

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001019/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/05/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023355/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.258293/2026-76
DATA DO PROTOCOLO: 04/05/2026

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE , CNPJ n. 88.667.191/0001-90, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JAIR UBIRAJARA DA SILVA;

E

SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 92.957.224/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO ODACIR ROCHA GUSMAO;

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 março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Empresas de Turismo**, com abrangência territorial em **Bento Gonçalves/RS, Carlos Barbosa/RS, Caxias do Sul/RS, Cotiporã/RS, Fagundes Varela/RS, Farroupilha/RS, Flores da Cunha/RS, Guabiju/RS, Nova Prata/RS, Protásio Alves/RS, São Jorge/RS, São Marcos/RS, Veranópolis/RS, Vila Flores/RS e Vista Alegre do Prata/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS MÍNIMOS PROFISSIONAIS**

Os salários mínimos profissionais da categoria, a partir de 1º de março de 2026, vigorarão com os seguintes valores:

- a) Empregados em geral:** R\$ 2.028,00 (dois mil e vinte e oito reais);
- b) Servente, estafeta e “office-boy”:** R\$ 1.896,00 (hum mil, oitocentos e noventa e seis reais).

PARÁGRAFO ÚNICO

As diferenças salariais decorrentes do reajuste previsto no caput serão pagas, retroativamente ao salário do mês de março, até o pagamento do salário do mês de maio.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL PROPORCIONAL**

A taxa de reajustamento do salário do empregado que haja ingressado na empresa após a data-base terá como limite o salário reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até 12 (doze) meses antes da data-base.

PARÁGRAFO ÚNICO

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 da época da contratação.

CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÕES

Poderão ser compensados nos reajustes previstos no presente acordo os aumentos salariais, espontâneos ou coercitivos, concedidos durante o período revisando, 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 SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados representados pela entidade profissional acordante que recebam acima do piso previsto na cláusula anterior, serão majorados, em 1º de março de 2026, no percentual de 4,20% (Quatro vírgula vinte por cento), a incidir sobre os salários resultantes da última convenção coletiva firmada entre as partes.

Parágrafo Único: A majoração salarial prevista no “caput” desta cláusula inclui a variação acumulada de preços ocorrida no período revisando da presente convenção coletiva.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DOS SALÁRIOS EM DINHEIRO

O empregador é obrigado a efetuar o pagamento dos salários em moeda corrente nacional sempre que o mesmo se realizar em sextas-feiras ou vésperas de feriado, salvo se a empresa adotar o sistema de depósito do salário em conta corrente bancária.

CLÁUSULA OITAVA - CÓPIA DOS RECIBOS

As empresas fornecerão aos seus empregados, quando pagamento da remuneração, comprovante com discriminação dos pagamentos e recebimentos efetuados, devendo constar o número das horas normais e extras trabalhadas ou comissões e outros adicionais.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA NONA - EMPREGADO NOVO

Não poderá o empregado mais novo na empresa, por força do presente acordo, perceber salário superior ao mais antigo na mesma função.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA DÉCIMA - ACEITAÇÃO DE CHEQUES

As empresas não poderão descontar dos empregados que exerçam a função de caixa ou equivalente, valores correspondentes a cheques sem cobertura ou fraudulentamente emitidos, desde que cumpridas as formalidades legais e/ou exigidas pela empresa para aceitação de cheques.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ANTECIPAÇÃO DO 13º SALÁRIO

As empresas ficam obrigadas a pagar 50% (cinquenta por cento) do 13º salário aos empregados que o requeiram, até o 5º (quinto) dia após o recebimento do aviso de férias.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

A remuneração das horas extras será acrescida de um adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e de 75% (setenta e cinco por cento) para as excedentes.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRIÊNIOS

Fica assegurada a concessão de um adicional de 3% (três por cento) aos empregados a cada três anos completos de atividade na mesma empresa, limitado ao percentual de 12% (doze por cento). A referida parcela incidirá, mensalmente, sobre o salário base percebido pelo empregado, já reajustado nos termos do presente acordo.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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 a título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

Outrossim, fica a empresa autorizada a efetuar os descontos correspondentes às diferenças eventualmente apuradas no caixa.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE ALIMENTAÇÃO

As empresas se obrigam a conceder “tickets” ou vales para auxílio refeição ou alimentação, ficando a escolha a critério do empregador, por dia trabalhado com jornada superior a 6 (seis) horas. A partir de 01.03.2026 o benefício passa a vigorar com o valor de **R\$ 21,15** (vinte e um reais e quinze centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 SEGUNDO: Na hipótese de prestação de serviço na modalidade de home-office, o empregado fará jus a **25%** dos valores estabelecidos no caput e no parágrafo primeiro, de acordo com a carga horária ajustada, a partir da assinatura do presente instrumento.

PARÁGRADO TERCEIRO: 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.

PARÁGRADO QUARTO: Esta cláusula de **Auxílio Refeição ou Alimentação**, será aplicada somente para os associados e contribuintes da Entidades Sindical Laboral.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FUNERAL

As empresas ficam obrigadas a conceder auxílio funeral no caso de morte do empregado, pago a seu cônjuge ou dependente, no valor de 2 (dois) salários mínimos da categoria.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO CRECHE

Os empregadores que não mantiverem creches de forma direta ou conveniada pagarão, às suas empregadas, auxílio mensal em valor equivalente a 15% (quinze por cento) do salário mínimo geral da categoria profissional, por filho de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação das despesas mensais efetuadas com as creches ou estabelecimentos similares nos quais os filhos estiverem, regularmente, matriculados e frequentando.

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

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Os contratos de experiência celebrados pelos empregadores com seus empregados não poderão exceder de 90 (noventa) dias, devendo o empregado receber a segunda via do contrato celebrado ou ser este anotado na CTPS, sob pena da contratação ser considerada por prazo indeterminado.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EXAMES DE ADMISSÃO

As despesas relativas aos exames para admissão dos empregados, quando exigidos pelas empresas, por estas deverão ser arcadas.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PRAZO E CONDIÇÕES PARA PAGAMENTO DA RESCISÃO

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficam as empresas obrigadas aos pagamentos dos direitos rescisórios e anotações na CTPS até o décimo dia, contado do término do contrato.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A inobservância dos prazos acima sujeitará o infrator às multas previstas no parágrafo oitavo do artigo 477 da CLT.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Não caberá esta 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 forem oferecidas;
- b) mesmo que em reclamação judicial a empresa seja condenada a pagar diferenças ou importâncias maiores do que as oferecidas;
- c) se a empresa promover ação de consignação em pagamento.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Em se tratando de rescisão na sexta-feira ou em véspera de feriados, fica ajustado que o pagamento em cheque deverá ocorrer até 2 (duas) horas antes do término do horário bancário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - FALTA GRAVE

Os empregadores, quando demitirem empregados sob a alegação de falta grave ensejadora de justa causa, ficam obrigados a fornecer carta com o motivo da dispensa, sob pena de inexistência da suposta falta.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DOCUMENTOS NECESSÁRIOS À HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

As empresas, quando da homologação das rescisões contratuais de seus empregados perante o Sindicato Suscitante e a fim de que o ato possa ser concretizado, deverão apresentar, além dos documentos relativos ao contrato de trabalho rescindido, cópia das guias do imposto sindical e da taxa assistencial do empregado e do Sindicato Patronal, relativas ao último exercício, devidamente quitadas, devendo fornecer ao empregado demitido sem justa causa as guias do seguro desemprego e a relação, em formulário próprio, de salários e contribuições à Previdência Social.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

Os contratos de trabalho que contarem com efetividade igual ou superior a 01 (um) ano, obrigatoriamente deverão ter as suas rescisões homologadas pelo Sindicato Suscitante a teor do parágrafo 10, do artigo 477 da CLT.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

Fica assegurado aos empregados com idade superior a 45 (quarenta e cinco) anos ou mais, com 05 (cinco) ou mais anos consecutivos na mesma empresa, um aviso prévio de no mínimo de 60 (sessenta) dias, garantindo ao trabalhador período maior que 60 (sessenta) dias, somente se resultar da proporcionalidade prevista na Lei 12.506/2011, até o limite de 90 (noventa) dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado que tiver seu contrato resiliado por iniciativa do empregador e sem justa causa, que comprovar a obtenção de novo emprego, será dispensado do cumprimento do restante do período de aviso prévio.

Parágrafo Primeiro: No caso de pedido de demissão, para que o empregado não sofra desconto do período do aviso prévio, deverá cumprir, se assim solicitado pelo empregador, pelo menos 10 (dez) dias.

Parágrafo Segundo: Nestes casos, e observado os termos do parágrafo primeiro, terá o empregado direito a satisfação dos dias já trabalhados e dos demais direitos rescisórios sem qualquer prejuízo, no prazo previsto na cláusula 20 e sob pena do pagamento da multa ali inserida.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS E REUNIÕES



Os cursos e reuniões promovidos pelas empresas, quando de comparecimento obrigatório, deverão ser realizados durante a jornada normal de trabalho, ou as horas correspondentes serão pagas como extraordinárias.

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ANOTAÇÃO DA CTPS

As empresas anotarão na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, a função efetivamente por este exercida.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO PARA A GESTANTE

Fica assegurada para a empregada gestante uma garantia de emprego de 90 (noventa) dias após o término do gozo do benefício previdenciário, em conformidade com o que determina a legislação vigente.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO

Fica convencionada uma estabilidade provisória durante os 12 (doze) meses anteriores a implementação da carência de 30 (trinta) anos de serviço para homens e de 25 (vinte cinco) anos de serviço para mulheres, necessária à concessão do benefício de aposentadoria, ao empregado que mantenha o contrato de trabalho com a mesma empresa pelo prazo mínimo de 08 (oito) anos ininterruptos.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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.

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: Caso a jornada de trabalho do empregado(a), na modalidade temporária de teletrabalho (home office), supere a carga horária contratada, 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.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de adoção pelas partes da modalidade híbrida, fará jus o empregado ao pagamento do vale-transporte em relação aos dias de trabalho realizado de maneira presencial. **No período de vigência 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 25% do valor devido presencialmente, de acordo com a carga horária estipulada.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO ACIDENTE/AUXILIO DOENÇA

Ao empregado(a) que se ausentar por motivo de doença e permanecer afastado do emprego por mais de 15 (quinze) dias, fica assegurado, quando de seu retorno ao trabalho, por alta definitiva, uma garantia de emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data de retorno, sempre respeitando o direito do empregado(a) em renunciar ou transacionar esta concessão.

PARÁGRAFO ÚNICO

Em se tratando de ausência ao serviço em razão de acidente de trabalho, permanecendo o empregado(a) afastado por mais de 15 (quinze) dias, fica assegurada a garantia de emprego prevista no art. 118 da lei nº 8.213/91."

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Sempre que os empregados tiverem que trabalhar em domingos e feriados sem a devida compensação de descanso, receberão remuneração em triplo pelo dia de folga trabalhado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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 junho de 2026 a 30 de setembro de 2026 e assim sucessivamente. No final do quadrimestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais de 75% (setenta e cinco por cento), 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.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado até o máximo de 4 (quatro) horas, independente de acordo escrito entre empregado e empregador, desde que avençado pelas partes, por escrito, no momento da contratação.

01. É facultado às empresas com jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias, estabelecer intervalo para alimentação de no mínimo 30 (trinta) minutos, desde que os empregados tenham ciência prévia e concordem.

02. Caso esse combinado ocorra, o trabalhador **poderá entrar 30 minutos** mais tarde ou sair mais cedo do serviço.

FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - SAQUES DO PIS

As empresas dispensarão seus empregados durante 01 (um) dia, sem prejuízo dos salários, para que possam efetuar o saque das parcelas do PIS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE PONTO

Fica garantido o abono de ponto aos empregados, durante 2 (dois) dias, em caso de falecimento de familiares de primeiro grau.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE PONTOS AOS ESTUDANTES**

Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre ou quando da prestação de exames vestibulares, serão dispensados de seus pontos durante 04 (quatro) horas, desde que comuniquem a empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem a realização dos mesmos até 48 horas depois.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATRASOS**

Em caso de atraso do empregado ao serviço, não será permitido o desconto da remuneração do dia, do repouso semanal remunerado e/ou feriado correspondente, se o empregado for admitido no trabalho. É facultada, nesta hipótese, apenas a dedução do tempo não trabalhado pelo empregado em virtude do atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA AMAMENTAÇÃO

Será concedido a empregada com filho até 6 (seis) meses de idade, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um durante a jornada de trabalho, para amamentação, o qual poderá ser usufruídos em separados ou conjuntamente. O período da Licença amamentação poderá ser ampliado, quando a saúde do filho assim exigir, mediante recomendação médica.

**FÉRIAS E LICENÇAS
REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DAS FÉRIAS**

As empresas, ao concederem férias aos seus empregados, deverão pagar a remuneração destas até 02 (dois) dias antes do início do período.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Fica proibida a concessão de férias em vésperas de feriados ou de folgas semanais remuneradas.

PARÁGRAFO SEGUNDO

O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais, nos termos do Enunciado nº 261 do TST.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE

As empresas concederão aos trabalhadores, por ocasião de nascimento de filho, licença paternidade remunerada de 5 (cinco) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Os empregadores, representados pelo Sindicato Suscitado, no caso de exigirem o uso de uniformes, os fornecerão gratuitamente a seus empregados, no número de 03 (três) ao ano, devendo o empregado proceder a devolução quando se desligar da empresa.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas aceitarão, para todos os efeitos, atestados de doença fornecidos por profissionais médicos, desde que estes profissionais sejam conveniados a Órgãos Públicos Prestadores de Saúde, Plano de Saúde Particular fornecido pelo empregador ou ao sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONSULTA MÉDICA DOS FILHOS

O empregado que faltar ao trabalho, comprovadamente para assistir filho menor de 12 (doze) anos de idade, para atendimento médico ou odontológico, não excedendo de 01 (um) dia o afastamento, não terá deduzidas as horas e nem sofrerá perda do repouso semanal remunerado.

PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PLANOS DE SAÚDE

As empresas deverão oferecer, à opção de seus empregados, um plano de saúde que corresponda ao plano básico oferecido no mercado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas arcarão com 50% da mensalidade paga por cada empregado que aderir ao plano.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A inclusão de dependentes no plano de saúde é de responsabilidade exclusiva do empregado, que arcará com os valores totais correspondentes

PARÁGRAFO TERCEIRO

A adesão ao plano implicará expressa autorização do empregado para que se efetue o desconto, em folha de pagamento, da parcela de custeio que lhe corresponder;

PARÁGRAFO QUARTO

Caberá à empresa a escolha da prestadora de serviço

PARÁGRAFO QUINTO

A vantagem representada pelo ingresso facultativo no plano de saúde não ensejará qualquer incidência sobre parcelas salariais e sobre FGTS.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONVÊNIOS

As empresas que possuem mais de 10 (dez) empregados ajustarão convênios com farmácias para pagamento dos medicamentos pelos empregados, descontando o valor pago nas folhas de pagamento relativas ao mês de aquisição.

RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO MURAL

É permitida a divulgação pelo sindicato, em quadro mural nas empresas, de avisos despidos de conteúdo político, partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

PARÁGRAFO ÚNICO

Os dirigentes sindicais terão acesso às empresas para distribuírem jornais, panfletos e informes aos empregados, desde que previamente autorizados.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - DESCONTOS DAS MENSALIDADES SINDICAIS

As empresas ficam obrigadas a descontar, em folha de pagamento, e repassar ao Sindicato, as mensalidades devidas pelos integrantes da categoria profissional suscitante, associados do Sindicato.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS AO SINDICATO

As empresas integrantes da Categoria Econômica, nos termos do inciso IV do art. 8º da Constituição Federal, combinado com as previsões do caput e parágrafo 4º do art. 462 c/c art. 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho, por determinação e autorização em ASSEMBLEIA GERAL DO SINDICATO PROFISSIONAL, realizada no dia 29 de janeiro de 2026 - Em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário (ARE) 1018459, com repercussão geral reconhecida pelo (Tema 935), do Supremo Tribunal Federal – STF – “É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição” - Considerando que foi convocada Assembleia Geral Extraordinária pelo Sindicato Profissional com o específico fim de discutir sobre a Contribuição Negocial Laboral dos(as) trabalhadores(as) da categoria, sendo convocada toda a categoria, a saber: “filiados” e “não filiados”, na forma do artigo 617, parágrafo 2.º da CLT, descontarão de todos os seus empregados, associados ou não ao Sindicato Profissional, abrangidos ou não pela presente convenção, a importância correspondente a 2,50% (dois virgula cinquenta por cento) do salário básico percebido pelos empregados, nos meses de abril, junho, agosto, outubro e dezembro de 2026 e fevereiro de 2027, a título de Contribuição Assistencial, devendo os valores descontados serem recolhidos ao Sindicato Profissional até o quinto dia útil subsequente ao desconto, sob pena da importância não recolhida ou não descontada ser acrescida de multa de 10% (dez por cento), além de correção monetária e juros de mora em favor do Suscitante.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O desconto supra terá como limite de contribuição, por empregado, o valor de R\$ 48,00 (quarenta e oito reais) em cada parcela.

PARÁGRAFO SEGUNDO

É assegurado aos trabalhadores da categoria, exclusivamente aos não sócios do sindicato Profissional, o direito de oposição ao desconto assistencial previsto na presente cláusula, até dez dias da data do registro da presente Convenção Coletiva de Trabalho, desde que respeitado o seguinte requisito:

a) O empregado deverá manifestar a oposição ao desconto individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue pessoalmente na sede do Sindicato Profissional, mediante contra recibo;

PARÁGRAFO TERCEIRO

Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios de contabilidade, contadores ou administradores, no sentido de fomentar a oposição assegurada no parágrafo segundo, a mesma será desconsiderada e a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de contribuição assistencial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO QUARTO

As diferenças decorrentes da aplicação desta cláusula poderão ser descontadas e repassadas pelas agências até 10 de junho de 2026.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas representadas pelo Sindicato das Empresas de Turismo no Estado do Rio Grande do Sul - SINDETUR-RS, recolherão as cotas da entidade a título de contribuição

assistencial a importância de **R\$ 202,80** (duzentos e dois reais e oitenta centavos), por cada empregado, até o dia **10 de junho de 2026**. 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% ao mês e correção monetária.

PARÁGRAFO SEGUNDO: **Nenhuma representada, possuindo ou não empregado, contribuirá a tal título com valor inferior a R\$ 202,80** (duzentos e dois reais e cinquenta centavos), por empregado.

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.

PARÁGRAFO QUARTO – DIREITO DE OPOSIÇÃO: Fica assegurado às empresas integrantes da categoria econômica o direito de oposição ao pagamento da contribuição assistencial prevista nesta cláusula, nos termos da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. A oposição deverá ser manifestada de forma expressa, por escrito, e encaminhada ao sindicato patronal no prazo de até 10 (dez) dias contados da publicação do instrumento coletivo ou da ciência inequívoca da cobrança. O exercício do direito de oposição não poderá sofrer qualquer tipo de restrição, penalidade ou discriminação, sendo vedada a imposição de exigências que dificultem sua formalização.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO

As empresas que descumprirem qualquer das cláusulas do presente pagarão multa mensal equivalente a 10% do Salário Mínimo Profissional, em favor do empregado, independente de multa específica ou outras previsões legais a respeito, ou ao Sindicato Suscitante no que lhe competir.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a remeter aos sindicatos ora acordantes (patronal e profissional) cópia da GFD e Relação de Empregados Digital, referente ao mês de **abril de 2026**, até o **dia 26 de maio de 2026**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas que não possuem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS, enviando a Listagem do E-Social até o dia **26 de maio de 2026**.

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.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DEVOLUÇÃO DA CTPS

As empresas devolverão a CTPS do empregado, devidamente anotada, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de seu recebimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - COMPROVANTES DE ENTREGAS DE DOCUMENTOS

As empresas fornecerão a seus empregados o comprovante de entrega de documentos que por estes lhe sejam entregues.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - POSSIBILIDADE DE RESSARCIMENTO DO 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 o ressarcimento do combustível, já que a iniciativa para a substituição é sempre do empregador (ainda que dependa da concordância do empregado).

}

JAIR UBIRAJARA DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO HOTELEIRO, MEIOS DE

PAULO ODACIR ROCHA GUSMAO
PRESIDENTE
SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS

ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA SINTRAHTUR

[Anexo \(PDF\)](#)



ANEXO II - EDITAL JORNAL PIONEIRO

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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



