

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001598/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 29/07/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR034541/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.105570/2020-08
DATA DO PROTOCOLO: 28/07/2020

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10264.103535/2020-46
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 19/05/2020

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

FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES, CNPJ n. 33.792.235/0001-12, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA, CNPJ n. 90.615.378/0001-92, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ENEDIR BARRETO;

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 2020 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 compreendendo os trabalhadores em hotéis, apart-hotéis, motéis, hospedarias, campings, restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancherias, trailers, bombonieres, rotisseries, economatos de clubes, empresas de refeições preparadas ou coletivas, boates, casas noturnas e casas de massagem**, com abrangência territorial em **Arroio do Sal/RS, Bom Jesus/RS, Cambará do Sul/RS, Igrejinha/RS, Jaquirana/RS, Parobé/RS, Picada Café/RS, Riozinho/RS, Rolante/RS, São José dos Ausentes/RS, Taquara/RS e Três Coroas/RS.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DE INGRESSO - RETIFICAÇÃO

As partes retificam o valor do Salário Normativo de Ingresso de que trata o item "1" da Cláusula Terceira para fazer constar que o mesmo é de **R\$ 1.235,00 (mil duzentos e trinta e cinco reais)** mantidas as demais condições constantes da cláusula naquilo em que não alterado no presente ajuste.

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

CLÁUSULA QUARTA - 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 QUINTA - 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 que poderá ser aplicado nos percentuais e na forma estabelecida na Medida Provisória nº 936 de 1 de abril de 2020, independentemente do valor percebido pelo trabalhador a título de salário.

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 sexto 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 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: 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 sexto: 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 sétimo: 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 oitavo: a ajuda compensatória de que trata o parágrafo sétimo 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 nono: 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: a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o parágrafo nono 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 primeiro: fica vedada a redução de salário e redução de jornada de trabalho em percentual diverso 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 segundo: fica autorizada a redução de salário com correspondente redução de jornada inclusive para trabalhadores 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, por se entender que a conservação do emprego de tais trabalhadores e a garantia de emprego a eles assegurada na forma do parágrafo nono da presente cláusula se constituem no bem jurídico a ser tutelado.

Parágrafo décimo terceiro: o presente ajuste não prejudica acordos anteriormente celebrados entre as partes, sejam eles de natureza individual ou coletiva, especialmente realizados para o estabelecimento de regime de banco de horas ou de compensação de feriados, na forma em que autorizado na Medida Provisória 927 de 22 de março de 2020, de forma que a aplicação daqueles institutos ou mesmo das reduções estabelecidas no presente instrumento não tornam nulo nenhum dos termos de acordo celebrados

Parágrafo décimo quarto: considerando que o sindicato dos trabalhadores figura como parte no presente termo aditivo, ficam as empresas dispensadas de formalizarem comunicação à entidade laboral a respeito da adoção das medidas estabelecidas no presente artigo.

Parágrafo décimo quinto: as partes reconhecem que caso sobrevenha norma jurídica autorizando a possibilidade de prorrogação do período de redução de jornada de trabalho e correspondente redução de salário para além dos 90 dias inicialmente estabelecidos na MP 936/2020, tal prazo poderá ser utilizado de imediato pelas empresas, sem que haja a necessidade de formalização de novo termo aditivo ao presente instrumento.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outros Adicionais

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 na forma estabelecida na Medida Provisória nº 936 de 1 de abril de 2020, independentemente do valor percebido pelo trabalhador a título de salário.

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 nono 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: 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 sétimo: 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 oitavo: 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 nono: 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: 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 primeiro: 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 segundo: 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 terceiro: 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 quarto: a dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego de que trata o parágrafo décimo terceiro 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 quinto: considerando que o sindicato dos trabalhadores figura como parte no presente termo aditivo, ficam as empresas dispensadas de formalizarem comunicação à entidade laboral a respeito da adoção das medidas estabelecidas no presente artigo.

Parágrafo décimo sexto: fica autorizada a suspensão do contrato de trabalho inclusive para trabalhadores 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, por se entender que a conservação do emprego de tais trabalhadores e a garantia de emprego a eles assegurada na forma do parágrafo décimo terceiro da presente cláusula se constituem no bem jurídico a ser tutelado.

Parágrafo décimo sétimo: as partes reconhecem que caso sobrevenha norma jurídica autorizando a possibilidade de prorrogação do período de suspensão do contrato de trabalho para além dos 60 dias inicialmente estabelecidos na MP 936/2020, tal prazo poderá ser utilizado de imediato pelas empresas, sem que haja a necessidade de formalização de novo termo aditivo ao presente instrumento.

CLÁUSULA OITAVA - 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: a complementação de que trata o parágrafo antecedente não é devida aos trabalhadores elegíveis para receber a bolsa qualificação paga pelo FAT, aplicando-se, para tais trabalhadores, a hipótese de que trata o parágrafo oitavo da presente cláusula.

Parágrafo quinto: 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 sexto: 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 sétimo: 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 oitavo: 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 nono: 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 décimo: 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 primeiro: 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 segundo: Os cursos de qualificação profissional deverão observar a carga horária mínima prevista nas resoluções do Codefat que tratam da matéria.

Parágrafo décimo terceiro: 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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA NONA - BANCO DE HORAS

As partes estabelecem que a Cláusula Vigésima Sétima 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, 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.

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 04 (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 Vigésima Nona, item "3" 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 Vigésima Sexta 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 - 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 PRIMEIRA - 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.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - PREVALÊNCIA DOS ACORDOS INDIVIDUAIS - MP 927/2020

As partes estabelecem a prevalência dos acordos celebrados em caráter individual em relação ao presente termo aditivo ou mesmo à convenção coletiva de trabalho em relação, especificamente às matérias tratadas na Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, quando este se constituir no interesse das partes e, conquanto cláusula específica regule a prevalência dos referidos instrumentos celebrados de forma individual, podendo tal prevalência ser registrada por aditivo ao acordo individual se já firmado pelas partes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FORMA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com as atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - LOCAL E DATA

Canela, RS, 1 de junho de 2020.

ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU
Presidente
FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES

ENEDIR BARRETO
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DO 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>.