

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000925/2022  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 25/04/2022  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR009785/2022  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.102642/2022-19  
DATA DO PROTOCOLO: 22/04/2022

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

SINDICATO TRABALHADORES NO COM. HOTELEIROS I GRAMADO, CNPJ n. 90.615.162/0001-27, neste ato representado(a) por seu;

E

HOTEL ALPESTRE LTDA, CNPJ n. 91.321.885/0001-86, neste ato representado(a) por seu;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 31 de janeiro de 2022 a 30 de janeiro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares (Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Café coloniais, Lancherias, Bares)**, com abrangência territorial em **Gramado/RS**.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### Outras Gratificações

### CLÁUSULA TERCEIRA - DA TAXA DE SERVIÇO/GORJETA

Será facultada à empresa acordante cobrar, de forma opcional, nas notas de fornecimento de hospedagem, a taxa de serviço/GORJETA de até 10% (dez por cento), diretamente do hóspede usuário dos mencionados serviços, de acordo com a **Lei nº 13.419/2017**, que alterou o artigo 457 da CLT, sendo que tais valores não serão considerados como receita própria da empresa e serão destinados aos colaboradores de acordo com o abaixo estipulado.

### CLÁUSULA QUARTA - DA DIVISÃO DA TAXA DE SERVIÇO/GORJETA

A empresa acordante reterá, mensalmente, a importância equivalente a **33% (trinta e três por cento)**, do valor faturado a título de taxa de serviço e/ou gorjeta, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, de acordo com a **Lei nº 13.419/2017**. O saldo, equivalente a **67% (sessenta e sete por cento)**, serão distribuídos a todos empregados da empresa, de acordo com o sistema de pontos constante no quadro de classificação anexo.

**Parágrafo Primeiro:** Nos casos de contrato de experiência e na vigência dos 03 (três) primeiros meses, os empregados terão direito a somente 50% (cinquenta por cento) dos pontos relativos à área de atuação, conforme quadro anexo. Assim, passado o contrato de experiência e passados os 03 (três) primeiros meses e o empregado sendo efetivado, passará a receber a integralidade dos pontos, conforme descrito na tabela, anexo I.

**Parágrafo Segundo:** Nos casos esporádicos que não ensejam a cobrança da taxa de serviço/gorjeta aos hóspedes, como por exemplo, permuta, cortesia, publicidade ou outra forma, ou ainda quando o hóspede não efetua o pagamento da gorjeta, a empresa acordante fica isenta da distribuição aos empregados da mesma.

**Parágrafo Terceiro:** Fica facultado a **EMPRESA** o direito de, em casos especiais e se assim entender conveniente, estabelecer percentual inferior aos dez (10%) de que trata a cláusula 2ª.

**Parágrafo Quarto:** Em caso de alteração de função dos empregados a critério do empregador, havendo previsão de majoração de pontos para a nova função, o empregado somente passará a receber os pontos previstos para aquela, a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia de trabalho.

**Parágrafo Quinto:** Fica resguardado o direito do empregador o período de 30 (trinta) dias, a partir da alteração de função, para treinamento e avaliação do empregado no desempenho da nova função em sendo insatisfatória sua permanência na nova função, poderá ser reconduzida à antiga.

## **CLÁUSULA QUINTA - DA PROPORCIONALIDADE E DA FREQUÊNCIA**

A importância a ser distribuída aos empregados, de acordo com o sistema de pontos, obedecerá à proporcionalidade da frequência mensal, salvo nos casos de faltas justificadas, através de atestado médico, previstos no art. 473, da CLT, de acordo com o parágrafo primeiro abaixo, sendo que perderá o direito aos pontos do mês o empregado que neste faltar ao serviço:

**a)** 01 (um) dia perderá o direito a 33,33% dos pontos do mês, sem justificativa;

**b)** 02 (dois) dias perderá o direito a 66,66% dos pontos do mês, sem justificativa;

**c)** 03 (três) ou mais dias, consecutivos ou não, perderá 100% (cem por cento) dos pontos do mês, sem nenhuma justificativa.

**Parágrafo Primeiro:** Caso o empregado necessite ficar afastado da empresa, por motivo de saúde, deverá entrar em contato com o RH da empregadora, até o segundo dia do afastamento, informando quantos dias deverá ficar ausente e se possível já encaminhar o atestado ou quando do seu retorno, sem a necessidade de constar a CID (Classificação Internacional da Doença), sob pena da perda de 50% (cinquenta por cento) dos pontos do mês.

**Parágrafo Segundo:** O colaborador mesmo estando no período de férias terá direito ao pagamento integral dos pontos.

**Parágrafo Terceiro:** O colaborador que receber advertência seguida de suspensão em um único mês também perderá direito aos pontinhos do mês correspondente.

## **CLÁUSULA SEXTA - DAS REGRAS PARA PAGAMENTO DA TAXA DE SERVIÇO/GORJETA**

Os empregados que estiverem em auxílio doença não receberão a distribuição de pontos, conforme tabela em anexo.

**Parágrafo Primeiro:** No caso de acidente de trabalho, doença profissional ou doença simples, que enseje a implantação de benefícios previdenciários, o empregado terá o direito e receber a taxa de serviço durante os primeiros 15 (quinze) dias. A partir do 16º dia, tendo em vista o benefício implantado, cabe ao órgão previdenciário o pagamento dos salários enquanto perdurar o benefício, sendo que desde aquela data até a alta previdenciária, não terá mais direito a percepção do rateio da taxa de serviço, haja vista o benefício ser calculado com média remunerada composta pela inclusão da taxa de serviço.

**Parágrafo Segundo:** Nas rescisões contratuais, em caso de aviso prévio indenizado, o empregado não terá direito ao recebimento dos pontos relativos ao período não trabalhado, sendo que o empregado receberá o valor dos pontos relativos ao período efetivamente trabalhado. Para pagamento da proporcionalidade prevista na Lei nº 12.506/2011, será considerada a média dos pontos dos últimos 12 (doze) meses de contrato.

**Parágrafo Terceiro:** As empregadas em licença maternidade não terão direito a receber taxa de serviço/gorjeta (durante o período de benefício), haja vista que o benefício previdenciário será calculado com a média remuneratória composta pela taxa de serviço/gorjeta.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - DA BASE DE CÁLCULO**

A remuneração ora ajustada passa a integrar a **remuneração salarial** dos empregados, para todos os efeitos legais, nos termos do artigo 457, da CLT, com alterações da Lei nº 13.419/2017, não servindo, no entanto, de base de cálculo para as parcelas relativas ao aviso prévio indenizado, horas extras, adicional noturno, repouso semanal remunerado, conforme previsão da Súmula 354 do TST.

## **CLÁUSULA OITAVA - DA DATA DO PAGAMENTO DOS PONTINHOS**

A distribuição dos pontos deverá ser efetuada juntamente com o pagamento mensal, até o dia 05 (cinco) do mês subsequente.

**Parágrafo Único:** As partes estabelecem que para contagem mensal dos pontinhos, será tido como base sempre o dia 1º de um mês até o último dia do mês em curso para facilitar o pagamento juntamente com o salário.

## **CLÁUSULA NONA - DA ANOTAÇÃO DA CTPS**

Os empregados desde já autorizam a empresa acordante a, se for o caso, anotar na CTPS de acordo com as funções estabelecidas na listagem citada na Cláusula Segunda.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - DO PEDIDO DE DEMISSÃO**

No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo, os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa. No caso de existir horas extras não compensadas, estas deverão ser pagas na forma legal.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DO AUXILIO CRECHE**

A Empresa compromete-se a pagar aos seus empregados, por filho menor de 05 (cinco) anos, auxílio mensal de acordo com a Convenção Coletiva da categoria vigente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO PRAZO DE VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

O prazo de vigência do presente acordo **será de 24 (vinte e quatro) meses**, contados a partir da data deste instrumento, na forma do artigo 614, § 1º, da CLT, podendo tão logo expirado, ser prorrogado ou alterado parcialmente ou totalmente, bastando para tanto, nova convocação de Assembleia Geral Extraordinária, com expressa concordância da empresa.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DA VALIDADE DO ACORDO COLETIVO**

Os empregados representados pelo Sindicato, e a empresa acordante, obrigam-se a respeitar os termos do presente acordo no prazo de vigência do mesmo, sendo que é possibilitada a realização de outros acordos entre as partes, inclusive com o envolvimento de apenas parte dos empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DO PROTOCOLO DO ACORDO COLETIVO**

O Sindicato acordante compromete-se a protocolar e requerer o registro deste Acordo, na Delegacia Regional do Trabalho.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS DIVERGÊNCIAS**

As divergências oriundas do presente acordo serão dirimidas pelas partes, mediante Assembleia Extraordinária, especialmente convocadas.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONVOCAÇÃO DE ASSEMBLEIA**

Sempre que, na vigência do presente acordo, houver algum prejuízo para quaisquer das partes, deverá ser convocada Assembleia Extraordinária para revisão do aqui definido e para novas deliberações.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA FISCALIZAÇÃO E DA ESTABILIDADE**

Ao final da Assembleia foram indicados pelos empregados, por liberalidade da empresa, através de eleição entre os mesmos, 02 (dois) representantes efetivos e 01 (um) suplente, uma vez preenchido os requisitos de contrato de trabalho com no mínimo 03 (três) anos, a saber

**a)** Angélica Ribeiro Thum, CPF nº 017.251.030-95 (efetivo);

**b)** Tiago Perondi, CPF nº 017.798.480-56 (efetivo);

**c)** Cassiano Cossa, CPF nº 031.413.899-42 (suplente).

Parágrafo único: Os membros acima terão estabilidade durante a vigência do presente Acordo Coletivo e a obrigação de zelarem pelo cumprimento fiel deste Termo, para fiscalização e acompanhamento diário do processo de faturamento da gorjeta/taxa de serviço, assim como no fechamento de cada exercício mensal.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DO USO DE TELEFONES CELULARES, TABLETS E OUTROS DISPOSITIVOS MÓVEIS**

Fica desde já estabelecido e acordado entre as partes a proibição do uso de telefones celulares, tablets e outros dispositivos móveis, durante o horário de serviço de cada colaborador, salvo os exigidos pela empresa e nos casos de emergência, onde poderá ser utilizado nos horários de intervalo ou mediante autorização do seu supervisor.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa disponibiliza guarita de serviço para os colaboradores, com local para armazenamento de seus pertences, bem como armários individuais, sendo que todos os dispositivos móveis (telefones, etc) devem ser deixados na guarita durante o horário de trabalho de cada colaborador.

**Parágrafo Segundo:** O colaborador que desobedecer as regras e for pego utilizando o telefone em horários de serviço, receberá uma advertência pelo não cumprimento do aqui acordado.

**Parágrafo Terceiro:** O colaborador que for advertido, conforme descrito no *caput* acima, poderá sofrer as seguintes penalidades:

a) 01 (um) dia perderá o direito a 33,33% dos pontos do mês;

b) 02 (dois) dias perderá o direito a 66,66% dos pontos do mês;

c) 03 (três) ou mais dias, consecutivos ou não, perderá 100% (cem por cento) dos pontos do mês.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA PARTICIPAÇÃO NO BANCO DE HORAS**

Todos os setores da empresa acordante participarão do BANCO DE HORAS.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DA IMPLANTAÇÃO E APLICAÇÃO DO BANCO**

O banco de horas da empresa será implantado a partir da vigência deste instrumento, aplicando-se a todos os empregados, inclusive aqueles, que no decorrer da vigência do presente instrumento sejam contratados pela empresa acordante.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA DESPEDIDA POR INICIATIVA DA EMPRESA**

Na hipótese de despedida por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas. Se houver horas extras não compensadas, estas deverão ser pagas na forma legal.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO MÓDULO DE JORNADA DE TRABALHO**

Adota-se como módulo de jornada normal à jornada semanal de 44h (quarenta e quatro horas), portanto todas as horas de trabalho suplementares à jornada normal, desde que autorizadas, poderão ser compensadas.

**Parágrafo Primeiro:** As horas extraordinárias deverão ser compensadas, no prazo máximo de 01 (um) semestre, sendo que o termo inicial da vigência do semestre inicia-se na data prevista neste instrumento e, no caso de empregados contratados posteriormente, a iniciar da data de cada contratação, devendo todas as horas ser compensadas.

**Parágrafo Segundo:** Caberá aos chefes de cada setor ou o Setor de Recursos Humanos, autorizar e controlar a compensação de horas.

**Parágrafo Terceiro:** A compensação de horas extras trabalhadas poderá ocorrer com a concessão de folgas compensatórias, assim como entradas postergadas, e saídas antecipadas do serviço, que serão usadas como compensação da jornada extraordinária trabalhada, sempre com autorização do encarregado do setor.

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA AUTORIZAÇÃO PARA EXECUÇÃO DE HORAS EXTRAS**

Só entrarão no BANCO DE HORAS as horas extras devidamente autorizadas, bem como só serão compensadas as folgas e saídas antecipadas com a devida autorização.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO 13º SALÁRIO, DAS FÉRIAS E DO REPOUSO SEMANAL**



## **REMUNERADO**

Não haverá prejuízos aos empregados no 13º salário, férias e repouso semanal remunerado em função do BANCO DE HORAS.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DO LIMITE DE HORAS DIÁRIAS PARA COMPENSAÇÃO**

A duração normal de trabalho diário poderá ser elevada no máximo em 02 (duas) horas, sendo que no caso de ser ultrapassado este limite diário, tais horas não poderão ser compensadas e deverão ser pagas, com os adicionais convencionais.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As horas a serem compensadas serão em igual ao número de horas extraordinariamente trabalhadas, ressalvando-se o seguinte:

**a)** as horas trabalhadas em feriados e domingos quando prevista a folga semanal remunerada, serão compensadas por concessão de horas em dobro, bem como possível em feriado;

**b)** o excesso de horas não compensadas no período de 06 (seis) meses, previsto na CCT 2021/2023, será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, com um acréscimo de 60% (sessenta por cento), autorizando o pagamento fracionado, nas 02 (duas) folhas de pagamento subsequente ao mês do fechamento, caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRA JORNADA**

O intervalo intrajornada poderá ser reduzido para até 30 minutos quando a jornada for superior a 06 horas de trabalho, sem que seja considerada hora extraordinária, conforme previsto no artigo 611, alínea "a", III, da CLT, com limite máximo de intervalo de até 2h.

**Parágrafo Único:** A redução intervalar prevista acima somente poderá ocorrer mediante solicitação do colaborador, com autorização da empresa, ou por solicitação do empregador e sempre de forma expressa para todos os setores. Ainda, no caso de intervalo intrajornada, reduzido para até 30 minutos, o mesmo poderá ser concedido de forma esporádica ou fixa, a critério da empresa acordante.

### **Descanso Semanal**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SAZONALIDADE E DOS DOMINGOS**

Em decorrência da sazonalidade turística da região abrangida por esta categoria econômica considerar-se-á domingos como dias úteis para fins de trabalho pelos empregados da empresa acordante, tanto para homens quanto para mulheres.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA OBRIGAÇÃO DO REGISTRO DE JORNADA**

Com exceção dos cargos de gerência e de trabalho externo, todos os demais empregados serão obrigados a registrar sua jornada diária em cartão-ponto, sendo que a compensação das horas trabalhadas, só poderá ocorrer se autorizadas pelo responsável de cada setor ou pelo Setor de Recursos Humanos, as quais entrarão no BANCO DE HORAS, caso contrário, serão consideradas como atrasos ou débito de horas que serão descontados do empregado, inclusive constituindo-se falta grave passível de punição. A tolerância de atraso será de 10 (dez) minutos no mês.

### **Outras disposições sobre jornada**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO BANCO DE HORAS, COMPENSAÇÃO, JORNADA DE TRABALHO**

O banco de horas consiste na antecipação de horas de trabalho e na liberação de horários (folgas ou saídas antecipadas) para reposição com trabalho oportunamente, ou seja, poderão ser ultrapassadas as durações normais diárias, visando à compensação das horas não trabalhadas em outro dia no semestre, sem que esse acréscimo seja considerado como trabalho extraordinário, inclusive nas atividades insalubres, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de, a cada 06 (seis) meses da vigência deste instrumento normativo, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT, ou seja, o primeiro semestre com vigência até 30/04 e o segundo semestre até 31/10.

**Parágrafo primeiro:** As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas no primeiro semestre, ou seja, até o dia 30/04 e, no segundo até 31/10, não será objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.

**Parágrafo segundo:** No caso de realização de folgas ou dispensa de parte da jornada, por parte dos empregados pela compensação positiva do banco de horas, estes devem ser comunicadas com 03 (três) dias de antecedência de maneira formal sobre a concessão desse descanso pelo empregador, sendo necessária assinatura e ciência do mesmo.

**Parágrafo terceiro:** A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO REGISTRO DA JORNADA DE TRABALHO**

Toda a jornada de trabalho deverá constar no controle de horário de cada empregado, sendo que ao final de cada mês, deverá constar o saldo do mês, assim como, nos meses seguintes o transporte do resultado do mês anterior e assim por diante.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DO LIMITE DE HORAS POR SEMESTRE**

Para fins de compensação, a carga horária a ser compensada em cada semestre, não tem exceção de carga de horas para cada empregado.

**Saúde e Segurança do Trabalhador**

**Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DAS CÂMERAS DE SEGURANÇA**

Declaram os **EMPREGADOS** ter ciência que nas áreas comuns do estabelecimento comercial da empresa ora acordante, existem câmeras de segurança com sistema de vídeo e áudio por questões de segurança dos próprios empregados, colaboradores e clientes, razão pela qual concordam que as filmagens sejam armazenadas e utilizadas para eventuais expedientes administrativos, policiais e judiciais, caso seja necessário.

**Parágrafo Único:** Fica desde já acordado entre as partes, que os empregados poderão estar sujeitos a ter suas imagens divulgadas em publicidades, que envolvam seu setor de trabalho, sem que de tal decorram quanto aos adicionais remuneratórios em decorrência de sua participação sendo que a reprodução da imagem fica expressamente autorizada pelos empregados, para fins de divulgação comercial da empresa.

### **Relações Sindicais**

### **Contribuições Sindicais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DAS MENSALIDADES SINDICAIS**

A empresa acordante obriga-se a descontar a mensalidade assistencial aprovada em assembléia dos trabalhadores, de todos seus empregados até o dia 12 do mês subsequente ao mês do desconto.

**RODRIGO DE OLIVEIRA CALLAIS**  
Presidente  
**SINDICATO TRABALHADORES NO COM. HOTELEIROS I GRAMADO**

**MAURO SERGIO VALMORBIDA**  
Gerente  
**HOTEL ALPESTRE LTDA**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO III - QUADRO DE PONTOS**

[Anexo \(PDF\)](#)[Anexo \(PDF\)](#)

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