

Convenção Coletiva de Agências de Turismo 2024

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 2024 a 31 de outubro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

2- SALÁRIO MÍNIMO PROFISSIONAL- À categoria profissional será garantido, a partir de 01.11.2024, salário normativo nos seguintes valores:

a) Empregados em geral - R\$2.007,00 (Dois mil e sete reais);

b) Contínuos, serventes e faxineiras - R\$1.823,00 (um mil e oitocentos e vinte e três reais).

3 - REAJUSTE SALARIAL- Os salários dos empregados que percebam valores acima do salário mínimo profissional, terão o acréscimo do percentual de 4.6% (quatro virgula seis por cento).

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- 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- Trabalho noturno será pago com o adicional de 60% (sessenta por cento) a incidir sobre o salário da hora normal.

7 - AUXÍLIO COMBUSTÍVEL- Havendo a concordância do empregado (a) e pelo prazo de vigência deste instrumento normativo, o empregador está autorizado a substituir o vale-transporte pelo ressarcimento de combustível, mediante pagamento em dinheiro ou transferência bancária. Parágrafo Primeiro: O ressarcimento referido no caput desta cláusula possui caráter indenizatório, já que concedida ao trabalhador como ferramenta de trabalho e não como remuneração pelos serviços prestados, razão pela qual tais valores não integram o salário para qualquer fim. Parágrafo Segundo: Fica autorizada, também, o ressarcimento de combustível por meio de cartão de benefício instituído pelo empregador, mantendo nesse caso, o caráter indenizatório da vantagem. Parágrafo Terceiro: Em qualquer hipótese o montante a ser ressarcido terá por base o valor dispendido pela empresa por cada trabalhador a título de vale transporte. Parágrafo Quarto: Os empregados que optaram por não receber vale-transporte não podem exigir do empregador do combustível, já que a iniciativa para a substituição é sempre do empregador (ainda que dependa da concordância do empregado).

8 - 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 **MAIO**, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do salário de ingresso da categoria, mediante comprovação de matrícula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O auxílio previsto no caput fica condicionado a comprovação de frequência nos primeiros 6 (seis) meses (sob pena de devolução de valores).

9 - 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

10- 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.

11- 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.

12- 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 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.

13- INTERVALO ENTRE TURNOS – O Intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado ou reduzido, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até um mínimo de 30 (trinta) minutos e um máximo de 04 (quatro) horas.

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

14- COMPENSAÇÃO HORAS - BANCO DE HORAS- Os empregadores ficam autorizados, eventualmente, a prorrogar a duração normal da jornada de trabalho em mais 2 h (duas horas) suplementares do dia pré determinado, com antecedência mínima de 48 horas, sem pagamento de acréscimo do adicional de horas extras, cujo excesso do dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 60 (sessenta) dias, à soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10h (dez horas) diárias. O sistema de jornada acima estabelecido (Banco de Horas) deverá estar disponível ao controle e fiscalização pelo respectivo empregado. 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. A apuração e liquidação do saldo de horas serão realizadas ao final de cada bimestre. O bimestre será considerado nos períodos definidos pelo empregador ao comunicar aos empregados, por escrito, a aplicação da presente cláusula. No final do bimestre, 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 bimestre. 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. 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. 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 48 (quarenta e oito) horas. Poderá o empregado solicitar dispensa por conta do banco de horas desde que tal solicitação ocorra no mesmo prazo referido anteriormente. 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.

15- 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 14 (quatorze) 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.

16- 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 2024 até o dia **02 de DEZEMBRO** de 2024. 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 **02 de DEZEMBRO** de 2024.

17- DESCONTO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS- Conforme aprovado em Assembleia Geral dos Trabalhadores em doze de setembro de dois mil e vinte e três, 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, em favor do Sindicato profissional. Este desconto deverá ser repassado ao Sindicato Profissional, até o quinto dia do mês subsequente ao do recolhimento. A contribuição assistencial prevista em acordo, convenção coletiva ou sentença normativa é devida por todos os integrantes da categoria, sejam eles associados ou não do sindicato respectivo, pois estes valores se destinam a subsidiar os custos oriundos desta Convenção Coletiva de Trabalho. Ultrapassado o quinto (5º) dia de cada mês, e não havendo o desconto no salário do empregado do mês anterior, para o pagamento das contribuições assistenciais, 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. Os empregados terão o prazo de quinze (15) dias, contados a partir da homologação deste instrumento, para se manifestar individualmente, sobre o referido desconto, via correspondência manuscrita em duas vias, com nome, endereço, número do CPF, nome e endereço da empresa a que está vinculado, entregue na sede do Sindicato 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 representante. Conforme determinado em Assembleia Geral dos Trabalhadores, os empregados que não se opuserem aos descontos da Contribuição Assistencial, poderão ser convidados a participarem do quadro associativo da entidade com amplos direitos a serem ofertados pela diretoria, além dos direitos de participar, votar e ser votado nas assembleias de discussão de Convenção Coletivas e/ou Dissídios Coletivos das categorias representadas pela entidade.

18- DESCONTO ASSISTENCIAL PATRONAL- Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, 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\$**191,78** (cento e noventa e um real com setenta e oito centavos), por cada

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

empregado, até o dia **10/12/2024**. 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\$**191,78** (cento e noventa e um real com setenta e oito centavos). Em virtude da grave crise econômica que enfrenta o país neste momento, as agências associadas à 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.

19- 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 poderá 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.

20- 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, 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: RS004677/2024

Santa Maria de 11 de dezembro de 2024.


REJANE CARARA CABRAL
Presidente