SECOHTUR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES, REFEIÇÕES COLETIVAS, AGÊNCIAS DE TURISMO, CONDOMÍNIOS,
TURISMO E HOSPITALIDADE DE SANTA MARIA - RS

CIR.AGENCIAS.TURISMO.2021

Convenção Coletiva de Agências de Turismo 2021

O **SECOHTUR**, Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares, Refeições Coletivas, Agências de Turismo, Condomínios e Turismo e Hospitalidade de Santa Maria-RS, vem por meio desta informar que foi firmada **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** com o **SINDETUR** - Sindicato das Empresas de Turismo do Estado do RS, que beneficia os empregados em Empresas de Turismo de Santa Maria/RS, estipulando as condições de trabalho previstas nas **cláusulas seguintes**:

1- VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

2- SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL: À categoria profissional será garantido, a partir de 01.11.2021, salário normativo nos seguintes valores:

a) **Empregados em geral - R\$ 1.707,00** (hum mil setecentos e sete reais);

b) **Contínuos, serventes e faxineiras - R\$ 1.551,00** (hum mil quinhentos e cinquenta e um reais).

3 - REAJUSTE SALARIAL: Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção serão recompostos, em 01 de novembro de 2021, pelo percentual de 4% (quatro por cento), a incidir sobre o salário de novembro de 2020.

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção serão recompostos, retroativamente a março de 2022, pelo percentual de 4% (quatro por cento), sempre tendo por base o salário de 01.11.2020.

Os salários dos empregados abrangidos pela presente convenção serão recompostos, retroativamente a julho de 2022, pelo percentual de 3% (três por cento), sempre tendo por base o salário de 01.11.2020.

Para melhor compreensão dos indicativos, entre os representados e para facilitar o trabalho dos escritórios de contabilidade a proposta de escalonamento pode ser elaborada com uma grade instrutiva.

Mês reajuste	de	Ano	Salário 01.11.2020 (exemplificativo)	% de aplicação	Salário final
Nov.		2021	R\$ 2.000,00	4%	R\$ 2.080,00
Março		2022	R\$ 2.000,00	4%	R\$ 2.160,00
Julho		2022	R\$ 2.000,00	3%	R\$ 2.220,00

4- 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 valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

5- HORAS EXTRAS: As duas primeiras horas extras diárias trabalhadas serão pagas com adicional de 50% (cinquenta por cento) e as subsequentes com adicional de 100% (cem por cento).

6- ADICIONAL NOTURNO: O trabalho noturno será pago com o adicional de 60% (sessenta por cento) a incidir sobre o salário da hora normal.

7- AUXÍLIO ESCOLA: Ao empregado, quando matriculado em curso oficial de ensino, ou que tiver filho menor de 16 anos cursando a partir da primeira série primária, será devido um auxílio anual, a ser pago no mês de **AGOSTO DE 2022**, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso da categoria, mediante comprovação da regular frequência às aulas, no primeiro semestre do presente ano.

8- DURAÇÃO DO AVISO PRÉVIO: Fica assegurado aos integrantes da categoria profissional um aviso prévio de 30 (trinta) dias acrescido de mais 05 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses de serviço na mesma empresa, limitado ao máximo de 60 (sessenta) dias. A presente vantagem não é cumulativa ao benefício previsto na Lei 12.506, aplicando-se àquela que for mais favorável ao empregado.

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

10- FALTAS ABONADAS: Os empregados farão jus a 07 (sete) dias consecutivos de licença, em virtude de casamento, para o empregado pai, na semana do nascimento ou adoção de filho, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente ou descendente, sem prejuízo da remuneração e do descanso semanal remunerado. Quando solicitado pelo empregador, o retorno ao trabalho do empregado, antes do término do prazo do benefício estabelecido no Caput, a remuneração destes dias será paga em triplo.

11- ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS : 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). 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. 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. O pagamento das férias deverá ocorrer até o primeiro dia útil de sua fruição. O adicional de 1/3 de férias poderá ser pago em até 6 (seis) meses contados da data de sua concessão, ou até o limite do dia 15

SECOHTUR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES, REFEIÇÕES COLETIVAS, AGÊNCIAS DE TURISMO, CONDOMÍNIOS,
TURISMO E HOSPITALIDADE DE SANTA MARIA - RS

de dezembro do mesmo ano em que ocorreu a fruição de férias a que estase refere. Não ocorrendo qualquer das hipóteses referidas nos parágrafos quarto e quinto, poderá o empregado em consenso com seu empregador ajustar o pagamento das férias e adicional de 1/3 até o primeiro dia do término de sua fruição.

12- ABONO DE PONTO NO CASO DE INTERNAÇÃO/CONSULTAS DOS FILHOS:

O empregado não sofrerá qualquer prejuízo salarial quando faltar ao serviço por 03 (três) dias para internação hospitalar de filho, com idade de até 12 (doze) anos. Assegura-se, ainda, o direito à ausência remunerada de 01 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

13- 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 novembro de 2021 até o dia 20 de setembro de 2022. A não observância, pela empresa, da obrigação de fazer especificada no caput, autoriza os Sindicatos à cobrança de multa no valor correspondente a 01 (um) piso geral da categoria para cada entidade. As empresas que não possuírem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS, enviando a **RAIS NEGATIVA** até o dia 20 de setembro de 2020.

14- DESCONTO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS: Em favor do Sindicato suscitante as empresas efetuarão o desconto de 2% (dois por cento) ao mês, dos salários dos integrantes da categoria profissional, atingidos ou não pelas cláusulas supras referidas, a título de Contribuição Assistencial. Este desconto, aprovado pela Assembleia Geral Extraordinária, deverá ser repassado ao Sindicato Profissional até o quinto dia do mês subsequente ao do recolhimento. A contribuição negocial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo", ficando os trabalhadores na condição de associado na categoria B, com direito a serem fixados pela diretoria da entidade, excluindo-se os de votar e ser votado em Assembleias Gerais que não sejam de discussão de Convenções Coletivas ou Dissídios Coletivos das categorias representadas pela entidade. O empregado que procurar a secretaria do Sindicato, munido dos documentos pessoais, receberá uma matrícula de inscrição e passará a condição de associado na categoria "Efetivo" com direitos ampliados pela diretoria e na íntegra das convenções e/ou Dissídios Coletivos. Os empregados terão o prazo de 15 (quinze) dias, contados a partir da homologação deste, para se manifestar individualmente, sobre o não desconto referido, via correspondência manuscrita em duas vias com nome, endereço, número do CPF, número da CTPS, nome e endereço da empresa a que está vinculado, entregue na sede do Sindicato, inclusive com a ciência de liberação dos direitos conquistados por este instrumento, para seu devido deferimento pela diretoria executiva. Não o fazendo no prazo, presumir-se-á autorizado tal desconto e a empresa não poderá se opor ao repasse ao Sindicato suscitante. Ultrapassando o 5º dia de cada mês, e não havendo o desconto no salário do empregado do mês anterior, para o pagamento das contribuições negociais, a que se refere a cláusula supra, o ônus do débito passa para o empregador. Quando do atraso no repasse, pelo empregador, do valor previsto na cláusula supra, aplicar-se-á multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor do débito, mais correção monetária e juros de 1% (um por cento) a cada mês de atraso e honorários advocatícios, os quais serão de responsabilidade exclusiva do empregador.

15- 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\$ 170,00 (cento e setenta reais), por cada empregado, até o dia **10.06.2022**. Este valor corresponde a 10% do piso geral da categoria. O desconto estabelecido na presente cláusula constitui-se em ônus dos empregadores e o não recolhimento no prazo estipulado acarretará à empresa uma multa de 10% (dez por cento) sobre a importância devida, mais juros de mora e correção monetária. **Nenhuma representada, possuindo ou não empregados, poderá contribuir a tal título com valor inferior a R\$ 170,00 (cento e setenta reais).** Em virtude da grave crise econômica que enfrenta o país neste momento, as agências associadas a Entidade que estiverem em dia com as contribuições sindicais (assistencial, confederativa e sindical) no momento do pagamento, terão desconto de 30% (trinta por cento) do valor total devido no caput.

16- ASSISTENCIA SINDICAL NA HOMOLOGAÇÃO E/OU QUITAÇÃO LIBERATÓRIA: As rescisões de contrato de trabalho de empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, serão feitas obrigatoriamente perante a entidade sindical profissional. O empregador deverá entregar na sede do Sindicato 24h antes do término do prazo previsto para a homologação, todas as folhas de pagamento do empregado (mínimo 12 últimas); todas as guias de recolhimento de FGTS e INSS; livro de registro ou ficha do empregado; CTPS atualizada; Comunicação de dispensa preenchida; atestado demissional; carta de preposto; comprovante da declaração da RAIS do último ano; Relação de Salários de Contribuição em guias padrão do INSS; guias de contribuição sindical dos últimos 3 anos; guias de recolhimento das três últimas convenções coletivas da categoria (caso existam débitos, quitar até a efetiva homologação). A homologação feita pelo sindicato da categoria quitará apenas os valores constantes do instrumento rescisório, sempre ressalvado o direito constitucional do acesso ao Judiciário para dirimir controvérsias entre as partes. É facultado ao sindicato receber quitações de termos transcorridos durante a contratualidade do trabalhador, salvo se a empresa obtiver a sistemática de mensalmente enviar documentos relativos ao assunto que gerou a quitação e tiver ocorrido entrevista entre a entidade sindical e o trabalhador. O documento de quitação a que se refere o parágrafo anterior, não poderão comprometer os direitos personalíssimos ou indisponíveis dos trabalhadores, bem como renúncias a direitos, situações que causem constrangimento, discriminação ou desigualdade, ofensas à normas de saúde, higiene e segurança no trabalho, bem como de ordem pública.

17- DA MODALIDADE TEMPORÁRIA DE TELETRABALHO (HOME OFFICE): Poderão empregador e empregado (a), de comum acordo, optar pela modalidade temporária de teletrabalho (home office), mediante Aditivo Contratual Individual e Provisório, optando ou não pela redução de carga horária. Em caso de redução, a carga horária a ser observada deve ser de,

SECOHTUR
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES, REFEIÇÕES COLETIVAS, AGÊNCIAS DE TURISMO, CONDOMÍNIOS,
TURISMO E HOSPITALIDADE DE SANTA MARIA - RS

pelo menos 50% (cinquenta por cento) da contratada, e o pagamento do salário devido em virtude da redução ora ajustada. A alteração será notificada ao empregado (a) com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, por escrito ou por meio eletrônico. Na hipótese de o empregado (a) não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do tele trabalho (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. A carga horária desenvolvida na modalidade temporária de tele trabalho (home office) será considerada como jornada de trabalho efetivamente cumprida, não podendo ser objeto de compensação futura. Caso a jornada de trabalho do empregado (a), na modalidade temporária de tele trabalho (home office), supere a carga horária definida após a redução, as horas extras praticadas poderão ser compensadas, no prazo máximo de **02 (DOIS)** meses, contados da data de vigência do presente acordo, caso contrário deverão ser remuneradas pelo valor da hora normal. Da mesma forma, optando a empresa por reduzir jornada, sem redução de salário, as horas pagas e não prestadas no sistema de home office poderão ser objeto de compensação futura, no prazo de até **02 (DOIS)** meses, limitado a uma hora diária de segunda à sexta-feira, não podendo ultrapassar o limite de 9 (nove) horas diárias e a um sábado por mês, com no máximo 4 (quatro) horas diárias. 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 e do vale-alimentação, assim como não poderá descontar do salário o percentual referente ao fornecimento deste benefício.

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

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001271/2022

Santa Maria, 23 de maio de de 2022.

REJANE CARARA CABRAL
Presidenta