

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001751/2026
DATA DE REGISTRO NO MTE: 16/06/2026
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034121/2026
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.204675/2026-26
DATA DO PROTOCOLO: 15/06/2026

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 Presidente, Sr(a). PAULO ODACIR ROCHA GUSMAO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CANELA, CNPJ n. 89.806.228/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO ADRIANO DE FREITAS;

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 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, do Plano da CNTC**, 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 2026**, vigorarão com os seguintes valores:

a) Empregados em geral: R\$ 2.026,00 (dois mil e vinte e seis reais);

b) Servente, estafeta e “office-boy”: R\$ 1.900,00 (hum mil e novecentos reais).

PARÁGRAFO ÚNICO: Eventuais diferenças decorrentes do reajuste previsto no *caput* deverão ser adimplidas até o pagamento do salário do mês de junho de 2026.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**CLÁUSULA QUARTA - INFLAÇÃO**

A majoração salarial prevista no “caput” desta cláusula inclui a variação acumulada de
ocorrida no primeiro período revisando da presente convenção coletiva e a majoração p

no parágrafo primeiro corresponde aos últimos doze (12) meses, estando assim quitadas todas as majorações salariais previstas legalmente, nos períodos acima referidos.

CLÁUSULA QUINTA - 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 SEXTA - 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.

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Aos trabalhadores que recebam salários com valores acima do piso normativo da CCT terão seus salários recompostos no percentual de 4,50% (quatro vírgula cinquenta por cento) a partir de **01 de abril de 2026**.

PARÁGRAFO ÚNICO: Eventuais diferenças decorrentes do reajuste previsto no *caput* deverão ser adimplidas até o pagamento do salário do mês de junho de 2026.

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.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXILIO CRECHE



As empresas que não mantiverem creches junto ao estabelecimento ou não mantiverem convênios com creches especializadas pagarão aos seus empregados (as), que tenham filhos com idade inferior a seis anos, mediante a comprovação, um auxílio mensal por filho em valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, independentemente de qualquer comprovação de despesas, vedado o pagamento em duplicidade para o caso de ambos os pais pertencerem a categoria aqui abrangida, caso em que fará jus ao benefício à empregada.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O funcionário do sexo masculino que detiver a guarda do(s) filho(s), e, enquadrando-se nas condições previstas no caput do presente, mediante comprovação legal, fará jus ao auxílio mensal previsto.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Durante a licença maternidade a trabalhadora não fará jus ao referido auxílio, referente ao recém-nascido.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DAS RESCISÓRIAS

Quando da rescisão do contrato de trabalho, ficarão as empresas obrigadas ao pagamento dos direitos rescisórios, anotações na CTPS, entrega do termo de rescisão bem como dos documentos comprobatórios de comunicação aos órgãos competentes até o décimo dia, contado do término do contrato de trabalhos 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 SÉTIMA - HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO

A rescisão do contrato de trabalho, firmada por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, somente será válida quando realizada com a assistência do respectivo sindicato laboral.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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: Em caso de o aviso prévio ter sido dado pelo trabalhador, por ter obtido oferta de um novo emprego, deve cumprir no mínimo 15 (quinze dias) do aviso prévio para ter direito a liberação do cumprimento do restante do período.

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 VIGÉSIMA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOMINGOS E FERIADOS

Em decorrência da necessidade de trabalho em domingos e feriados, por conta da especificidade e natureza da atividade econômica (turismo), ajustam as partes que:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se domingo como dia útil para fins de trabalho pela categoria profissional, tanto para homens como para mulheres.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Ainda que domingo seja considerado dia útil, as empresas deverão conceder aos seus empregados, homens e mulheres, a folga semanal remunerada, coincidindo com o dia de domingo, pela menos uma vez ao mês.

PARÁGRAFO TERCEIRO: é permitido o trabalho em feriados, desde que o empregado tenha conhecimento da escala de trabalho com antecedência mínima de 48 horas (salvo necessidade urgente de substituição de empregado que conste na escala e não possa comparecer).

PARÁGRAFO QUARTO: o trabalho realizado em feriados será preferencialmente pago na semana seguinte ao realizado.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso a empresa opte por inclusão no Banco de Horas, as horas trabalhadas em feriados serão computadas em dobro.

INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - INTERVALOS ENTRE TURNOS

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser de no mínimo 30 (trinta) minutos ou no máximo 2 (duas) horas, se assim definirem empregado e empregador por meio de acordo escrito.

PARÁGRAFO ÚNICO: A redução do intervalo prevista no caput não representa aumento da jornada de trabalho do empregado uma vez que tem como objetivo permitir que o empregado ingresse 30 (trinta) minutos mais tarde ou se retire 30 (trinta) minutos antes, a critério do empregador. Caso isso não ocorra, os minutos suprimidos deverão ser pagos com adicional de hora extreas nos termos do art. 71 da CLT.

DESCANSO SEMANAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - ABONO DE FALTA - /PA/MÃE TRABALHADORA

Fica garantida à mãe ou ao pai trabalhador, no caso de que detenha a guarda unilateral comprovada documentalmente, 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.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: No caso de pais de filhos com deficiência que necessitem de pleno acompanhamento, autismo e/ou doenças graves, o abono de falta para acompanhamento à consulta médico de filho será de até 10 (dez) dias por ano, mediante comprovação através de atestado médico indicando esta excepcionalidade.

FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Conforme definido em Assembleia Geral da categoria, realizada no dia 11.02.2026, 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\$ 202,60** (duzentos e dois reais e sessenta centavos), por cada empregado, até o dia **15/07/2026**. 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 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\$ 202,60** (duzentos e dois reais e sessenta 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.

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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

O Sindicato dos Empregados no Turismo e Hospitalidade de Canela e região ajusta o pagamento dos empregados por ela representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 8º da Constituição Federal e do art. 513, "e", da CLT, considerando como fonte de deliberação e aprovação, a assembleia da categoria profissional, os empregadores descontarão de seus empregados, a

título de contribuição negocial - a ser imposta a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, 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\$ 41,00 (quarenta e um reais), 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 pleno pertencimento 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 fim de proteção contra atos antissindicais, caso haja comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios contratados, gerentes, administradores, chefes, subchefes ou cargo superior, no sentido de fomentar a oposição assegurada no Parágrafo Segundo da presente cláusula, a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de Contribuição Negocial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

PARÁGRAFO QUARTO: 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA ATIVIDADE SINDICAL

Fica estabelecido um limite de 10 (dez) dias por ano, para o trabalhador pertencente à diretoria do sindicato profissional participar de congressos, cursos e reuniões quando estiver em representação da categoria profissional, sem ônus para o sindicato de classe e o próprio diretor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

As empresas ficam obrigadas a **remeter às entidades** ora acordantes (patronal e profissional) cópia da **GFD e Relação de Empregados Digital** referente ao mês de **maio de 2026** até o dia **30 de junho de 2026**.

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 possuírem empregados ficam obrigadas a comprovar esta situação junto ao SINDETUR-RS enviando a listagem do E- Social até o dia **30 de junho de 2026**.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As empresas são obrigadas a fornecer às entidades acordantes - SINDETUR-RS e SETH de Canela - cópia do E - Social, por ocasião de seu preenchimento, no início de cada ano.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

PARÁGRADO 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.

PARÁGRADO 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.

PARÁGRADO 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - VALIDADE DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Os acordos coletivos de trabalho envolvendo empregados e empresas representadas pelas entidades convenentes, 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

}

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

MAURO ADRIANO DE FREITAS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA DE CANELA

ANEXOS
ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SINDETUR-RS

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA EMPREGADOS CANELA

[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>.

