

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001092/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 15/04/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013951/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.102581/2021-17
DATA DO PROTOCOLO: 06/04/2021

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 E HOSPITALIDADE DO VALE DO TAQUARI-RS, CNPJ n. 01.151.363/0001-90, 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 maio de 2020 a 30 de abril de 2022 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**

Parágrafo Primeiro: À categoria profissional será garantido, salário normativo nos seguintes valores, a partir de 01/03/2021 (3%):

a) **Empregados em Geral - R\$ 1.322,00** (hum mil trezentos e vinte e dois reais) mensais, como piso de ingresso a vigorar durante o prazo experimental do contrato de trabalho e **R\$ 1.460,00** (hum mil quatrocentos e sessenta reais) mensais, como Salário Normativo para o período posterior;

b) **Contínuos, serventes e faxineiras – R\$ 1.274,00** (hum mil duzentos e setenta e quatro reais) mensais, como Salário Normativo.

Parágrafo Segundo: À categoria profissional será garantido, a partir de 01.05.2021, reajuste no salário normativo, no percentual de inflação medido pelo INPC no período revisando, de maneira escalonada, no percentual de 1% ao mês, sempre tendo por base o salários constantes nas alíneas anteriores, até atingir o limite de 100% (cem por cento) do INPC do período revisando, sendo que a última fração do reajuste poderá ser inferior a 1% para completar referido índice.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Parágrafo Primeiro: Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante serão majorados a primeiro de março do ano de dois mil e vinte e um, no percentual de 3% **(três por cento) a incidir sobre o salário percebido em fevereiro/2021.**

Parágrafo Segundo: A partir de 01.05.2021, os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordando serão majorados no percentual de inflação medido pelo INPC no período revisando, de maneira escalonada, no percentual de 1% ao mês, sempre tendo por base os salários constantes nas alíneas anteriores, até atingir o limite de 100% (cem por cento) do INPC do período revisando, sendo que a última fração do reajuste poderá ser inferior a 1% para completar referido índice.

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 DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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. 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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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, optando ou não pela redução de carga horária.

Parágrafo Primeiro: 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 deverá obedecer aos termos previstos na Cláusula Trigésima Primeira.

Parágrafo Segundo: 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 Terceiro: 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.

Parágrafo Quarto: 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 Quinto: Caso a jornada de trabalho do empregado(a), na modalidade temporária de teletrabalho (home office), supere a carga horária definida após a redução, as horas extras praticadas poderão ser compensadas, no prazo máximo de 6 (seis) 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 6 (seis) 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.

Parágrafo Sexto: 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.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

Durante o período de vigência da presente convenção, as empresas que o firmam poderão antecipar, de forma individual ou coletiva, as férias de seus empregados(as).

Parágrafo Primeiro: 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).

Parágrafo Segundo: 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.

Parágrafo Terceiro: 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.

Parágrafo Quarto: O pagamento das férias deverá ocorrer até o quinto dia útil após o término de sua fruição.

Parágrafo Quinto: O adicional de 1/3 de férias poderá ser pago em até 6 (seis) meses contados da data de sua concessão.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 janeiro de 2021 e maio de 2021, até o dia 30 de junho de 2021.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas que não possuem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS, enviando a RAIS NEGATIVA até o dia 30 de junho de 2021.

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 QUINTA - 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 empregado, 1 dia no mês de abril de 2021, terá o recolhimento datado para o 8º dia útil de maio de 2021 e 1 dia no mês de junho de 2021, terá o recolhimento datado para o 8º dia útil de julho de 2021, devendo ser operacionalizado com base nos parágrafos a seguir ajustados.

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:

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 TERCEIRO:

O não cumprimento da obrigação ora pactuada em sua forma acima entabulada, implicará o pagamento de multa de 10% (dez 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 SEXTA - 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\$ 146,00 (cento e quarenta e seis reais), por cada empregado, até o dia 30/07/2021. 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JUSTIFICATIVA PARA NEGOCIAÇÃO DE CONVENÇÃO COLETIVA EMERGENCIAL

As partes declaram que a celebração das medidas elencadas nesse capítulo, firmadas por essas entidades sindicais, tem as seguintes justificativas principais, bem como são inseridas neste instrumento, em caráter transitório e excepcional, válidas exclusivamente para o período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, não formando base para procedimento coletivo futuro.

a) As recomendações da Organização Mundial da Saúde, do Ministério da Saúde e de diversos especialistas em saúde pública de manutenção do isolamento social para evitar a proliferação do novo corona vírus (SARS-Cov-2) que causa a COVID-19;

b) O Decreto nº 55.128/2020, do Governo do Estado do Rio Grande do Sul, no qual declara o estado de calamidade pública em todo o território do Estado para fins de prevenção e de enfrentamento à epidemia causada pela COVID-19;

c) Decretos Municipais de diversas cidades do Estado do Rio Grande do Sul que declaram o estado de calamidade pública e consolidam as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente COVID-19;

d) a grave crise econômico-financeira que atingiu o segmento do Turismo desde o início das medidas adotadas pelos Governos Federal, Estadual e Municipal para conter a proliferação do vírus.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Até **30.09.2021**, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados(as).

Parágrafo Primeiro: A suspensão temporária do contrato de trabalho será pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado(a), que será encaminhado ao trabalhador com antecedência de, no mínimo, dois dias corridos.

Parágrafo Segundo: Em decorrência da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado(a), fica reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período acordado e após o encerramento da suspensão, por período equivalente ao da suspensão

Parágrafo Terceiro: Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado(a) fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador e ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Parágrafo Quarto: A partir da assinatura do presente instrumento, ressalvadas as condições estabelecidas em Acordos Coletivos de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho, os benefícios a que se refere o parágrafo segundo desta cláusula não correspondem as vantagens concedidas em virtude da qualificação do empregado(a) ou da prestação do serviço, como, por exemplo, ATS, vale-alimentação e vale transporte.

Parágrafo Quinto: Durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado(a) fica assegurada a manutenção do plano de saúde já ajustado entre as partes.

Parágrafo Sexto: Estabelecem as partes que o contrato de trabalho do empregado(a) será restabelecido no prazo de dois dias corridos, contado:

I - da cessação do estado de calamidade pública;

II - da data estabelecida no acordo individual como termo de encerramento do período e suspensão pactuado; ou

III - da data de comunicação do empregador que informe ao empregado(a) sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

Parágrafo Sétimo: Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado(a) mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às sanções previstas em convenção ou em acordo coletivo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA AJUDA DE CUSTO-PERÍODO DE SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

No caso da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, será devido o pagamento, pelo empregador, de uma ajuda compensatória mensal correspondente a, no mínimo, 50% da diferença entre o salário base do empregado e o valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, pago pelo Governo Federal.

Parágrafo Primeiro: entendendo o governo federal que o empregado não faz jus ao pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, será devido pelo empregador, em favor do empregado, 40% da média salarial dos últimos 12 meses, a título indenizatório, a ser paga a partir da negativa formal do Benefício por parte do Governo Federal ou caso tenha expirado o prazo de vigência da Lei respectiva.

Parágrafo Segundo: A ajuda compensatória mensal de que trata o caput e o parágrafo primeiro terá natureza indenizatória, não integrando:

I - a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado(a);

II - a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

III - a base de cálculo do valor devido ao FGTS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PARA SOLUÇÃO DE IMPASSES NA RELAÇÃO DE TRABALHO

As entidades sindicais acordantes, cientes de que as relações de trabalho estão sofrendo impasses não previstos no presente instrumento, em virtude da pandemia e da crise econômica que ela acarreta, estipulam, por meio da presente cláusula, a criação de uma Comissão de Conciliação. A mencionada comissão será integrada por um representante da diretoria de cada entidade e um assessor jurídico de cada entidade, além das partes envolvidas.

Parágrafo Primeiro: A comissão poderá ser convocada tanto pelo(s) empregado(s) como pelo empregador, mediante solicitação formal ao seu sindicato respectivo.

Parágrafo Segundo: Feita a solicitação, o sindicato deverá, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, informar a outra entidade, para que entre em contato com o seu(s) representado(s), e, de comum acordo, agendem reunião de negociação, no prazo máximo de 5 (cinco) dias.

Parágrafo Terceiro: A reunião de negociação poderá ser realizada de maneira presencial ou virtual, tendo em vistas as recomendações de distanciamento social existentes.

Parágrafo Quarto: Atingindo a comissão seu objetivo de conciliação, deverá ser lavrado e assinado um TERMO DE ACORDO (COLETIVO OU INDIVIDUAL) que terá caráter contratual entre as partes (empregado e empregador) e

natureza de “acordo extrajudicial”, que, por decisão das partes, poderá ou não contar com homologação judicial, nos termos do artigo 855B da CLT.

Parágrafo Quinto: O empregado poderá ajuizar diretamente ação de qualquer natureza em relação a seu empregador, não estando seu direito de demandar em juízo condicionado a qualquer avaliação por parte da comissão criada na presente cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REDUÇÃO DE CARGA HORÁRIA E RESPECTIVA REDUÇÃO DE SALÁRIO-GARANTIA EMPREGO

Até 30.09.2021, as empresas representadas poderão reduzir a carga horária e a remuneração de seus empregados em até 50% (cinquenta por cento), o que poderá ocorrer mesmo na hipótese de que o trabalhador não tenha mais direito ao auxílio-emergencial.

Parágrafo Primeiro: Referida redução poderá ser ajustada, diretamente, entre empregador e empregado(a), mediante Aditivo Contratual Individual e Provisório, obedecendo os prazos previstos neste instrumento.

Parágrafo Segundo: Fica reconhecida a garantia provisória no emprego durante o período da redução. Ajustam as partes a possibilidade de que tal período coincida (total ou em parte) com aquele resultante da garantia oriunda da percepção do benefício emergencial.

Parágrafo Terceiro: Ajustada a redução, e havendo possibilidade de percepção do benefício emergencial, deverá o empregador informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário do empregado(a), no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo, conforme estabelecido na Medida Provisória 936/2020 e Decreto posterior.

Parágrafo Quarto – Nos termos da mencionada Medida Provisória, a primeira parcela do saldo de salário será paga no prazo de trinta dias, contado da data da celebração do acordo individual e será devida pelo restante do período pactuado, desde que a celebração do acordo seja informada no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo Quinto - Caso o empregador não informe a redução prevista no *caput*, no prazo de 10 (dez) dias, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução de carga horária e de salário, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Parágrafo Sexto: Ao término da garantia provisória no emprego ou da redução salarial posterior, se a empresa optar por dispensar o empregado(a) sem justa causa, a rescisão contratual a ser operada terá por base a remuneração integral que o trabalhador(a) percebia antes de efetivada a redução prevista no *caput* desta cláusula.

Parágrafo Sétimo: Resta validado o procedimento adotado pela empresa antes da assinatura da presente convenção que tenha ajustado redução de carga horária e redução de salário para compensação futura nos termos da MP 936/2020 e Decreto posterior.

Parágrafo Oitavo: A partir da assinatura do presente instrumento, ressalvadas as condições estabelecidas em Acordos Coletivos de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho fica garantido ao trabalhador o recebimento do vale-transporte proporcional aos períodos trabalhados, bem como o adicional de insalubridade ou periculosidade integral devido em virtude das atividades realizadas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - VIGÊNCIA E DATA-BASE - DA PANDEMIA CAUSADA PELO VÍRUS COVID-19

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de maio de 2020 a 30 de abril de 2022 para todas as cláusulas econômicas e sociais aqui ajustadas com exceção daquelas constantes no capítulo “Da Pandemia causada pelo vírus COVID-19 - Mecanismos de Solução de Conflitos” cuja vigência expira em 30 de setembro de 2021.

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

[Anexo \(PDF\)](#)

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

