de viagem, ou pagar o valor das diárias correspondentes ao período, sendo que, no caso de diárias, a empresa pagará 30% (trinta por cento) do valor do salário normativo geral da categoria por dia, ou fração de dia de viagem.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

As empresas se obrigam a conceder aos empregados “tickets” ou vales para auxílio refeição ou alimentação, ficando a escolha a critério do empregador, no montante de **R\$ 33,00** (trinta e três reais) por dia trabalhado a partir de abril de 2022. Os empregados participarão do custeio do auxílio-refeição, na forma do art.10 do Decreto 78.676/76, exceto nos casos previstos no § 4º.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que trabalharem em **jornada de até 6 horas** farão jus ao pagamento de vale-alimentação, nos mesmos moldes do caput edemais parágrafos anteriores, no montante de **R\$ 19,80** (dezenove reais e oitenta centavos) por dia trabalhado. Nos dias em que o empregado prorrogar sua jornada em oito horas diárias ou mais fará jus ao auxílio alimentação de forma integral, devendo tal diferença ser paga no dia seguinte ao ocorrido.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Por livre ajuste entre os sindicatos acordantes, e a título de experiência, fica autorizado ao empregador, pelo prazo de vigência da presente convenção, conceder a vantagem prevista no caput da presente cláusula, bem como aquela constante no parágrafo primeiro, em espécie, mediante recibo específico ou rubrica própria no recibo de salário. As entidades acordantes declaram o caráter indenizatório da vantagem, já que concedida ao trabalhador como ferramenta de trabalho e não como remuneração pelos serviços prestados, razão pela qual ditos valores não integram o salário para qualquer fim.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Na hipótese de prestação de serviço na modalidade de home-office, o empregado fará jus a um vale-alimentação no montante de R\$ 19,80 (dezenove reais e oitenta centavos) por dia trabalhado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Optando o empregador pelo pagamento da vantagem em dinheiro, nos termos do parágrafo segundo não sofrerá o empregado qualquer desconto em seu salário a título de vale-alimentação.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - RESSARCIMENTO COMBUSTÍVEL

Por livre ajuste entre os sindicatos acordantes, fica autorizado ao empregador, pelo prazo de vigência da presente convenção, desde que conte com a concordância do empregado, substituir o vale-transporte pelo ressarcimento de combustível, mediante comprovação de despesas, limitado a **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais) mensais. As entidades acordantes declaram o caráter indenizatório da vantagem, já que concedida ao trabalhador como ferramenta de trabalho e não como remuneração pelos serviços prestados, razão pela qual ditos valores não integram o salário para qualquer fim.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Os empregados que optaram por não receber vale-transporte não podem exigir do empregador o ressarcimento do combustível, já que a iniciativa para a substituição é sempre do empregador (ainda que dependa da concordância do empregado).

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ESCOLAR

O empregado, associado ou que contribuir para o sindicato profissional, estudante, ou que possua filhos estudantes com até 15 (quinze) anos de idade, terá direito a um auxílio no valor de **50% (cinquenta por cento) do salário normativo da categoria profissional, a ser pago no mês de dezembro**, desde que comprovada a frequência de 75% (setenta e cinco por cento) das aulas em escola regular de ensino fundamental, médio, superior ou tecnológico.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O disposto no "caput" desta cláusula não se aplica aos empregados em contrato de experiência.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL

O empregado associado ou que contribuir para o sindicato profissional, fixa-se, em caso de morte do empregado por acidente do trabalho, um auxílio funeral de 02 (dois) salários normativos da categoria profissional que será pago ao cônjuge ou dependente.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

As empresas que readmitirem o empregado no prazo de 01 (um) ano, na função que exercia, não poderão celebrar novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

## AVISO PRÉVIO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

Desobriga-se do cumprimento do restante do aviso prévio, o empregado despedido sem justa causa, que, estando cumprindo tal período, obtém novo emprego, sem prejuízo do salário correspondente aos dias trabalhados e demais direitos oriundos da rescisão contratual.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO**

Os empregados integrantes da categoria profissional acordante, com 10 (dez) ou mais anos consecutivos na mesma empresa, ao serem demitidos sem justa causa, terão direitos a período de aviso prévio de 60 (sessenta) dias, desde que atendidos ambos os requisitos.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Tal benefício não é cumulativo àquele previsto na Lei 12.506/2011, sendo devido apenas o mais benéfico ao empregado.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL  
E ESTABILIDADES  
ESTABILIDADE MÃE****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

É assegurada a estabilidade provisória da empregada gestante desde o início da gestação até 90 (noventa) dias após o gozo da licença prevista na Constituição Federal.

**ESTABILIDADE APOSENTADORIA****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO**

Ao empregado associado ou que contribua para o sindicato profissional, fica estabelecida uma estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação das condições necessárias à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado ou à empregada que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 08 (oito) anos ininterruptos.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** a concessão da estabilidade provisória prevista, nesta cláusula ocorre uma única vez, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** a garantia de emprego prevista nesta cláusula fica condicionada à comunicação ao empregador, por escrito, no prazo decadencial de até 30 (trinta) dias antes do início da estabilidade provisória.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** aqueles empregados que já estão laborando no período de que trata o caput terão o prazo de trinta dias, contados da data do protocolo da presente na DRT, para informar, por escrito, o seu empregador, sob pena de perda da garantia de emprego.

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

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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. O quadrimestre será considerado nos períodos de 01 de agosto de 2022 a 30 de novembro de 2022 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 24 (vinte e quatro) horas. 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/feira", e apresentação de relatório de horas trabalhadas no evento/feira com assinatura do empregado e de seu superior hierárquico.

## FALTAS



**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTA INTERNAÇÃO DE FILHO**

Ao empregado será garantida a ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre, no caso de internação hospitalar de filho menor ou dependente previdenciário de até 06 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

**JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada, sem desconto, a ausência do empregado, em turno que anteceda o dia de prova escolar obrigatória do semestre, em um curso apenas, oficializado por lei, limitado a duas provas por semestre, independentemente do número de disciplinas cursadas, devendo o empregado comprovar a real razão da prova até 72 (setenta e duas) horas após.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Aceita a comprovação, a ausência será enquadrada no Art. 131, item 4º da Consolidação das Leis do Trabalho.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA****CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

**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, garantido valor mensal mínimo de R\$ 100,00.

**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. **A partir da assinatura do presente instrumento, ressalvadas as condições estabelecidas em Acordos Coletivos de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho** o vale-alimentação será pago, pelos dias de home office, no montante de R\$ 19,80 (dezenove reais e oitenta centavos) por dia trabalhado.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - UNIFORMES**

A empresa que exigir o uso de uniformes, terá que fornecê-los gratuitamente aos empregados, devendo estes, no entanto, devolver-los por ocasião da rescisão do contrato, no estado em que estiverem.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas aceitarão, para todos os efeitos, atestados de doença, fornecidos por profissionais médicos, desde que conveniados com o INSS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO MURAL**

Fica permitida a divulgação, pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Turismo de Porto Alegre, em quadro mural nas empresas, de avisos à categoria, desde que despidos de conteúdos político partidários ou ofensivos a quem quer que seja.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas são obrigadas a fornecer aos sindicatos acordantes - SINDETUR-RS e SEETUR - **cópia da RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SALARIAIS (RAIS), por ocasião de seu preenchimento, no início de cada ano.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** 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 maio/2022 **até o dia 10 de agosto de 2022.**

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas que não possuem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS e SEETUR, enviando a **RAIS NEGATIVA até o dia 10 de agosto**

de 2022.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A inobservância, pela empresa, da obrigação de fazer especificada no caput, autoriza os Sindicatos à cobrança de multa no valor de 01 (um) salário da categoria para cada entidade.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - DESCONTOS ASSISTENCIAL EMPREGADOS

A Contribuição aprovada em Assembleia dos Trabalhadores, cuja ata segue anexa, aprovou a Pauta Reivindicatória para a renovação convencional, da qual participaram associados e não associados, com fundamento no Artigo 513 alíneas "a" e "e", da CLT e incisos III, IV e VI do artigo 8º da Constituição Federal, quando cientificados acerca da destinação da referida contribuição à manutenção dos serviços relativos às negociações coletivas de trabalho e de orientação e defesa dos direitos alcançados, assim como o de garantir o cumprimento das cláusulas da presente; bem como considerando o princípio da livre negociação e da autonomia e prevalência da vontade coletiva, foi deliberado pela categoria profissional que todas as empresas representadas pelo Sindicato Patronal, **deverão descontar dos salários dos trabalhadores vinculados a categoria profissional do Sindicato laboral, 02 (dois) dias de salário fixo e variável**, sendo um dia do mês de **agosto de 2022**, um dia do mês de **outubro de 2022**, devendo tais recolhimentos serem efetuados aos cofres do SEETUR - Sindicato dos Empregados em Empresas de Turismo de Porto Alegre, até 10 (dez) dias contados da data do pagamento dos respectivos salários.

**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:** O não recolhimento dos valores acima referidos, no prazo estipulado, acarretará à empresa uma **multa de 20%** (vinte por cento) sobre as importâncias devidas, mais juros e correção monetária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em cumprimento a decisão judicial transitada em julgado exarada do processo nº 0123000-56.2009.5.04.0011 da 11ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, é permitido aos trabalhadores não filiados ao Sindicato Profissional, a oposição ao desconto a título de contribuição assistencial, formalizada por escrito, perante o empregador, no prazo de **10 (dez)** dias contados da data de cada desconto efetuado. Após, no prazo também de **10 (dez)** dias deverá o empregador comunicar por escrito ao Sindicato Profissional a relação dos empregados não filiados que se opuseram ao desconto, anexando a mesma as respectivas cartas de oposição.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO 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\$ 169,00** (cento e sessenta e nove reais), por cada empregado, até o dia **30 de agosto de 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 em 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 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 de pagamento, terão desconto de 30% do valor total devido no caput.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS**

É obrigatória a homologação de rescisões contratuais pelas empresas junto ao SEETUR dos empregados da categoria que contem com mais de um ano de serviço para seu empregador, restando, na hipótese, quitada as parcelas satisfeitas. O Sindicato profissional fica autorizado no ato da homologação a consignar, no próprio termo, as ressalvas específicas que entender necessárias.

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

**CARLOS ADEMIR FRAGA ALMEIDA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO DE POA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA SINDETUR-RS**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - ATA SEETUR**

[Anexo \(PDF\)](#)

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

