

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP001406/2021  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 11/02/2021  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR003338/2021  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.102561/2021-78  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/02/2021

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

FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO, CNPJ n. 62.197.975/0001-09, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.748.811/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MAURO DE OLIVEIRA SCHWARTZMANN;

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 novembro de 2020 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO NOS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS REPRESENTADOS PELA FEDERAÇÃO CONVENIENTE**, com abrangência territorial em **Águas da Prata/SP, Cunha/SP, Guaratinguetá/SP, Igaratá/SP, Ilhabela/SP, Jacareí/SP, Jambeiro/SP, Lagoinha/SP, Piquete/SP e São Pedro/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS - REGIME GERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/10/2021**

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais – a partir de 01 de janeiro de 2021, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

**a) R\$ 1.414,50** (um mil quatrocentos e quatorze reais e cinquenta centavos) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

**b) R\$ 1.571,50** (um mil e quinhentos e setenta e um reais e cinquenta centavos) para os demais empregados.

**Parágrafo Primeiro** – Os pisos salariais aqui estabelecidos não poderão ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual).

**Parágrafo Segundo** – No período de **01/11/2020 a 31/12/2020** devem ser observados os pisos salariais estabelecidos para **01/11/2019**, constantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS****VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/10/2021**

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às **Microempresas (ME's)** e **Empresas de Pequeno Porte (EPP's)** conforme preconiza o Inciso IX, do Artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na Lei 13.874/2019 e na Lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, fica instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

**Parágrafo Primeiro – Para efeito do REPIS** considera-se: **Microempresa (ME)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de **até R\$ 360.000,00** (trezentos e sessenta mil reais) e **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual **até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), independente** do regime tributário e do tipo societário.

**Parágrafo Segundo – Para adesão ao REPIS** as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao **SINDETUR-SP** a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, através de encaminhamento de formulário próprio, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações e documentos:

**I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;**

**II – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial –REPIS;**

**III – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas no instrumento.**

**IV – Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva 2020, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias.**

**Parágrafo Terceiro – A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS será feita por meio do site do SINDETUR-SP ou e-mail [saa@sindetursp.org.br](mailto:saa@sindetursp.org.br).**

**Parágrafo Quarto – Atendidos os requisitos acima, o SINDETUR-SP emitirá no prazo de até 15 (quinze) dias úteis o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS – com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, a saber:**

**a) R\$ 1.289,00** (um mil duzentos e oitenta e nove reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

**b) R\$ 1.435,00** (um mil quatrocentos e trinta e cinco reais) para os demais empregados.

**REPIS – No período de 01/11/2020 a 31/12/2020** devem ser observadas as faixas de pisos estabelecidas para **01/11/2019**, constantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

**Parágrafo Quinto – Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.**

**Parágrafo Sexto – A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.**

**Parágrafo Sétimo** – Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 01 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo Sindicato de trabalhadores, que poderá cobrar da empresa taxa de serviço pela assistência não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS.

**Parágrafo Oitavo** – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**Parágrafo Nono** – Nos atos de assistência de rescisão de contrato de trabalho e para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS válido no período da contratação**.

**Parágrafo Décimo** – O **SINDETUR-SP** encaminhará ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo do parágrafo quarto, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de assistência de rescisão dos contratos de trabalho, cópias dos **CERTIFICADOS DO REPIS** expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – **As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS** ou que tiverem o pedido de adesão indeferido ou, ainda, o Certificado cancelado, deverão praticar os valores dos pisos salariais estabelecidos na Cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Quarto sem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ou com o certificado vencido ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”, sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Não será admitida a adoção do REPIS de que cuida a presente cláusula para o fim de redução salarial dos empregados com contratos já vigentes.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/10/2021

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de novembro, terão reajuste do INPC acumulado do período de 11/2019 a 10/2020 (4,77%), calculado sobre os salários de 01/11/2019 devidamente reajustado pela Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com vigência a partir de 1º de janeiro de 2021.

O percentual de 4,77% será pago em 02 (duas) parcelas nos meses de competência de janeiro/2021 (pagamento em fevereiro/2021) e julho/2021 (pagamento em agosto/2021), nos percentuais de 2,38% e 2,39% respectivamente.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do reajuste total, ou da parcela do reajuste que faltar, cujo valor deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo** – Serão compensadas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/11/2019 até 31/10/2020, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

**Parágrafo Terceiro** – Os salários dos empregados admitidos após 01 de novembro de 2019 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

**Parágrafo Quarto** – Os empregados têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

**Parágrafo Quinto** – Os reajustes de comissão serão pactuados livremente entre empregado e empregador e independentemente do percentual ou valor acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente,

no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos recibos de pagamento.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão, quinzenalmente, adiantamento salarial a seus empregados em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO MENSAL DE SALÁRIOS**

O pagamento mensal dos salários será efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 1% (um por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento).

**Parágrafo Único** – Se a data prevista para pagamento coincidir com sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil.

### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS**

As empresas que efetuam o pagamento de salários e/ou vales através de depósitos bancários ou cheques deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento no Banco nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação.

## **REMUNERAÇÃO DSR**

### **CLÁUSULA NONA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)**

No cálculo do DSR serão consideradas as horas extras, a parcela do adicional noturno e as comissões.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - CHEQUE DEVOLVIDO OU CARTÃO**

No direito do trabalho, tem-se por princípio ser do empregador o risco da atividade econômica, razão por que somente em casos de evidente desleixo do empregado pode lhe ser atribuída a culpa de algum prejuízo.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DESCONTOS INDEVIDOS**

Fica vedado ao empregador descontar no salário do empregado:

- a) Os valores de cheques não compensados ou sem fundos de cliente.
- b) Os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus.
- c) Os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços.

d) A quebra de materiais, excetuadas as hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES**

Na promoção para função ou cargo com paradigma será garantido ao empregado promovido o mesmo salário do paradigma.

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CHEQUES DE TERCEIROS**

É vedado aos empregadores efetuarem o pagamento do salário de seus empregados com cheques de terceiros.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados os comprovantes de pagamento com a identificação do empregador, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO AO APOSENTADO**

Por ocasião da aposentadoria, o empregado fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de seu salário e média de comissões, desde que tenha mais de 10 (dez) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador.

### **ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/10/2021**

Nos contratos de trabalho superiores a 36 (trinta e seis) meses, o empregado faz jus ao recebimento do prêmio mensal de permanência no valor de R\$ 32,70 (trinta e dois reais e setenta centavos), correspondente a cada ano trabalhado, ou seja:

<b>TEMPO DE SERVIÇO</b>	<b>CÁLCULO</b>	<b>VALOR MENSAL</b>
3 anos trabalhados	3 x R\$ 32,70	R\$ 98,10
4 anos trabalhados	4 x R\$ 32,70	R\$ 130,80
5 anos trabalhados	5 x R\$ 32,70	R\$ 163,50
e assim sucessivamente		

**Parágrafo Único** – No período de **01/11/2020 a 31/12/2020** deve ser observado o valor do prêmio de permanência estabelecido para **01/11/2019**, constante da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se trabalho noturno aquele executado entre as 22:00h de um dia e as 5:00h do dia seguinte, sendo que a hora de trabalho nesse período é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

## COMISSÕES

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PRAZO DE PAGAMENTO DE COMISSÕES

Após o recebimento pela empresa, o fechamento das comissões apuradas sobre vendas deverá ser feito até o dia 30 (trinta) e o pagamento efetuado em no máximo 35 (trinta e cinco) dias da data do fechamento, sob pena de multa de 1% (um por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento).

## PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As Entidades Sindicais subscritoras da presente envidarão esforços para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim as empresas interessadas deverão entabular negociação com seus empregados para ser firmado Acordo Coletivo de Trabalho.

**Parágrafo Único** – O Acordo Coletivo de Trabalho deverá ter a assistência da Entidade Sindical Profissional e Patronal.

## AJUDA DE CUSTO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - DIÁRIAS

Nos trabalhos executados em localidade diversa daquela inicialmente contratada, desde que não seja pago o adicional de transferência, será paga ao empregado diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, independente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

**Parágrafo Primeiro** – As diárias mensais a serem pagas aos empregados observarão o teto máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário base do empregado.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido seguro de vida e viagem por parte das empresas sem qualquer ônus para os empregados.

**Parágrafo Terceiro** – Não serão pagas diárias aos empregados cujas viagens sejam inerentes às funções para as quais foram contratados; aos empregados que exerçam cargos de gerência e, aos empregados que tiverem que se deslocar para participar de programas de treinamento ou aprimoramento profissional como as viagens de familiarização: FAMTOUR. Aos empregados nessas condições será fornecido transporte, hospedagem e alimentação.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-CESTA)

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2021 a 31/10/2021**

A Partir de 01/01/2021, fica garantido o fornecimento de vale-alimentação mensal, (vale cesta) no valor de R\$ 244,50 (duzentos e quarenta e quatro reais e cinquenta centavos), como prêmio pela assiduidade a

todos os empregados.

**Parágrafo Primeiro** – O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio alimentação (vale cesta) deverá ser entregue ao empregado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

## **AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO**

Nos contratos de trabalho superiores a um ano, os valores dos benefícios previdenciários (auxílio doença ou auxílio doença acidentário) recebidos pelos empregados serão complementados para atingir o valor do salário líquido, inclusive a parcela relativa ao 13º salário.

**Parágrafo Único** – O benefício previsto nesta cláusula será devido do 16º (décimo sexto) dia de afastamento até o máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL**

Em caso de falecimento do empregado, a empresa indenizará o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário mensal do empregado, no prazo de 05 (cinco) dias, para auxiliar nas despesas com o funeral, ou poderá optar pela contratação de seguro de assistência funeral que garanta condições mais benéficas.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHE / AUXÍLIO CRECHE**

Nos termos da Portaria 3.296/86, as empresas se obrigam a disponibilizar creches à empregada-mãe, mediante apresentação da certidão de nascimento do filho.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas que não possuem creches próprias, reembolsarão mensalmente, a título de auxílio creche, o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do salário normativo da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por filho menor de 06 (seis) anos de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

**Parágrafo Segundo** – O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

**Parágrafo Terceiro** – O auxílio creche será concedido aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho, independentemente do estado civil.

**Parágrafo Quarto** – O reembolso creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da (o) empregada (o).

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL**

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais (física e/ou mental) um auxílio mensal equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo da categoria estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Único** – O auxílio será pago por cada filho na condição de necessidade especial.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INDENIZAÇÃO SALARIAL**

Os empregados dispensados sem justa causa no período de 60 (sessenta) dias que antecede a data-base da categoria (01 de novembro) terão direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme Lei 6.708/79 e 7.238/84.

**Parágrafo Primeiro** – Os empregados farão jus à indenização adicional quando a data do término do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, ocorrer no período compreendido entre 02 de setembro até 30 de setembro.

**Parágrafo Segundo** – A data de dispensa (baixa na CTPS) é o dia em que se finda o aviso prévio indenizado ou trabalhado.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE COMISSÕES**

Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho do comissionista deverá ser efetuado de uma só vez o pagamento do total das suas comissões vencidas correspondentes às vendas efetuadas.

**Parágrafo Primeiro** – As comissões vencidas deverão ser pagas nos meses imediatamente subsequentes ao pagamento das verbas rescisórias.

**Parágrafo Segundo** – Para os empregados que recebem salário fixo e comissão, as verbas rescisórias, as férias e o 13º salário serão calculados com base na média das comissões pagas ou creditadas, inclusive o repouso semanal remunerado e prêmios auferidos nos últimos doze meses.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - RESCISÃO CONTRATUAL**

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos prestados ao mesmo empregador, e que tenham, concomitantemente, mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que forem dispensados sem justa causa, terão acrescido, ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, 05 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses trabalhados.

**Parágrafo Primeiro** – A garantia objeto da presente cláusula não se cumula com as disposições relativas ao aviso prévio proporcional constante da Lei 12.506/11.

**Parágrafo Segundo** – O período de aviso prévio concedido pelo empregador excedente aos 30 (trinta) dias será sempre indenizado.



## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Para sua validade o contrato de experiência deverá ser expressamente celebrado e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta a data, de acordo com o Artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Não será celebrado novo contrato de experiência nos casos de readmissão do empregado, num prazo de 02 (dois) anos, para exercer a mesma função na empresa.

**Parágrafo Segundo** – Os dados do contrato de experiência deverão ser anotados obrigatoriamente na CTPS, sob pena da inexistência do contrato experimental classificando-se como contrato de prazo determinado.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas fornecerão aos empregados a cópia do contrato de experiência.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TELETRABALHO - HOME OFFICE

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

**Parágrafo Primeiro** – A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

**Parágrafo Segundo** – O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

**Parágrafo Terceiro** – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do art. 457 da CLT.

**Parágrafo Quarto** – As empresas representadas pagarão aos trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 110,00** (cento e dez reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone, energia elétrica E material de escritório, podendo tal ajuda ser acordada em valor maior ao estabelecido mediante negociação entre as partes. .

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido neste parágrafo.

**Parágrafo Quinto** – O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

**Parágrafo Sexto** – Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**Parágrafo Sétimo** – Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo.

**Parágrafo Oitavo** – Conforme dispõe o inc. III, do art. 62 da CLT, o trabalhador em regime de teletrabalho ou home office não está sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

**Parágrafo Nono** – Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do**

GT NANOTECNOLOGIA/2020) de 10/09/2020.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

Quando por solicitação da empresa e realizados fora do horário normal e local do trabalho, os cursos de aprimoramento profissional e reuniões terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível a compensação em descanso quando expressamente solicitado pelo empregado.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DA GESTANTE**

Será garantido emprego e salário à empregada gestante, desde o início da gravidez até 60 (sessenta) dias do retorno da licença maternidade, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, término de contrato a prazo determinado e contrato de experiência, pedido de demissão e mútuo acordo, sendo nesses dois últimos casos com assistência do Sindicato profissional.

**Parágrafo Único** – Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada gestante deverá avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo ser comprovada essa situação através de atestado médico.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Ficam garantidos empregos e salários ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisão por justa causa e pedido de demissão.

### **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado por motivo de doença, desde que esteja recebendo o respectivo auxílio doença, será assegurado emprego ou salário por igual prazo ao do afastamento, até 30 (trinta) dias, a contar da alta médica concedida pela Previdência Social.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE LER/DORT (LESÃO POR ESFORÇO)**

Fica garantido o emprego e salário ao empregado portador de doença denominada LER / DORT, por um período de 02 (dois) anos, desde que o empregado esteja há mais de 03 (três) anos na empresa e que a aludida doença seja apurada através de laudo médico ou perícia judicial do Instituto Nacional de Previdência Social, comprovando o nexo entre a doença e a atividade desenvolvida pelo trabalhador na empresa e que ensejará a mudança para a função compatível com o estado físico do empregado, sem prejuízo salarial e de demais verbas contratuais, durante o período de garantia de emprego.

**Parágrafo Único** – Os profissionais que tiverem direito à garantia prevista na presente cláusula, não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador durante o período de garantia do emprego, a não ser em razão da prática de falta grave, ou por mútuo acordo entre empregado e empregador, com a assinatura do Sindicato Profissional.

## **ESTABILIDADE APOSENTADORIA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA**

Nos contratos de trabalho superiores a 05 (cinco) anos, faltando até 01 (um) ano para completar o período e idade exigidos pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de contribuição, em seus prazos e idades mínimos, fica assegurada ao empregado estabilidade provisória por esse período de 01 (um) ano, desde que apresentada certidão do INSS que conste tal informação.

**Parágrafo Único** – Attingido o tempo e idades mínimos, necessários para a jubilação aqui prevista, cessa a garantia estabelecida na presente cláusula tenha o empregado requerido ou não o benefício.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas manterão quadros de avisos nos locais de trabalho a serem colocados em local de fácil acesso e visibilidade aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou da Entidade Sindical profissional.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, quer decorrentes de normas internas ou acordo coletivo, bem como as decorrentes de medidas governamentais compulsórias que venham a ser instituídas na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que a ela se incorporarão automaticamente.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As horas da prorrogação da jornada de segunda-feira à sexta-feira, da semana em que o sábado for feriado, deverão:

- a) ser pagas aos empregados como extras, na própria folha de pagamento daquele mês, ou
- b) ser cancelada a prorrogação da próxima semana, compensando-se assim aquelas trabalhadas na semana em que, por ter sido feriado o sábado, nele não haveria mesmo expediente.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica expressamente vedada qualquer alteração da jornada e/ou horário de trabalho dos empregados contratados anteriormente à vigência do Artigo 59–A da CLT, salvo mediante prévia negociação de acordo

coletivo de trabalho com a assistência da Entidade Sindical Profissional, na forma do Artigo 468 da CLT e observadas as formalidades legais.

**Parágrafo Único** – A implantação da jornada 12 X 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) poderá, a critério da empresa, ser feita por acordo individual escrito na empresa ou acordo coletivo de trabalho com assistência da Entidade Sindical Profissional.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso ao final da jornada de trabalho, no mesmo dia ou em qualquer outro dia da semana.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO DE FREQUÊNCIA**

Conforme o disposto no Inciso X, do Artigo 611-A da CLT, ficam as empresas autorizadas a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades.

**Parágrafo Primeiro** – A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético, disponíveis no local de trabalho, permitindo a identificação do empregador e do empregado de forma que possibilite a impressão do registro das marcações realizadas pelo empregado, que ao final do mês serão conferidas e assinadas.

**Parágrafo Segundo** – Nos sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho ficam vedadas:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS**

O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar seu filho de até 14 (quatorze) anos de idade ao médico, terá abonado o período destinado para tal finalidade, desde que devidamente comprovado através de atestado no qual conste o horário de chegada e saída da consulta.

**Parágrafo Único** – O abono previsto na presente cláusula será concedido no máximo para 03 (três) ausências por ano.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - PROVAS ESCOLARES**

Nos dias de provas escolares, o empregado estudante será dispensado 01 (uma) hora antes do horário habitual, sem prejuízo em seu salário, podendo a empresa exigir comprovação da prova ou exame.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Observadas as Leis 10101/2000, 11603/2007 e demais legislações aplicáveis, fica facultado às empresas nos dias de domingos e feriados federais, estaduais e municipais o funcionamento normal dos estabelecimentos, devendo, para tanto, serem estabelecidas condições do trabalho nesses dias através de Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o empregador e os empregados com assistência do Sindicato Profissional e participação do Sindicato Patronal.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONDUÇÃO E REFEIÇÃO**

Aos empregados cuja jornada de trabalho extraordinário, previamente aprovada pela empresa, terminar após 22:00 horas, serão fornecidas, gratuitamente, refeição e transporte para retorno à sua residência.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS**

Desde que haja concordância do empregado, por escrito, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um.

**Parágrafo Único** – É vedado o início das férias individuais no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

## **REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CÁLCULO DE FÉRIAS**

No cálculo das férias, além da média do salário e comissão, serão computadas também a média mensal das horas extras, o adicional noturno e todas as parcelas mensais que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade e a parcela do DSR devida em tais verbas durante o período aquisitivo.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Serão garantidas férias proporcionais aos empregados que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

As empresas concederão aos seus empregados-pais licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Observado o quanto estabelecido no Artigo 456-A da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatória, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrem, ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

**Parágrafo Único** – Desde que conste do contrato do trabalho, na hipótese da não devolução dos uniformes, o empregado sujeita-se a indenizar o empregador pelo valor correspondente e comprovado por nota fiscal de aquisição, mediante desconto da respectiva verba rescisória.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MEDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO**

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço e/ou atrasos emitidos pelo Órgão Previdenciário e/ou seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pela Entidade Sindical profissional.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS / DOENTES / PARTURIENTES**

Em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste, obriga-se a empresa a transportar o empregado, com a urgência possível para local apropriado (atendimento médico).

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL**

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao empregador, poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, para atendimento de demandas junto ao Sindicato Profissional pelo período integral de 01 (um) dia no mês, ou em 02 (dois) períodos de 04 (quatro) horas de ausência da empresa.

**Parágrafo Primeiro** – Fica limitado o máximo de 04 (quatro) diretores por empresa e sem possibilidade de ausência de todos os diretores no mesmo dia.

**Parágrafo Segundo** – O Sindicato profissional com 10 (dez) dias de antecedência, comunicará mensalmente às respectivas empresas, os nomes dos diretores que no mês seguinte irão usufruir a faculdade aqui instituída, indicando os dias em que cada um deles estará ausente do serviço.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO**

Os empregadores ficam obrigados a comunicar qualquer mudança de endereço às Entidades Sindicais, profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2020 a 31/10/2021**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Egrégio Conselho de Representantes da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo realizada no dia 28/09/2020, na Rua Tangará, 220, Vila Clementino, São Paulo/SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

#### CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

A título de contribuição assistencial, todos os trabalhadores beneficiados e abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho levada a efeito na concretização das negociações coletivas referentes à data base de 01/11/2020 contribuirão com o percentual de 12% (doze por cento) dividido em 04 (quatro) parcelas de 3% (três por cento) cada uma.

**Parágrafo Primeiro** – O percentual da 1ª (primeira) parcela deverá ser aplicado sobre os salários reajustados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Segundo** – O percentual das demais parcelas deverão ser aplicados com intervalos de 03 (três) meses após o desconto da 1ª (primeira) parcela sobre o salário nominal do empregado.

**Parágrafo Terceiro** – Os descontos deverão ser procedidos pelos empregadores em folha de pagamento e recolhidos a favor da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo em guias próprias encaminhadas pela mesma.

**Parágrafo Quarto** – A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO PATRONAL - SINDETUR-SP

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2020 a 31/10/2021**

As empresas (matriz e filial) representadas recolherão ao SINDETUR-SP, conforme deliberado na AGE - Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável aos integrantes da categoria econômica, destinada ao custeio das negociações coletivas, com fulcro no Art. 513, “e”, da CLT, as contribuições previstas na seguinte tabela de faixas de faturamento:

FAIXAS DE FATURAMENTO EM 2020	VALOR INTEGRAL A VISTA	PAGAMENTO EM 05 PARCELAS COM VENCIMENTOS EM: 25/02/2021 – 25/03/2021 – 26/04/2021 – 25/05/2021 – 25/06/2021
Zero até R\$ 360.000,00	R\$ 500,00	R\$ 100,00
R\$ 360.000,01 até R\$ 3.600.000,00	R\$ 650,00	R\$ 130,00
Acima de R\$ 3.600.000,00	R\$ 1.150,00	R\$ 230,00

**Parágrafo Único** – O recolhimento da contribuição patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento) no primeiro mês, mais 1% (um por cento) ao mês subsequente de atraso, limitado a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, conforme Artigo 600 da CLT, através de guias a serem fornecidas pelo SINDETUR-SP.

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - OPOSIÇÃO DO TRABALHADOR

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Egrégio Conselho de Representantes da Federação dos Empregados em Turismo e Hospitalidade do Estado de São Paulo realizada no dia 28/09/2020, na Rua Tangará, 220, Vila Clementino, São Paulo/SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de apresentar oposição, através de carta escrita de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - BOLSA DE EMPREGO**

As empresas poderão utilizar o serviço de colocação para empregados, por intermédio de “Bolsa de Emprego” do Sindicato profissional beneficiando empregadores e empregados da categoria com excelente recrutamento, sem ônus para ambos.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PENALIDADE**

Pelo não cumprimento de quaisquer das cláusulas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho fica estipulada multa pecuniária, por empregado e por infração, de 3% (três por cento) do maior salário normativo da categoria, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, enquanto perdurar o descumprimento, a contar da ciência da empresa da irregularidade denunciada, multa essa que reverterá em benefício do empregado. Ficam excetuadas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CLAUSULAS ESPECIAIS - PANDEMIA COVID-19**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2020 a 30/06/2021**

#### **COVID-19**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas nas presentes cláusulas

#### **COVID-19-TELETRABALHO – “HOME OFFICE”**

Em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente, não sofrerão alteração nas condições atuais.

**Parágrafo Primeiro** – Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “*home office*”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, podendo valer-se o empregador da internet, que terá efeito de aditivo ao contrato de trabalho para efeitos de cumprimento da exigência do Artigo 75-C, § 1º da CLT.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.



**Parágrafo Terceiro** – As empresas representadas pagarão aos trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 110,00** (cento e dez reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica, material de escritório, podendo tal ajuda ser acordada em valor maior ao estabelecido mediante negociação entre as partes.

**Parágrafo Quarto** – Não será devido ao trabalhador o vale transporte e o vale refeição pelo período em que durar o regime de teletrabalho, respeitada a vigência desta cláusula.

**Parágrafo Quinto** – O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Sexto** – Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

### **COVID-19 - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO**

As empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

A jornada de trabalho presencial ou em *home office*, independente de faixa salarial, poderá ser reduzida em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, sendo preservado o valor do salário mínimo nacional, pelo prazo estabelecido na lei 14.020/2020 e nos Decretos 10422/2020, 10470/2020 e 10517/2020, adotando-se todas as formalidades e prazos relativos à documentação e comunicação entre a empresa e o empregado e, também de comunicação e envio dos documentos pela empresa ao Poder Público previstas na legislação supra, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos.

A Aplicação da redução de jornada de trabalho e salários descritas no caput da presente cláusula fica previamente autorizada desde que os trabalhadores envolvidos sejam alcançados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, complementando os valores de pagamento dos salários reduzidos de acordo com a LEI 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – A redução salarial poderá ser aplicada na totalidade do quadro de empregados ou restringir-se a determinados setores ou patamares salariais de maior custo ao empregador, sendo expressamente vedadas distinções por motivo de gênero, etnia, orientação religiosa ou política e observadas as normas relativas à equiparação salarial contida no art. 461 da CLT.

**Parágrafo Segundo** – As empresas poderão estabelecer turmas e plantões alternando a presença dos empregados, de modo a reduzir o número de pessoas em locomoção expostas à contaminação.

**Parágrafo Terceiro** – Nos casos de redução de jornada de modo a suprimir o trabalho em alguns dias da semana, fica garantido a correspondente redução do vale transporte, observada a jornada e os dias trabalhados.

**Parágrafo Quarto** – Para os trabalhadores em gozo de férias, somente é possível iniciar a redução de jornada e salários aqui prevista após o término do gozo das mesmas.

**Parágrafo Quinto** – A garantia de emprego contra dispensa imotivada em caso de redução salarial, mediante o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, observará as disposições estabelecidas no art.10 da lei 14.020/2020.

**Parágrafo Sexto** – Nos casos de redução salarial inferior a 25% (vinte e cinco por cento), a garantia de emprego contra dispensa imotivada prevista no § 3º do art. 611-A da CLT poderá ser convertida em indenização correspondente ao período faltante para completar o prazo estabelecido para referida redução salarial.

### **COVID-19 - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

#### **BANCO DE HORAS NEGATIVO**

Diante da necessidade de adequação da retomada das atividades por motivo de força maior em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), faculta-se ao empregador a

compensação das horas não trabalhadas pelo empregado, mediante prorrogação da jornada regular, até o limite de 02 (duas) horas por dia, no prazo de doze meses após o retorno das atividades normais.

### **BANCO DE HORAS POSITIVO**

No caso de existência do sistema de Banco de Horas em curso, no qual o trabalhador mantenha saldo positivo, faculta-se ao empregador a suspensão do prazo restante para compensação que voltará a correr após o retorno das atividades normais; podendo, ainda, as horas credoras ser utilizadas para abatimento do “banco de horas negativo”.

### **COVID-19 – FÉRIAS ANTECIPADAS OU FÉRIAS COLETIVAS**

As empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Fica facultado às empresas representadas a concessão antecipada aos trabalhadores das férias individuais e/ou férias coletivas, podendo fracionar o período de gozo como estabelecido no Artigo 134, § 1º da CLT e, também seu início em qualquer dia da semana.

**Parágrafo Primeiro** – As férias serão comunicadas por meio físico ou eletrônico, observada antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Segundo** – No período de vigência desta cláusula, o valor das férias concedidas poderá ser pago em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira parcela de imediato ao “afastamento” e a segunda parcela em 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Terceiro** – O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago quando da complementação do período aquisitivo de férias.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de dispensa imotivada, as férias concedidas antecipadamente poderão ser descontadas no limite do crédito a mesmo título que o empregado tiver a receber.

**ROGERIO JOSE GOMES CARDOSO**  
**PRESIDENTE**  
**FEDERACAO DOS EMPREGADOS EM TURISMO HOSPIT EST S PAULO**

**MAURO DE OLIVEIRA SCHWARTZMANN**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA AGE FETHESP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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