

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS002152/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/07/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR032463/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.105279/2022-93
DATA DO PROTOCOLO: 05/07/2022

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 TURISMO E HOSPITA DE CANELA, CNPJ n. 89.806.228/0001-87, 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 abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Turismo**, com abrangência territorial em **Bom Jesus/RS, Canela/RS, Gramado/RS, Nova Petrópolis/RS, São Francisco de Paula/RS e Taquara/RS**.

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

Os salários mínimos profissionais da categoria, a partir de **1º de abril de 2022**, vigorarão com os seguintes valores: (12% aplicados)

a) Empregados em geral: R\$ 1.638,00 (hum mil, seiscentos e trinta e oito reais);

b) Servente, estafeta e “office-boy”: R\$ 1.502,00 (hum mil, quinhentos e dois reais).

Parágrafo UNICO: As diferenças oriundas do reajuste salarial definido no Caput serão adimplidas até 05.08.2022.

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

Aos trabalhadores que recebam salários com valores acima do piso normativo da CCT 2020/2022 (hum mil quatrocentos e sessenta e dois reais) terão seus salários recompostos no percentual de 12%, sendo 8% retrativo a 01.04.2022 e 4% a partir de 01.10.2022, sempre tendo por base o salário resultante da CCT 2020/2022.

Por exemplo, em um salário-base de R\$ 2.000,00 o reajuste se daria da seguinte forma:

| Mês de reajuste | Salário resultante CCT anterior) | % de aplicação | Salário final |
|------------------------|---|-----------------------|----------------------|
| 01.04.2022 | R\$ 2.000,00 | 8% (160) | R\$ 2.160,00 |
| 01.10.2022 | R\$ 2.000,00 | 4% (160 + 80) | R\$ 2.240,00 |

Parágrafo Único: As diferenças salariais oriundas do reajuste salarial devido a partir de 01.04.2022 serão adimplidas até 05.08.2022.

CLÁUSULA QUINTA - INFLAÇÃO

A majoração salarial prevista no “caput” desta cláusula inclui a variação acumulada de preços ocorrida no primeiro período revisando da presente convenção coletiva e a majoração prevista no parágrafo primeiro corresponde aos últimos doze (12) meses, estando assim quitadas todas as majorações salariais previstas legalmente, nos períodos acima referidos.

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.

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 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.

ISONOMIA SALARIAL

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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA NONA - COPIAS 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.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DOS SALARIOS 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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As duas primeiras horas extras diárias trabalhadas e não compensadas nos termos da cláusula vigésima, 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 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, 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 QUINTA - PAGAMENTO DAS RESCISÓRIAS

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

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, se comunicado por escrito pelo empregador a respeito do local e da hora para recebimento das verbas rescisórias, o empregado não comparecer, ou, comparecendo, negar-se receber as importâncias que lhe são oferecidas.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO

A rescisão do contrato de trabalho, firmada por empregado com mais de 01 (um) ano de serviço, somente será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato laboral.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ESTABILIDADE 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 COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 72 (setenta e duas) 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.

PARÁGRAFO OITAVO: As horas trabalhadas em feriados e domingos, quando coincidir com a folga semanal remunerada prevista na escala, serão compensadas por concessão de horas em dobro.

PARÁGRAFO NONO: As horas trabalhadas entre o período de 22h para as 5h serão compensadas por horas com acréscimo de 60%, além de ser computado como hora reduzida, na forma do artigo 73, parágrafo único da CLT.

PARÁGRAFO DÉCIMO: A compensação realizada nos termos da presente cláusula não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado, bem como não haverá prejuízos aos empregados quanto ao 13º salário, férias e repouso semanal remunerado em função do BANCO DE HORAS.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - INTERVALOS ENTRE TURNOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos ou no máximo 4 (quatro) horas, se assim definirem empregado e empregador por meio de acordo escrito.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

FALTAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

Os empregados terão direito ao gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o normal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA LABORAL - Com fulcro no art.8º, IV, da Constituição Federal, fica estabelecida em prol, do Sindicato Laboral a exigibilidade junto às empresas da categoria localizadas em sua base territorial do repasse do desconto de seus funcionários, na forma e condições definidas pela soberana Assembleia Geral da Categoria, mensalmente, no valor R\$ 29,50 (vinte e nove reais e cinquenta centavos), recolhendo ditas importâncias até o décimo dia do mês subsequente ao mês do respectivo desconto, aos cofres do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Canela - SETH CANELA, mediante guias fornecidas pelo mesmo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

É assegurado a todos os trabalhadores da categoria o amplo acesso a todos os convênios e serviços disponibilizados pela entidade sindical representante, mediante a comprovação de pertencer a categoria representada.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Igualmente é assegurado aos trabalhadores da categoria o direito de oposição ao desconto previsto na presente cláusula, desde que manifestados individualmente, em carta escrita de próprio punho, a qual deverá ser entregue diretamente na sede do sindicato profissional, mediante contra recibo.

PARÁGRAFO TERCEIRO

A instituição da contribuição prevista nesta cláusula é de iniciativa da Entidade Sindical Laboral, a partir de autorização de sua assembleia geral extraordinária da categoria, excluindo-se de qualquer encargo o sindicato patronal conveniente. Agora, na hipótese de alguma empresa da categoria econômica ser demandada judicialmente por trabalhadores integrantes da categoria profissional que tenham se oposto ao aludido desconto, visando o ressarcimento do correspondente valor referido na presente cláusula, poderá a empresa requerer em sua defesa a denúncia à lide da respectiva Entidade Sindical Laboral, para que esta venha responder pela demanda no tocante ao referido ressarcimento, limitado ao valor descontado e efetivamente recolhido aos cofres sindicais, desde que tenha ocorrido condenação da empresa no tocante e que o empregador tenha procedido a efetiva defesa judicial.

PARÁGRAFO QUARTO

A contribuição instituída neste 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 QUINTO

O não cumprimento da obrigação ora pactuada em sua forma acima entabulada, implicará o pagamento de multa de 2% (dois 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 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 09.02.2022, as empresas representadas pelo **SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL - SINDETUR-RS**, ficam obrigadas a recolher em favor da entidade a importância de **R\$ 163,80** (cento e sessenta e três reais e oitenta centavos), por cada empregado, até o dia **25/07/2022**. 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 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 R\$ 163,80 (cento e sessenta e três reais e oitenta centavos).

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

As empresas ficam obrigadas a **remeter às entidades** ora acordantes (patronal e profissional) cópia da **GRF- Guia de Recolhimento do FGTS e GFIP-SEFIP do MTE** referente ao mês de **maio de 2022** até o dia **15 julho de 2022**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A inobservância, pela empresa, da obrigação de fazer especificada no caput, autoriza os Sindicatos à cobrança de multa no valor de 01 (um) salário da categoria para cada entidade.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas que não possuem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS enviando a **RAIS NEGATIVA** até o dia **15 de julho de 2022**.

PARÁGRAFO TERCEIRO

As empresas são obrigadas a fornecer às entidades acordantes - SINDETUR-RS e SETH de Canela - cópia da **RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SALARIAIS (RAIS)**, por ocasião de seu preenchimento, no início de cada ano.

**DISPOSIÇÕES GERAIS
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os acordos coletivos de trabalho envolvendo empregados e empresas representadas pelas entidades convenientes, salvo aqueles que tratam especificamente de participação nos lucros e resultados, deverão obrigatoriamente serem assistidos e firmados pelo sindicato econômico, sob pena de ineficácia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DA ALIMENTAÇÃO

A alimentação fornecida pelas empresas a seus empregados in natura ou através de cartões (refeição/alimentação), de forma gratuita ou parcialmente subsidiada, não corresponde a salário ou remuneração do empregado para quaisquer efeitos, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária, ou do FGTS, e nem se configurando como rendimento tributável do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DO AUXÍLIO TRANSPORTE

As partes ajustam a possibilidade de substituição do vale-transporte pelo pagamento de ajuda de deslocamento a ser paga em dinheiro ou mesmo através de cartão de abastecimento ou convênio de abastecimento.

1. O valor a ser alcançado pelo empregador deverá observar o limite estritamente necessário para o deslocamento do trabalhador no trajeto de casa para o trabalho e para o retorno, ou o valor equivalente ao do deslocamento através de transporte coletivo público.

2. É lícito o desconto do percentual de até 6% do salário-base do trabalhador para custear parte das despesas com o deslocamento.

3. As partes estabelecem que o valor alcançado a tal título possui natureza indenizatória, não integrando a

remuneração do trabalhador para qualquer efeito legal e tampouco integrando o salário de contribuição para os fins previdenciários.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA LICENÇA MATERNIDADE 180 DIAS - ADESÃO AO PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ

Por ser socialmente desejável, o Sindicato da Categoria Profissional recomenda, enfaticamente, às empresas tributadas com base no Lucro Real, representadas neste instrumento, e estas se comprometem a envidar todos os esforços neste sentido, para promoverem a sua adesão ao PROGRAMA EMPRESA CIDADÃ, previsto na Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, publicada no DOU de 10.09.2008, relativa à prorrogação da licença maternidade por mais 60 (sessenta dias), mediante a concessão de incentivo fiscal.

Parágrafo Único: O Sindicato Profissional compromete-se a colocar-se à disposição das empresas interessas em fazer a opção pela prorrogação, para orientá-las e auxiliá-las neste sentido.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOS CURSOS E REUNIÕES

A realização de cursos não gratuitos e reuniões de comparecimento obrigatório deverão ocorrer durante a jornada de trabalho. Caso sejam realizados fora da jornada normal de trabalho, deverão ser remunerados como trabalho extraordinário ou compensadas com folga.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GESTANTE AMAMENTAÇÃO

Será facultado às empresas ou a empregada, desde com a concordância da outra parte, acumularem em um só turno de trabalho os dois períodos de amamentação previstos no art. 396 da CLT.

DANILO KEHL MARTINS
PRESIDENTE
SIND EMPRESAS TURISMO NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

DOUGLAS URBANO DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA DE CANELA

ANEXOS

ANEXO I - ATA SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP CANELA

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

ANEXO II - ATA SINDETUR-RS

[Anexo \(PDF\)](#)

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

