

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS000543/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/04/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015403/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.102553/2020-19
DATA DO PROTOCOLO: 09/04/2020

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10264.100922/2019-97
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 28/11/2019

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

SINDICATO DA HOTEL, REST, BARÉS, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS HORTENSIAS - SINDTUR SERRA GAUCHA, CNPJ n. 90.615.337/0001-04, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO VINICIUS SALLES MOURA e por seu Procurador, Sr(a). ALESSANDRO DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO TRABALHADORES NO COM. HOTELEIROS I GRAMADO, CNPJ n. 90.615.162/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCIONIL RODRIGUES MARTINS e por seu Procurador, Sr(a). LUIZ LUZIMAR CORREA MIRAPALHETE ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 20 de março de 2020 a 31 de outubro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares (Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Cafés Coloniais, Lancherias, Bares)**, com abrangência territorial em **Gramado/RS**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA TERCEIRA - PREÂMBULO

O presente termo aditivo à convenção coletiva é celebrado em caráter emergencial em razão da crise mundial instalada por força da pandemia do Coronavírus (Covid-19), de modo que os termos nele constantes são fruto da percepção das entidades signatárias e dos seus representados quanto à necessidade de se estabelecer condições especiais no âmbito das relações entre trabalhadores 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 ao trabalhador em decorrência da relação de emprego, tanto em relação aos direitos trabalhistas que sejam tratados como objeto do presente instrumento ou outros que nele não estejam contemplados, caracterizando-se eventual ato neste sentido no conceito de excludente geral de ilicitude decorrente de caso fortuito ou força maior.

Acrescem, ainda, que o instrumento é celebrado à luz das disposições introduzidas pelas medidas provisórias de 927 de 22 de março de 2020 e 936 de 1 de abril de 2020.

CLÁUSULA QUARTA - REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO DE SALÁRIO - MP 936/2020

As partes ajustam, no plano da autonomia coletiva, a possibilidade de redução de salário com correspondente redução de jornada de trabalho, a critério do empregador, que poderá ser aplicado nos percentuais e na forma estabelecida na Medida Provisória nº 936 de 1 de abril de 2020 para os trabalhadores que recebem até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou valor superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) a título de salário, desde que, em relação a estes últimos, possuam curso superior.

Parágrafo primeiro: O presente termo aditivo supre a necessidade da celebração de acordo individual entre empregado e empregador, podendo a redução ser implantada no prazo de 2 (dois) dias corridos contados da comunicação pelo empregador ao empregado da implementação da redução, do percentual desta e do prazo de duração, que não poderá ser superior a 90 (noventa) dias, e cessará no prazo de 2 (dois) dias corridos contados do prazo de duração estabelecido.

Parágrafo segundo: As comunicações de que tratam o parágrafo primeiro e o parágrafo sétimo da presente cláusula podem ser realizadas por qualquer meio idôneo, desde que seja possível comprovar a ciência efetiva pelo empregado, sendo permitida a utilização de aplicativos de mensagem instantânea, mensagens de texto, termos firmados pelo empregado e outros.

Parágrafo terceiro: considerando a redução de salário e correspondente redução de jornada estabelecidos no *caput*, fará jus o empregado ao Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda de que trata o art. 5º e seguintes da Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020, a ser custeado e pago com recursos da União na forma estabelecida na medida provisória e nos regulamentos específicos do programa, tanto no que respeita ao valor, quanto ao prazo de pagamento.

Parágrafo quarto: incumbe ao empregador noticiar ao Ministério da Economia, na forma a ser definida nos regulamentos específicos do programa, o percentual de redução de salário e jornada aplicado a cada trabalhador bem como o período de duração da redução, o que deverá fazer no prazo de 10 (dez) dias contados da implantação da redução, sob pena de, em não o fazendo, ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada e do salário, inclusive respectivos encargos sociais, até que a informação seja prestada.

Parágrafo quinto: o empregador deverá cientificar o sindicato profissional a respeito das medidas de redução de salário e redução de jornada implementadas, rementendo lista com o nome completo do trabalhador, salário, percentual de redução e o período correspondente de redução, o que fará no mesmo prazo de que trata o parágrafo anterior para o e-mail sindihoteleirogramado@gmail.com.

Parágrafo sexto: na hipótese de cessação do estado de calamidade pública, a jornada de trabalho e o salário pago anteriormente serão restabelecidos no prazo de 2 (dois) dias corridos contados da data da cessação.

Parágrafo sétimo: constitui-se em prerrogativa do empregador, a seu exclusivo critério, a decisão de antecipar o fim do período de redução do salário e correspondente redução de jornada, o que deverá ser comunicado ao trabalhador com antecedência de 2 (dois) dias corridos, oportunidade em que os salários e a jornada anteriores à redução serão restabelecidos no mesmo prazo.

Parágrafo oitavo: poderá o empregador, por liberalidade e a seu exclusivo critério efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal que, se paga, terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto de renda do trabalhador, da contribuição previdenciária, do FGTS e de outros tributos incidentes sobre a folha de pagamento.

Parágrafo nono: a ajuda compensatória de que trata o parágrafo oitavo da cláusula não se confunde com o salário pago pela jornada de trabalho laborada e em hipótese alguma estará o empregador obrigado ao pagamento de tal ajuda, constituindo-se, reitera-se, em mera liberalidade o eventual pagamento.

Parágrafo décimo: fica assegurada ao trabalhador garantia de emprego durante o período de redução da jornada de trabalho com redução de salário e, após encerrada a redução, por período de tempo equivalente ao da redução.

Parágrafo décimo primeiro: a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o parágrafo décimo da presente cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas em lei, indenização no valor de:

a) cinquenta por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

b) setenta e cinco por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento;

c) cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a setenta por cento.

Parágrafo décimo segundo: fica vedada a redução de salário e redução de jornada de trabalho em percentuais diversos daqueles previstos na Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020, quais sejam, 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento).

Parágrafo décimo terceiro: fica autorizada a redução de salário com correspondente redução de jornada para os aposentados que não façam jus ao Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda de que trata o art. 5º e seguintes da Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020, independentemente do percentual de redução e a critério do empregador, limitadamente aos trabalhadores que recebem até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou valor superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) a título de salário, desde que, em relação a estes últimos, possuam curso superior, por se entender que a conservação do emprego de tais trabalhadores e a garantia de emprego a eles assegurada na forma do parágrafo décimo da presente cláusula se constituem no bem jurídico a ser tutelado.

Parágrafo décimo quarto: é autorizada, ainda, a implementação de redução de salário com correspondente redução de jornada no percentual de 25% (vinte e cinco por cento) independentemente do valor percebido a título de salário.

Parágrafo décimo quinto: para os trabalhadores que recebem salário mensal superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos), ou ainda que superior a este limite não seja o trabalhador portador de diploma de nível superior, fica o sindicato profissional obrigado a abrir negociação através de acordo coletivo para regular a possibilidade de implantação de redução de salário com correspondente redução de jornada de trabalho nos percentuais de 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) na forma estabelecida na Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

CLÁUSULA QUINTA - GORJETA - TAXA DE SERVIÇO

Ajustam as partes que na hipótese do trabalhador receber gorjetas, sejam elas decorrente de cobrança compulsória pelo empregador em face do cliente ou em caso de recebimento direto deste, independentemente da forma de rateio, permanece o empregador obrigado ao repasse de tais valores aos trabalhadores, não estando os mesmos afetados pela redução estabelecida na cláusula que trata da redução de salário com correspondente redução de jornada, mas sempre de forma limitada aos valores efetivamente arrecadados pelo empregador.

Parágrafo primeiro: as partes reconhecem que, na forma estabelecida no preâmbulo, eventual decisão do empregador de suspender temporariamente as atividades ou mesmo em caso de determinação do Poder Público no sentido de impedir o exercício da atividade econômica, tais situações não acarretam no direito ao trabalhador de receber qualquer valor adicional a título de gorjetas ou taxa de serviço pela média ou qualquer outro critério, estando a percepção das gorjetas sempre vinculada à efetiva arrecadação pelo empregador.

Parágrafo segundo: no âmbito da autonomia coletiva, as partes ajustam que os trabalhadores que tiverem os contratos suspensos, bem como aqueles que tiverem redução de jornada e redução de salário, independentemente do percentual de redução, continuarão a participar do rateio como se trabalhando estivessem para os trabalhadores com contrato suspenso, ou pela jornada originariamente contratada para aqueles que tiveram redução de salário com redução de salário, mantidos os demais critérios previstos em convenção ou acordo coletivo no que respeita à forma de distribuição e percentuais de dedução.

Parágrafo terceiro: ratificam as partes que qualquer espécie de rateio de taxa de serviço sempre estará vinculada à efetiva arrecadação, não havendo qualquer obrigatoriedade de pagamento, pelo empregador, de taxa de serviço ou gorjeta não arrecadada.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA SEXTA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - MP 936/2020

As partes ajustam, no plano da autonomia coletiva, a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho dos trabalhadores, a critério do empregador, na forma estabelecida na Medida Provisória nº 936 de 1 de abril de 2020, para os trabalhadores que recebem a título de salário até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou valor superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos), desde que, em relação a estes últimos, possuam curso superior.

Parágrafo primeiro: O presente termo aditivo supre a necessidade da celebração de acordo individual entre empregado e empregador, podendo a suspensão ser implantada no prazo de 2 (dois) dias corridos contados da comunicação pelo empregador ao empregado da implementação da suspensão e do prazo de duração, que não poderá ser superior a 60 (sessenta) dias, podendo, ainda, ser estabelecida por período de 30 (trinta) dias, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias.

Parágrafo segundo: estabelecem as partes que quando estabelecida a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo inicial de 30 (trinta) dias, a inexistência de notificação ao trabalhador para retomar as atividades no prazo estabelecido de 2 (dois) dias corridos que antecedem ao término da suspensão será entendida e considerada como prorrogação tácita e automática da suspensão por pelo período de mais 30 (trinta) dias, independentemente de formalização por escrito de tal condição.

Parágrafo terceiro: As comunicações de que tratam o parágrafo primeiro, o parágrafo segundo e o parágrafo décimo da presente cláusula podem ser realizadas por qualquer meio idôneo, desde que seja possível comprovar a ciência efetiva pelo empregado, sendo permitida a utilização de aplicativos de mensagem instantânea, mensagens de texto, termos firmados pelo emprego e outros.

Parágrafo quarto: considerando a suspensão temporária do contrato de trabalho estabelecida no *caput*, fará jus o empregado ao Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda de que trata o art. 5º e seguintes da Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020, a ser custeado e pago com recursos da União na forma estabelecida na medida provisória e nos regulamentos específicos do programa, tanto no que respeita ao valor, quanto ao prazo de pagamento.

Parágrafo quinto: incumbe ao empregador noticiar ao Ministério da Economia, na forma a ser definida nos regulamentos específicos do programa, a suspensão temporária do contrato de trabalho e o período correspondente, o que deverá fazer no prazo de 10 (dez) dias contados da suspensão.

Parágrafo sexto: o empregador deverá cientificar o sindicato profissional a respeito das medidas de suspensão do contrato de trabalho rementendo lista com o nome completo do trabalhador, salário e período de suspensão, o que fará no mesmo prazo de que trata o parágrafo anterior para o e-mail sindihoteleirogramado@gmail.com

Parágrafo sétimo: durante o período de suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador fará jus aos benefícios concedidos pela empresa durante o contrato de trabalho e desde já se declara ciente de que poderá recolher para o Regime de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

Parágrafo oitavo: o contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos contados do final da suspensão de que tratam os parágrafos primeiro e segundo da presente cláusula.

Parágrafo nono: na hipótese de cessação do estado de calamidade pública, o contrato de trabalho deverá ser restabelecido no prazo de 2 (dois) dias corridos contados da data da cessação.

Parágrafo décimo: constitui-se em prerrogativa do empregador, a seu exclusivo critério, a decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado, o que deverá ser comunicado ao trabalhador com antecedência de 2 (dois) dias corridos.

Parágrafo décimo primeiro: Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância ou presencial, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho e o empregador estará sujeito ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período, sem prejuízo das demais penalidades previstas em lei.

Parágrafo décimo segundo: as empresas cuja receita bruta no ano-calendário 2019 foi igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), poderão por liberalidade e a seu exclusivo critério efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal que, se paga, terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto de renda do trabalhador, da contribuição previdenciária, do FGTS e de outros tributos incidentes sobre a folha de pagamento.

Parágrafo décimo terceiro: as empresas cuja receita bruta no ano-calendário 2019 foi superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), deverão efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal de no mínimo 30% (trinta por cento) calculados sobre o salário-base do empregado e que terá natureza indenizatória e não integrará a base de cálculo do imposto de renda do trabalhador, da contribuição previdenciária, do FGTS e de outros tributos incidentes sobre a folha de pagamento

Parágrafo décimo quarto: fica assegurada ao trabalhador garantia de emprego durante o período de suspensão do contrato de trabalho e, após encerrada a suspensão, por período de tempo equivalente ao da efetiva suspensão.

Parágrafo décimo quinto: a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o parágrafo décimo quarto da presente cláusula sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas em lei, indenização no valor de cem por cento do salário a que o empregado teria direito no período de garantia no emprego.

Parágrafo décimo sexto: fica autorizada a suspensão do contrato de trabalho inclusive para trabalhadores aposentados que não façam jus ao Benefício Emergencial de Preservação de Emprego e Renda de que trata o art. 5º e seguintes da Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020, o que aplica aos relação aos trabalhadores que recebem até R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) ou valor superior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) a título de salário, desde que, em relação a estes últimos, possuam curso superior,

por se entender que a conservação do emprego de tais trabalhadores e a garantia de emprego a eles assegurada na forma do parágrafo décimo quarto da presente cláusula se constituem no bem jurídico a ser tutelado.

Parágrafo décimo sétimo: para os trabalhadores que recebem salário mensal superior a R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferior a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos), ou ainda que superior a este limite não seja o trabalhador portador de diploma de nível superior, fica o sindicato profissional obrigado a abrir negociação através de acordo coletivo para regular a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho na forma estabelecida na Medida Provisória 936 de 1 de abril de 2020.

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

Enquanto estiverem mantidas as condições que ensejaram a celebração do presente instrumento, ou seja, enquanto permanecer a pandemia do Coronavírus (Covid-19) as empresas poderão suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados por um período de 1 (um) a 3 (três) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância (remoto) oferecido pelo empregador através do Sindtur Serra Gaúcha, com duração equivalente à suspensão contratual, condicionado à concordância formal do empregado, conforme previsto no artigo 476-A da CLT.

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, a seu exclusivo critério, ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual.

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\$ 1.599,61: multiplica-se o salário médio por 0,8 (80%);

De R\$ 1.599,62 a R\$ 2.666,29: o que exceder R\$ 1.599,61 será multiplicado por 0,5 (50%) e somado a R\$ 1.279,69;

Acima de R\$ 2.666,29: considera-se como base de cálculo, o valor de R\$ 1.813,03.

b) Valores mínimo e máximo da ajuda compensatória

Considerando-se que o valor mínimo do seguro-desemprego é o salário mínimo nacional de R\$ 1.045,00 e o valor máximo é de R\$ 1.803,03, o valor da ajuda compensatória de que trata o parágrafo terceiro, observados os critérios acima, não será inferior a R\$ 522,50 e superior a R\$ 906,52.

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 três 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: a) sessenta horas para contratos suspensos pelo período de um mês; b) cento e vinte horas para contratos suspensos pelo período de dois meses; b) cento e oitenta horas para contratos suspensos pelo período de três meses.

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.

Outros grupos específicos

CLÁUSULA OITAVA - UTILIZAÇÃO CONCOMITANTE DOS INSTITUTOS

Ajustam as partes a possibilidade do empregador se valer de todos os institutos previstos no presente ajuste, sem que seja necessário que todos os trabalhadores estejam sujeitos à mesma hipótese de afetação, ou seja, é possível que a alguns trabalhadores seja aplicada a suspensão do contrato de trabalho, a outros seja aplicada a redução de 25% (vinte e cinco por cento) de redução de jornada com correspondente redução de jornada, a outros seja aplicada a redução de 50% (cinquenta) de redução de jornada com correspondente redução de jornada, a outros seja aplicada a redução de 70% (setenta por cento) de redução de jornada com

correspondente redução de jornada, a outros seja aplicada a suspensão para qualificação profissional, enfim, constitui-se em prerrogativa exclusiva do empregador, a luz da realidade própria do seu empreendimento econômico, estabelecer as medidas que serão utilizadas para a superação do momento de crise.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

As partes estabelecem que a Cláusula Trigésima Sexta da Convenção Coletiva passa a ter a seguinte redação:

“Ratificados os horários adotados pelas empresas como de duração normal de trabalho, as empresas poderão adotar a compensação extraordinária da jornada de trabalho, inclusive nas atividades insalubres, e até mesmo no caso de redução de jornada de trabalho regulada pelo termo aditivo, independentemente da autorização a que se refere o art. 60 da CLT, de modo que poderá ser dispensado o acréscimo de salário se o excesso ou diminuição de horas em um dia forem compensados pela correspondente diminuição ou acréscimo em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo 1 (um) ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, assegurando o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do artigo 61 da CLT.

1. A compensação realizada nestes termos não acarretará qualquer modificação no salário base mensal do empregado, ressalvada a redução de salário com correspondente redução de jornada, que prevalece em qualquer hipótese.
2. Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da eventual jornada extraordinária, o empregado fará jus ao pagamento das horas suplementares não compensadas, calculadas com o adicional de lei e na forma do § 3º, do art. 59 da CLT
3. No caso de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, serão descontados do mesmo os dias não trabalhados e eventualmente pagos pela empresa.
4. Para efeitos da compensação extraordinária nesta cláusula acordada, não poderão os empregados laborar mais de 4 (quatro) horas diárias além da jornada normal de trabalho, ou mais de 12 (doze) horas de trabalho diárias, assegurando-se, em qualquer hipótese, o repouso semanal remunerado, ressalvadas as hipóteses do art. 61 da CLT.

5. Para a implantação da compensação da jornada de trabalho, nos termos desta cláusula, as empresas deverão implementar o registro de horário de seus empregados, quer de forma manual, mecânica ou eletrônica.

6. O excesso de horas não compensadas no período de 1 (um) ano 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 duas folhas de pagamento subsequentes ao mês do fechamento caso superem o montante de 50 (cinquenta) horas.

7. As horas eventualmente dispensadas para posterior compensação, se não compensadas dentro do prazo de 1 (um) ano previsto no *caput*, não serão objeto de compensação futura, não havendo que se falar em desconto de tais horas para qualquer efeito, devendo as mesmas ser zeradas.

8. Na hipótese de despedida por iniciativa da empresa, não haverá quaisquer descontos do empregado de eventuais horas pagas e não compensadas.

9. Fica excluída da previsão de compensação da jornada por banco de horas, o trabalho prestado pelos empregados em feriados, devendo, nesses casos, ser observado o estipulado na Cláusula Trigésima Oitava do presente instrumento coletivo.

10. É facultado o lançamento a crédito do empregador (débito do empregado) no sistema de Banco de Horas, da folga eventualmente concedida ao empregado durante a semana quando o trabalhador gozar a folga no domingo.

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

12. A adoção concomitante do regime de compensação semanal e do regime de banco de horas não descaracteriza ou torna nulo qualquer dos regimes de compensação.

13. Fica autorizado o labor em jornada extraordinária com fundamento no disposto no art. 61 da CLT além dos limites do regime de compensação semanal ou mesmo do regime de banco de horas, sem que tal hipótese implique em descaracterização de qualquer dos regimes de compensação.

14. As horas extras laboradas com fundamento no disposto no item anterior e por aplicação do disposto no art. 61 da CLT não podem ser objeto de compensação, e devem ser pagas observado o disposto na Cláusula Trigésima Quinta do presente instrumento.

15. 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, semanas ou meses, sem que tal situação se constitua em elemento que macule o banco de horas adotado.

16. As horas eventualmente lançadas a débito do empregado no período de redução de jornada com correspondente redução de salário observarão o número de horas já considerada a redução.”

Parágrafo único: o prazo de compensação das horas já lançadas no banco de horas anteriormente à celebração do presente termo aditivo é ampliado em 6 (seis) meses, independentemente do período já transcorrido e de eventual superação do período originariamente estabelecido de 1 (um) ano.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA - SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES ESCOLARES

As partes estabelecem que em caso de suspensão das atividades escolares por decisão emanada do Poder Público, fica autorizado ao trabalhador que possua filho de até 12 anos devidamente matriculado em unidade de ensino fundamental, a ausência ao trabalho pelo período de até 10 (dez) dias, devendo tais horas serem lançadas a débito do empregado no banco de horas.

Parágrafo primeiro: uma vez superado o período acima referido, independentemente do período de suspensão das atividades escolares, fica autorizado o desconto em folha de pagamento do período de faltas excedentes.

Parágrafo segundo: caso os pais da criança trabalhem para o mesmo empregador, fica ajustado que o benefício é usufruído por apenas um deles.

Parágrafo terceiro: fica o empregador dispensado da aplicação do direito estabelecido na presente cláusula caso o número de trabalhadores potencialmente beneficiados com tal condição torne inviável a execução das atividades essenciais, devendo o empregador convocar formalmente o número mínimo de trabalhadores necessários para a manutenção dos serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DOMICÍLIO - HOME OFFICE

Fica autorizada a adoção do sistema de trabalho em domicílio (home office), a critério do empregador, devendo ser observada pelo empregado a jornada de trabalho contratada.

Parágrafo primeiro: o empregado fica dispensado do registro da jornada de trabalho no período, mas deverá respeitar a jornada contratada de forma a garantir a

manutenção da efetividade do trabalho prestado como se o mesmo estivesse sendo realizado em caráter presencial.

Parágrafo segundo: incumbe ao empregador determinar, a seu exclusivo critério, o retorno da atividade para o caráter presencial, dispensada qualquer antecedência mínima de tempo de comunicação ao trabalhador.

Parágrafo terceiro: Na hipótese de prestação de serviço na modalidade em domicílio, o empregador está dispensado do pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, quanto ao último mesmo que regularmente concedido por liberalidade pelo empregador.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REGIME DE 12X36

Visando reduzir o número de colaboradores no mesmo ambiente de trabalho, fica autorizada a adoção de regime de trabalho de doze horas de trabalho intercalado por trinta e seis horas de descanso, a critério do empregador.

Parágrafo primeiro: na hipótese de adoção do regime de 12x36, aplicam-se as previsões contidas no art. 59-A e parágrafo único do referido dispositivo.

Parágrafo segundo: a reversão da jornada de trabalho ao regime de trabalho adotado anteriormente à alteração para o regime de 12x36 fica desde logo assegurada ao empregador, independentemente da concordância do trabalhador.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DETERMINAÇÃO DE ISOLAMENTO DE FILHO MENOR DE 12 ANOS

Em caso de determinação de isolamento, assim entendido como aquele definido segundo os pressupostos estabelecidos na Lei 13.979/2020, de filho menor de 12 anos, fica autorizado trabalhador que possua filho de até 12 anos a ausência ao trabalho pelo período definido de isolamento, devendo tais horas serem lançadas a débito do empregado no banco de horas.

Parágrafo único: caso os pais da criança trabalhem para o mesmo empregador, fica ajustado que o benefício é usufruído por apenas um deles.

Férias e Licenças

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FÉRIAS

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.

Parágrafo primeiro: a possibilidade de concessão de férias antecipadas contempla o período de gozo de 30 dias ou período inferior 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 passa a ser de 1 dia 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, coletivas ou não, sendo dispensada a necessidade de comunicação ao sindicato da categoria e ao órgão responsável da Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia.

Parágrafo quarto: fica autorizado o parcelamento do terço de férias em até 4 parcelas, com vencimento da primeira na folha de pagamento subsequente àquela de competência das férias.

Parágrafo quinto: 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.

Disposições Gerais

Outras Disposições

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - REVOGAÇÃO DO TERMO ADITIVO RS000502/2020

O sindicato de trabalhadores e o sindicato patronal declaram revogado o Termo Aditivo à Convenção Coletiva registrado no dia 30/03/2020, através no sistema Mediador sob o número RS000502/2020, solicitação nº MR013195/2020, processo nº 10264.102207/2020-22, protocolado no dia 24/03/2020.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - FORMA

O presente Termo Aditivo, instruído com as atas de Assembleias Gerais, é formalizado em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - LOCAL E DATA

Gramado, RS, 2 de abril de 2020.

MAURO VINICIUS SALLES MOURA

Presidente

SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS
HORTENSIAS - SINDTUR SERRA GAUCHA

ALESSANDRO DE OLIVEIRA

Procurador

SINDICATO DA HOTEL, REST, BARES, PARQUES, MUSEUS E SIMIL. DA REGIAO DAS
HORTENSIAS - SINDTUR SERRA GAUCHA

MARCIONIL RODRIGUES MARTINS

Presidente

SINDICATO TRABALHADORES N. COM. HOTELEIROS I GRAMADO

LUIZ LUZIMAR CORREA MIRAPALHETE

Procurador

SINDICATO TRABALHADORES N. COM. HOTELEIROS I GRAMADO

ANEXOS

ANEXO I - ATA DO SINDICATO PATRONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA DE REUNIÃO SINDICATO LABORAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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