

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001200/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 21/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR025029/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 10264.203930/2024-51  
DATA DO PROTOCOLO: 17/05/2024

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

LUCAS DA ROCHA SCHWENGBER, CNPJ n. 37.342.875/0001-81, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). ADRIANA DA ROCHA SHAK;

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 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 31 de agosto de 2024 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), 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 **Três Coroas/RS**.

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

### CLÁUSULA TERCEIRA - PREÂMBULO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho é celebrado em caráter emergencial em razão dos eventos climáticos que assolam o Estado do Rio Grande do Sul desde o dia 30 de abril de 2024, de modo que os termos nele constantes são fruto da percepção das signatários e dos seus representados quanto à necessidade de se estabelecer condições especiais no âmbito das relações entre trabalhadores e empregador 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.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

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

No prazo de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a empresa poderá suspender imediatamente o contrato de trabalho de seus empregados por um período de 2 (dois) a 3 (três) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional à distância (remoto) oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, condicionado à concordância formal do empregado, conforme previsto no artigo 476-A da CLT, **devendo a suspensão ser comunicada ao sindicato profissional no prazo de 48 horas contados 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, 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\$ 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 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) 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.

**Parágrafo décimo terceiro:** as partes reconhecem que, na forma estabelecida no preâmbulo, eventual decisão ou necessidade do empregador de suspender temporariamente as atividades, tais situações não acarretam o 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 décimo quarto:** no âmbito da autonomia coletiva, as partes ajustam que os trabalhadores que tiverem os contratos suspensos continuarão a participar do rateio como se trabalhando estivessem para os trabalhadores com contrato suspenso, mantidos os demais critérios previstos em convenção ou acordo coletivo no que respeita à forma de distribuição e percentuais de dedução.

**Parágrafo décimo quinto:** 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.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUINTA - FÉRIAS**

As partes estabelecem a possibilidade de concessão de férias de forma antecipada, ou seja, independentemente de o 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 dia do pagamento do salário mensal estabelecido em cláusula da Convenção Coletiva 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.

**Parágrafo sexto:** a adoção de medida prevista com fundamento na presente cláusula deverá ser comunicada ao sindicato profissional no prazo de 48 horas contados do termo inicial das férias, sejam elas individuais ou coletivas.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXTA - DAS DISPOSIÇÕES DA LEI 14.437/2022**

Ajustam as partes que sobrevindo ato do Ministério do Trabalho e Emprego que tenha por objetivo regulamentar o art. 2º da Lei 14.437/2022, ficam desde logo autorizadas a adoção de todas as medidas nele previstas pelo prazo estabelecido no ato concomitantemente às medidas estabelecidas no presente instrumento.

}

**ADRIANA DA ROCHA SHAK  
SÓCIO  
LUCAS DA ROCHA SCHWENGBER**

**ENEDIR BARRETO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE CANELA**

## **ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO PROFISSIONAL**

[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>.