

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002007/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 05/07/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029666/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10264.205275/2024-76  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/07/2024

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). DANILO KEHL MARTINS;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITA 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 2024 a 31 de março de 2025 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 2024**, vigorarão com os seguintes valores:

**a) Empregados em geral:** R\$ 1.795,50 (hum mil, setecentos e noventa e cinco reais e cinquenta centavos);

**b) Servente, estafeta e “office-boy”:** R\$ 1.667,40 (hum mil, seiscentos e sessenta e sete reais e quarenta centavos).

**Parágrafo único:** As diferenças salariais oriundas do caput deverão ser adimplidas

até o pagamento do salário de julho de 2024.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - 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 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 3,40% a partir de **01 de agosto de 2024**.

### **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 01 (um) ano 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.

**PARAGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** Durante o período em que perdurar o estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal em relação ao Rio Grande do Sul, poderão as empresas fazer uso do Banco de Horas nos moldes das cláusulas emergências previstas ao final da presente convenção coletiva.

#### **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.

#### **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 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\$ 179,50** (cento e setenta e nove reais e cinquenta centavos), por cada empregado, até o dia **25/06/2024**. 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\$ 179,50 (cento e setenta e nove reais e cinquenta 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.

#### **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\$ 35,00 (trinta e cinco 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 **GRF- Guia de Recolhimento do FGTS e GFIP-SEFIP do MTE** referente ao mês de **maio de 2024** até o dia **15 junho de 2024**.

**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 listagem do E- Social até o dia **15 de junho de 2024**.

**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.

**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.

**PARAGRAFO QUINTO:** Durante o período em que perdurar o estado de calamidade pública decretado pelo Governo Federal em relação ao Rio Grande do Sul, poderão as empresas fazer uso do Banco de Horas nos moldes das cláusulas emergências previstas ao final da presente convenção coletiva.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CLAUSULAS EMERGENCIAIS EM VIRTUDE DO ESTADO DE CALAMIDADE PUBLICA DECRETADO**

O presente CAPÍTULO é celebrado em caráter emergencial em razão do Estado de

Calamidade Pública, Decreto Estadual 57.603/2024/RS, decorrente dos eventos meteorológicos de grande intensidade que estão ocasionando perda de vidas, além de danos materiais e ambientais, o comprometimento da mobilidade urbana e o funcionamento das instituições públicas e empresas privadas, como os estabelecimentos da categoria.

As cláusulas aqui contidas buscam atender à necessidade excepcional de se estabelecer condições especiais no âmbito das relações entre empregados e empregadores para que todos possam, conjuntamente, superar este momento de crise.

Neste contexto, as partes expressamente reconhecem como legítima eventual decisão do empregador que tenha por objetivo suspender temporariamente as atividades empresariais, independentemente de determinação expressa oriunda do Poder Público, reconhecendo, ainda, que tal decisão não será considerada como causadora de prejuízo direto ou indireto aos empregados em decorrência da relação de emprego, tanto em relação aos direitos trabalhistas que sejam tratados como objeto do presente instrumento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS EMERGENCIAL**

As empresas ou entidades representadas pelo sindicato patronal poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas - Banco de Horas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa, inclusive nas atividades insalubres, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A apuração e liquidação do saldo de horas será feita por até 08 (oito) meses a contar de 01/05/2024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - No final do período de 08 (oito) meses, ou seja, 31/12/2024, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - O excesso de horas não compensadas no período de 08 (oito) meses previsto no caput da presente cláusula será pago na folha de pagamento do mês subsequente ao do fechamento, acrescido do adicional legal,

autorizado o pagamento fracionado, nas 02 (duas) nas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 30 (trinta) horas e, nas 03 (três) folhas de pagamento subsequentes, caso superem 50 (cinquenta) horas.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Para compensação extraordinária, não poderá a jornada de trabalho exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO QUINTO** - Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Na ocorrência de rescisão contratual no curso do banco de horas, por iniciativa do empregador, as horas negativas não poderão ser descontadas. Sendo do empregado a iniciativa pela rescisão, inclusive no caso de justa causa, poderá haver desconto de 50% do valor correspondente ao valor das horas não compensadas.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A presente compensação extraordinária da jornada de trabalho não acarretará prejuízos aos empregados no décimo terceiro salário, férias e repousos semanais remunerados.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo quaisquer dos regimes de compensação.

**PARÁGRAFO NONO** - Fica estabelecida expressamente a possibilidade de dispensa dos trabalhadores e lançamento das horas no regime de banco de horas por períodos sucessivos, ou seja, dias ou semanas, sem que tal situação se constitua em elemento que macule o banco de horas adotado.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Em razão da situação excepcional e dificuldade no deslocamento dos empregados, que implica na redução do número de empregados ativos em estabelecimentos que permaneçam em funcionamento, o trabalho além de 02 (duas) horas diárias e limitadas a 04 (quatro) horas diárias, não acarreta nulidade do sistema de banco de horas. O trabalho realizado a partir da segunda hora extra diária, contará com adicional de 75% (setenta e cinco por cento), sem possibilidade de inclusão no banco de horas.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO APROVEITAMENTO E DA ANTECIPAÇÃO DOS FERIADOS - EMERGENCIAL**

Os empregadores poderão antecipar a concessão das folgas compensatórias

relativas aos feriados federais, estaduais, e municipais relativos ao ano de 2024, incluídos os religiosos, podendo fazê-lo, inclusive com efeitos retroativos à data de início da vigência da presente convenção coletiva.

**Parágrafo primeiro:** até o dia 01 de junho de 2024, os empregadores deverão comunicar por escrito ou por meio eletrônico quais os feriados que foram considerados compensados no período compreendido entre o dia 01 de maio de 2024 e 31 de maio de 2024, devendo eventual decisão de concessão de folga para o fim de compensar feriados no período posterior a 1 de junho de 2024 ser precedida de comunicação por escrito ou por meio eletrônico com prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com a indicação expressa dos feriados aproveitados.

**Parágrafo segundo:** para os efeitos da concessão de folga compensatória em relação aos feriados, deve ser considerada a previsão da convenção coletiva de concessão de duas folgas compensatórias por feriado trabalhado.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DAS FÉRIAS - EMERGENCIAL**

As partes estabelecem a possibilidade de concessão de férias de forma antecipada, ou seja, independentemente do trabalhador contar com período aquisitivo completo de férias, sejam elas de caráter individual ou coletivo, limitada ao correspondente a um período aquisitivo.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - A possibilidade de concessão de férias antecipadas contempla o período de gozo de 30 (trinta) dias ou período não inferior a 05 (cinco) dias, a critério do empregador, não implicando em qualquer hipótese na alteração ou consideração de novo período aquisitivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Considerando que nos termos do parágrafo anterior os períodos aquisitivos de férias restarão conservados, o prazo de concessão de novas férias para o efeito de aplicação da penalidade de que trata o art. 137 da CLT, continuará a ser contado da data do encerramento originário do período aquisitivo a que se referem as férias antecipadas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - No período de vigência do presente instrumento, o período de antecedência mínima de notificação de férias de que tratam os artigos 135 e 139, § 2º, da CLT, passa a ser de 2 (dois) dias e o prazo de pagamento de que trata o art. 145 da CLT passa a ser o 5º dia útil do mês subsequente ao da concessão das férias, sendo elas antecipadas ou não.

**PARÁGRAFO QUARTO** - Fica autorizado o parcelamento do terço de férias em até 2 (duas) parcelas, com vencimento da primeira na folha de pagamento subsequente àquela de início das férias e a segunda, no mês subsequente.



**PARÁGRAFO QUINTO** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, os valores das férias, individuais ou coletivas, ainda não adimplidos serão pagos juntamente com as verbas rescisórias devidas.

**PARÁGRAFO SEXTO** - No caso de pedido de demissão, as férias antecipadas gozadas cujo período não tenha sido adquirido serão descontadas das verbas rescisórias devidas ao empregado, até o limite legal permitido.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - A concessão de férias coletivas deverá ser comunicada ao sindicato profissional conveniente, dispensada a comunicação prévia ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARÁGRAFO OITAVO** - A observância das regras acima não acarretará, sob qualquer hipótese, em infração legal que justifique a aplicação da penalidade de que trata o art. 137 da CLT.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DO TELE TRABALHO**

As partes estabelecem a possibilidade de alteração na forma da prestação laboral presencial para tele trabalho ou trabalho remoto, a critério do empregador, por 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias, ficando dispensada a formalização por adendo contratual, bastando a comunicação ao empregado, por escrito ou meio eletrônico, inclusive WhatsApp, com, pelo menos, 2 (dois) dias de antecedência.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em até 30 (trinta) dias a contar da alteração temporária na modalidade de prestação dos serviços deverá ser formalizado o adendo contratual e formalizadas as condições do trabalho remoto/tele trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - As empresas poderão optar por manter, ou não o controle de jornada. Mantendo o controle, o empregado deverá realizar o registro da jornada em relatório paralelo, para posterior inclusão no sistema de controle de jornada, quando não for possível o registro eletrônico. Dispensando o controle, não poderá exigir cumprimento de horário do empregado, que não terá direito ao recebimento de horas extras, ainda que realize seu trabalho fora da jornada habitual.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Caso o empregado não possua as ferramentas de trabalho necessárias para a execução dos serviços, os mesmos deverão ser disponibilizados pelo empregador, o que não caracterizará como verba salarial.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Havendo possibilidade de retorno para a modalidade presencial, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias

de antecedência, ainda que não tenha expirado o período previamente ajustado entre as partes, devendo o empregado atender ao chamado.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL - 476-A CLT**

No prazo de vigência do presente termo aditivo as empresas poderão suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados por um período de 2 (dois) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, com duração equivalente à suspensão contratual, condicionado à concordância formal do empregado, conforme previsto no artigo 476-A da CLT, devendo a comunicação ser encaminhada ao sindicato profissional no prazo de 48 (quarenta e oito) horas contadas do seu termo inicial.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O contrato de trabalho não poderá ser suspenso na forma prevista nesta cláusula mais de uma vez no período de dezesseis meses.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregador poderá conceder ao empregado, ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, ficando desde logo recomendada pelas partes convenientes o pagamento de ajuda compensatória de no mínimo 25% do valor do salário-base do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Empregador e empregado poderão, conjuntamente, suspender o contrato de trabalho de empregado inelegível para receber a bolsa de qualificação do FAT (aposentado, trabalhador sem carência para receber a bolsa, e outras situações), mas nesta hipótese, deverá o empregador efetuar o pagamento de ajuda compensatória, sem natureza salarial, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do valor a que faria jus a título de seguro-desemprego, considerado como base de cálculo para a aplicação do percentual acima definido, observados os critérios abaixo:

**a) Base de cálculo**

Apura-se a média dos últimos 3 meses de salário

Se o resultado da média salarial for:

Até R\$ 2.041,39: multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%);

De R\$ 2.041,40 a R\$ 3.402,65: o que exceder R\$ 2.041,39 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.633,10;

Acima de R\$ 3.402,65: considera-se como base de cálculo, o valor de R\$ 2.313,74.

## **b) Valores mínimo e máximo da ajuda compensatória**

Considerando-se que o valor mínimo do seguro-desemprego é o salário mínimo nacional de R\$ 1.412,00 e o valor máximo é de R\$ 2.313,74, o valor da ajuda compensatória de que trata o parágrafo terceiro, observados os critérios acima, não será inferior a R\$ 706,00 ou superior a R\$ 1.156,87.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos dois meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na legislação em vigor, multa de 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Poderá o empregador, a seu exclusivo critério, determinar o retorno do empregado às suas atividades, devendo comunicar o trabalhador com antecedência mínima de 2 (dois) dias, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e encargos a partir do retorno ao trabalho do empregado, sendo permitido ao trabalhador continuar o curso realizado à distância, mas não se considerando tal tempo como tempo à disposição do empregador para nenhum efeito legal.

**PARÁGRAFO OITAVO:** A concessão do benefício de bolsa de qualificação profissional deverá observar a mesma periodicidade, valores, cálculo do número de parcelas, procedimentos operacionais e pré-requisitos para habilitação adotados para a obtenção do benefício do seguro desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa, na forma da Resolução nº 591/09 do CODEFAT.

**PARÁGRAFO NONO:** Para a concessão do benefício de bolsa de qualificação profissional o empregador deverá informar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego a suspensão do contrato de trabalho acompanhado dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho celebrada; b) relação dos empregados a serem beneficiados pela medida; e c) plano pedagógico e metodológico contendo, no mínimo, objetivo, público alvo, estrutura curricular e carga horária.

**PARÁGRAFO DÉCIMO:** As empresas ficam obrigadas a orientar os empregados

beneficiados pela medida a requererem o benefício com a apresentação dos seguintes documentos: a) cópia da convenção coletiva de trabalho; b) CTPS com anotação da suspensão do contrato de trabalho; c) cópia de comprovante de inscrição em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pelo empregador, onde deverá constar a duração deste; d) documento de identidade e do CPF; e e) comprovante de inscrição no PIS. O prazo para o trabalhador requerer o benefício bolsa de qualificação profissional será o compreendido entre o início e o fim da suspensão do contrato.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima de cento e vinte horas.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** Os cursos a serem oferecidos pelo empregador deverão estar relacionados, preferencialmente, com as atividades da empresa e observar: a) mínimo de 85% (oitenta e cinco por cento) de ações virtuais formativas denominadas cursos ou laboratórios; e b) até 15% (quinze por cento) de ações virtuais formativas denominadas seminários e oficinas. Será exigida a frequência mínima de 75% (setenta e cinco por cento) do total de horas letivas com controle à distância.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DO COMPROMISSO DAS ENTIDADES CONVENIENTES**

O sindicato de trabalhadores e o sindicato patronal se comprometem a analisar a evolução da crise que ensejou a formalização do presente capítulo no instrumento coletivo para estabelecer novas medidas.

Caso lançados programas de preservação de empregos pelos governos Federal ou Estadual fica desde já estabelecido que as empresas representadas poderão optar pela adesão ao programa, desde que observado o mínimo estipulado na presente convenção coletiva.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA 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 interessadas em fazer a opção pela prorrogação, para orientá-las e auxiliá-las neste sentido.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA 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 QUADRAGÉSIMA 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

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA SETH CANELA**

[Anexo \(PDF\)](#)

## **ANEXO II - ATA ASSEMBLEIA SINDETUR-RS**

[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>.