**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** RS002971/2022
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 16/08/2022
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029836/2022
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.112239/2022-85
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/08/2022

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO,RESTAURANTES, BARES E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ALTO URUGUAI DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 04.179.088/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2021 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores empregados em restaurantes, churrascarias, pizzarias, bares, lancherias, trailers, bombonieres, rotisseries, economatos de clubes, boates, casa noturna**, com abrangência territorial em **Alpestre/RS, Aratiba/RS, Áurea/RS, Barão de Cotegipe/RS, Barra do Rio Azul/RS, Barracão/RS, Benjamin Constant do Sul/RS, Cacique Doble/RS, Campinas do Sul/RS, Charrua/RS, Entre Rios do Sul/RS, Erebango/RS, Erval Grande/RS, Estação/RS, Faxinalzinho/RS, Floriano Peixoto/RS, Gaurama/RS, Getúlio Vargas/RS, Gramado dos Loureiros/RS, Ipiranga do Sul/RS, Itatiba do Sul/RS, Jacutinga/RS, Machadinho/RS, Marcelino Ramos/RS, Mariano Moro/RS, Maximiliano de Almeida/RS, Nonoai/RS, Paim Filho/RS, Planalto/RS, Ponte Preta/RS, Rio dos Índios/RS, Ronda Alta/RS, Rondinha/RS, Sananduva/RS, Santo Expedito do Sul/RS, São João da Urtiga/RS, São José do Ouro/RS, São Valentim/RS, Severiano de Almeida/RS, Três Arroios/RS, Três Palmeiras/RS, Trindade do Sul/RS e Viadutos/RS**.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

### PISO SALARIAL

**CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido, como salário normativo, a partir de **01/04/2021**, o valor de R$ 1.396,00 (um mil, trezentos e noventa e seis reais) por mês, exceto nos contratos de experiência que será de R$ 1.364,00(um mil, trezentos e sessenta e quatro reais).

Fica estabelecido, como salário normativo, a partir de **01/01/2022**, o valor de R$ 1.452,00 (um mil, quatrocentos e cinquenta e dois reais) por mês, exceto nos contratos de experiência que será de R$ 1.420,00(um mil, quatrocentos e vinte reais).

Fica estabelecido, como salário normativo, a partir de **01/06/2022**, o valor de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) por mês, exceto nos contratos de experiência que será de R$ 1.468,00(um mil, quatrocentos e sessenta e oito reais).

**PARAGRAFO ÚNICO:**
Os salários normativos fixados nesta cláusula servirão de base para o ajuste da próxima Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

**CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

Será concedido aos empregados abrangidos pela presente Convenção, a partir de **1º de abril de 2021**, reajuste salarial de 6,94 (seis inteiros e noventa e quatro centésimos por cento), para recomposição/revisão do período compreendido entre 01/04/2020 a 31/03/2021, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31 de março de 2021, sendo permitida a compensação de todos os aumentos ou antecipações, espontânea ou compulsoriamente concedidos a qualquer título, exceto aqueles decorrentes de promoção, por merecimento ou antiguidade.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
Os empregados admitidos após a data-base, 01/04/2021, terão os salários reajustados com base nos seguintes percentuais que incidirão sobre o salário ajustado na data da contratação:

| DATA DE ADMISSÃO: | PERCENTUAL: |
|---|---|
| 01.04.20 a 30.04.20 | 6,94% |
| 01.05.20 a 31.05.20 | 6,37% |
| 01.06.20 a 30.06.20 | 5,79% |
| 01.07.20 a 31.07.20 | 5,21% |
| 01.08.20 a 31.08.20 | 4,63% |
| 01.09.20 a 30.09.20 | 4,05% |
| 01.10.20 a 31.10.20 | 3,47% |
| 01.11.20 a 30.11.20 | 2,90% |
| 01.12.20 a 31.12.20 | 2,32% |
| 01.01.21 a 31.01.21 | 1,74% |
| 01.02.21 a 28.02.21 | 1,16% |
| 01.03.21 a 31.03.21 | 0,58% |

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
Fica esclarecido que a majoração salarial ora ajustada se fez por transação e engloba a variação integral da inflação no período de 01/04/2020 a 31/03/2021, resultando quitados todos os reajustes legalmente previstos para o período.

Será concedido aos empregados abrangidos pela presente Convenção, a partir de **1º de abril de 2022**, reajuste salarial de 11,73 (onze inteiros e setenta e três centésimos por cento), para recomposição/revisão do período compreendido entre 01/04/2021 a 31/03/2022, a ser aplicado sobre os salários vigentes em 31 de março de 2022, sendo permitida a compensação de todos os aumentos ou antecipações, espontânea ou compulsoriamente concedidos a qualquer título, exceto aqueles decorrentes de promoção, por merecimento ou antiguidade.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**
Os empregados admitidos após a data-base, 01/04/2022, terão os salários reajustados com base nos seguintes percentuais que incidirão sobre o salário ajustado na data da contratação:

| DATA DE ADMISSÃO: | PERCENTUAL: |
|---|---|
| 01.04.21 a 30.04.21 | 11,73% |
| 01.05.21 a 31.05.21 | 10,78% |
| 01.06.21 a 30.06.21 | 9,80% |
| 01.07.21 a 31.07.21 | 8,82% |
| 01.08.21 a 31.08.21 | 7,84% |
| 01.09.21 a 30.09.21 | 6,86% |
| 01.10.21 a 31.10.21 | 5,88% |
| 01.11.21 a 30.11.21 | 4,90% |
| 01.12.21 a 31.12.21 | 3,92% |
| 01.01.22 a 31.01.22 | 2,94**%** |
| 01.02.22 a 28.02.22 | 1,96% |
| 01.03.22 a 31.03.22 | 0,98% |

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

**PARÁGRAFO QUARTO**

O salário resultante do presente acordo será limitado, para o empregado mais novo na empresa, ao valor do salário do empregado mais antigo, exercente de mesmo cargo ou função.

**PARÁGRAFO QUINTO**

Poderão ser compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos no período revisando, com exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

**PARÁGRAFO SEXTO**
As diferenças salariais decorrentes da presente Convenção poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento de salários do **mês Agosto/2022.**

**CLÁUSULA QUINTA - LIVRE NEGOCIAÇÃO**

A correção da cláusula quarta incidirá tão somente sobre a parcela salarial equivalente a 4 (quatro) salários mínimos. Em relação àqueles empregados que percebiam, em 01.04.21 ou na data de admissão, mais do que 4 (quatro) salários mínimos, a parcela excedente a este valor poderá ser objeto de negociação entre o empregado e a empresa.

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

**CLÁUSULA SEXTA - CÓPIAS/RECIBOS**

Os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive do recibo de rescisão preenchido e assinado e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito.

**CLÁUSULA SÉTIMA - SUBSTITUTO**

O substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### ADICIONAL DE HORA-EXTRA

**CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS**

Às horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinqüenta por cento) para as duas primeiras e com 75% (setenta e cinco por cento) para as que excederem de duas por dia.

### ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

**CLÁUSULA NONA - QUINQUENIO**

Os integrantes da categoria profissional representada pelo Sindicato Convenente receberão, mensalmente, um adicional de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco (05) anos ininterruptos de serviço prestado ao mesmo empregador.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
Para o cumprimento do disposto nesta cláusula os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço ou quinquênio), estiverem pagando quantitativos em valor superior, poderão compensar as importâncias efetivamente pagas

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
O adicional fixado, embora constitua parcela integrante de remuneração, deverá ser sempre considerado e pago destacadamente, não servindo a composição do salário normativo estabelecido na cláusula terceira.

## OUTROS ADICIONAIS

### CLÁUSULA DÉCIMA - QUEBRA DE CAIXA

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do valor do salário normativo, a título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GORJETAS OU TAXA DE SERVIÇO

1) As **empresas que NÃO COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** deverão acrescentar aos salários fixos de seus garçons, unicamente para efeitos legais de contribuição ou indenização (gratificações natalinas, férias, FGTS e INSS), a título de estimativa de gorjetas espontâneas, um valor correspondente a 10% (dez por cento) do salário percebido pelo empregado.

2) As **empresas que COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** poderão reter, do valor correspondente ao cobrado ou do valor espontaneamente concedidos pelo cliente ao empregado, para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, os seguintes percentuais:

a) 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (optantes pelo SIMPLES);

b) 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciada.

2.1) Os valores cobrados compulsoriamente dos clientes a título de gorjeta deverão, após a retenção acima, ser distribuído através da folha de pagamento de salários aos empregados, conforme os termos do ACORDO COLETIVO DE TRABALHO firmado pela empresa e o sindicato dos empregados.

2.3) Em substituição ao item 1 acima, caso **O EMPREGADO PERCEBA GORJETA ESPONTANEA** - importancia concedida pelo consumidor ao empregado - poderá apresentar declaração firmada dos respectivos valores recebidos até o dia 20 de cada mês, para possibilitar a retenção por parte da empresa para o custeio dos encargos dos valores recebidos, conforme previsto no item 2, letras a e b.

3) Os empregados não contemplados nos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, firmados entre as empresas e o sindicato de empregados, farão jus a estimativa de gorjeta prevista no item 1.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - BEM ESTAR SOCIAL

Fica estabelecida a **obrigatoriedade** de cumprimento do benefício Bem-Estar Social, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, devendo ser cumprida nas condições a seguir.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Conforme definido ficou estabelecido a contratação do plano OURO com as seguintes condições:

## ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

| BENEFÍCIOS | VALOR | PARCELAS | DESCRIÇÃO |
|---|---|---|---|
| KIT NATALIDADE | R$ 450,00 | Em Produtos | Nascimento de filho(a) da empregada titular. |
| CESTA BÁSICA | R$ 500,00 | 1 | Afastamento por doença por período superior a 60 dias. |
| COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO | R$ 1.000,00 | 1 | Afastamento por doença por período superior a 90 dias. |
| REEMBOLSO CRECHE | R$ 600,00 | 1 | Matrícula do(a) filho(a) em creche particular. |
| CASAMENTO | R$ 900,00 | 1 | Em caso de casamento do titular. |
| APOSENTADORIA | R$ 2.000,00 | 1 | Aposentadoria do titular. |
| REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR | Até R$ 500,00 | 1 | Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano). |
| ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE | - | - | Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas. |
| ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL | - | - | Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone. |
| ASSISTÊNCIA FITNESS | - | - | Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone. |
| ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA | - | - | Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental. |
| ASSISTÊNCIA JURÍDICA | - | - | Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer). |
| CLUBE DE VANTAGENS | - | - | Rede nacional de descontos. |

**COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES**

| BENEFÍCIOS | VALOR | DESCRIÇÃO |
|---|---|---|
| MORTE ACIDENTAL - MA | R$ 5.000,00 | Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos. |
| DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA | Até 30 diárias de R$ 200,00 cada. | Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos. |
| 4 SORTEIOS MENSAIS (SÉRIE FECHADA) | R$ 500,00 | Valores líquidos de Imposto de Renda. |

**ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS**

| BENEFÍCIOS | VALOR | PARCELAS | DESCRIÇÃO |
|---|---|---|---|
| REEMBOLSO DE RESCISÃO | Até R$ 2.000,00 | 1 | Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT. |
| CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL | R$ 1.000,00 | 1 | Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário. |
| LICENÇA-PATERNIDADE | R$ 450,00 | 1 | Licença do empregado titular. |
| LICENÇA-MATERNIDADE | R$ 600,00 | 1 | Licença da empregada titular. |
| AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE | R$ 1.500,00 | 1 | Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias. |

EMPREGADO

**COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS**

| BENEFÍCIOS | VALOR | DESCRIÇÃO |
|---|---|---|
| RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL | Até R$ 2.000,00 | Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos. |

**PARÁGRAFO SEGUNDO:**

I - O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: **www.centraldosbeneficios.com.br/portal**.

II - O Manual de Orientações e Regras, que estabelece os critérios para utilização dos benefícios desta cláusula, estará disponível no acesso de cada empregador pelo portal.

III - Para direito ao benefício o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.

IV - O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

V - Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:**

I – O Empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

II - Para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão para envio da planilha caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

III – Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto e vigência do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:**

I - Para garantia das coberturas e assistências contratadas por intermédio desta negociação coletiva**,** o Empregador deverá proceder ao pagamento do valor estipulado para a garantia do benefício.

II - No caso de trabalhadores afastados antes do início do Bem-Estar Social, o Empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão até que este retorne às suas atividades.

III - No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.

IV - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no benefício até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que o Empregador deverá informar a demissão no prazo correto.

V - O presente benefício, aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, incluindo período de experiência, temporário e outros.

VI - Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

**PARÁGRAFO QUINTO:**

I - A inadimplência de qualquer boleto em atraso igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento original acarretará a suspensão de todos os empregados no benefício.

II - Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III - Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador será responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

IV - Em função da continuidade da inadimplência a cobrança será judicial, e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta CCT, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

**PARÁGRAFO SEXTO:**

I – Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o pagamento dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados. Sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: direcao@sindthores.com.br, cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:**

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da recontratação deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

**PARÁGRAFO OITAVO:**

I - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente CCT, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**II - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta convenção.**

**PARÁGRAFO NONO - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)**

I - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em CCT, que é um instrumento coletivo dotado de força legal (artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal "o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador", prevista no artigo 7°, inciso II, da LGPD.

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na CCT, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal "necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato", prevista no artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

III - As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
### NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANOTAÇÃO CTPS**

As empresas ficam obrigadas a anotar na Carteira de Trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

### DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

**CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO RESCISÃO**

A comunicação de rescisão contratual, por qualquer das partes, será feita através de carta-aviso e, se por justa causa, com especificação desta, indicando, em qualquer hipótese, o local e a data para o pagamento das parcelas rescisórias. A ausência do empregado para o recebimento das parcelas rescisórias deverá ser atestado por 2 (duas) testemunhas desobrigando, no caso do empregador, o pagamento da multa prevista no art. 477 da CLT.

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO/DISPENSA**

O empregado no cumprimento do aviso prévio, dado pelo empregador, que provar a obtenção de novo emprego, terá direito a se desligar da empresa, de imediato, recebendo apenas os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das demais parcelas rescisórias.

### AVISO PRÉVIO

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL**

Os dias que excederem os 30 dias de aviso prévio previstos na Lei nº 12.506/2011, que regulamenta o aviso prévio proporcional, serão transformados em pecúnia com natureza indenizatória.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DESCONTO DE CHEQUE**

É vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem previsão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas às determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento do empregado.

**CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DESCONTOS BENEFÍCIOS**

Mediante expressa autorização do empregado as empresas poderão efetuar os seguintes descontos nos salários: seguro de vida em grupo, vale-farmácia, fornecimento de cesta de alimentos integral ou parcialmente subvencionada pela empresa, vale supermercado, tíquetes para refeições, mensalidades de agremiações dos empregados da empresa, serviço médico e odontológico, transporte, cooperativas de consumo e compra de produtos promocionais.

**PARÁGRAFO ÚNICO**
O desconto aqui autorizado não poderá exceder de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

O primeiro Convenente, juntamente com o segundo Convenente, deverão, sempre que possível, disponibilizar cursos de qualificação profissional às empresas integrantes do setor, que incentivarão a participação dos seus empregados.

### ESTABILIDADE MÃE

**CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante garantindo-se a estabilidade para a mesma desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme determina a Constituição Federal.

## ESTABILIDADE APOSENTADORIA

**CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE/APOSENTADO**

Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contem, no mínimo, com 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador, durante os 12 (doze) últimos meses que antecedem ao direito de obterem a sua aposentadoria por tempo de serviço, ou idade, ou seja, 65 anos de idade ou 35 anos de serviço para os homens e 60 anos de idade ou 30 anos de serviço para as mulheres. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita, por parte dos empregados, de tal direito aos seus respectivos empregadores. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, os uniformes sempre que exigirem seu uso, ficando o empregado obrigado a devolver o material recebido, no estado em que estiver, quando da substituição ou no caso de ser rescindido o respectivo pacto laboral.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Defere-se a fixação, nas empresas com mais de 15 (quinze) empregados, de quadro de avisos do Sindicato, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

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

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS**

As empresas abrangidas pelo presente acordo, tanto para os empregados do sexo masculino, como feminino e menores, poderão dispensar o acréscimo de salário, se, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não exceda o limite semanal de 44 (quarenta e quatro) horas nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

**PARÁGRAFO UNICO**
Uma vez estabelecido o regime de trabalho acima as empresas não poderão alterá-lo sem expressa anuência dos empregados, exceto se adotarem o regime previsto na cláusula compensação/ banco de horas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO/BANCO DE HORAS**

As empresas ou entidades representadas pelo segundo convenente poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por “Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas – Banco de Horas”, em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou períodos sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou períodos. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
A apuração e liquidação do saldo de horas serão feita por trimestre, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do trimestre coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de freqüência (cartão, livro ou folha de ponto).

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
No final do trimestre, sendo o empregado credor de horas extras, deverá receber o valor correspondente, com os adicionais previstos em lei, acordo ou convenção coletiva. Se o empregado for devedor de horas de trabalho não poderá sofrer qualquer desconto, iniciando-se nova contagem.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**
A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

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

**PARÁGRAFO QUINTO**
Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do trimestre, será dotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de freqüência do trimestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

**PARÁGRAFO SEXTO**
A faculdade estabelecida nesta cláusula aplica-se a todas as atividades, inclusive aquelas insalubres, independente da autorização a que refere o artigo 60 (sessenta) da Consolidação das Leis do Trabalho.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - INTERVALO**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho poderá ser dilatado, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de 4 (quatro) horas.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO-INTERVALO ENTRE TURNOS-REDUÇÃO**

As empresas que mantiverem refeitório poderão reduzir o horário de intervalo para repousos e alimentação para 30 (trinta) minutos. Esse período será considerado como intervalo não remunerado.

## CONTROLE DA JORNADA

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - LIVRO/CARTÃO PONTO**

Os cartões ou livros ponto instituídos pelas empresas deverão ser marcados ou assinados pelos próprios empregados, não sendo admitida a participação de outros, sob pena de nulidade.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO-CARTÃO PONTO-ASSINALAÇÃO DE INTERVALO**

Para melhor aproveitamento do tempo dos trabalhadores as empresa poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, fazendo a assinalação no cartão ponto do horário destinado a tal intervalo, de forma impressa ou por meios mecânicos. As empresas que optarem pela adoção do sistema aqui referido deverão fazer constar no respectivo cartão de ponto esta condição.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTROLE ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO**

Na forma e condições previstas na Portaria MTE 373/2011, fica autorizada a utilização de sistema eletrônico para controle de jornada de trabalho.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
A empresa que adotar o controle de jornada previsto no “caput” desta cláusula não poderá admitir restrição à marcação automática ou não do ponto, bem como exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada e a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão estar disponíveis no local de trabalho, além de permitir a identificação de empregador e empregado e possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO**
O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

**PARÁGRAFO QUARTO**
Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a freqüência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - REGIME ESPECIAL DE HORÁRIO DE TRABALHO-JORNADA 12X36**

Fica acordada a possibilidade, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado nos moldes dos artigos 612 e 613 da CLT, das empresas implantarem o regime especial de horário de trabalho dos empregados, podendo fixar jornada de 12 (doze) horas diárias de trabalho, seguidas por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

## JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE ESTUDANTE**

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova do empregado estudante, desde que avisado o empregador por escrito com setenta e duas horas de antecedência e mediante comprovação.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ATRASO AO SERVIÇO**

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

# SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS**

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possui serviço próprio ou conveniado.

# RELAÇÕES SINDICAIS

## REPRESENTANTE SINDICAL

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL**

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos da CLT.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/PATRONAL**

As empresas representadas pela Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares recolherãoaos cofres da Entidade, a título de Contribuição Assistencial Patronal, com valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) das folhas de pagamento dos meses de **AGOSTO e SETEMBRO de 2022.** Os recolhimentos serão efetuados

até o dia 10 do mês subsequente, através de depósito em conta em nome da Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, junto ao Banco do Brasil, Agência 087-6, conta 25.234-4, CNPJ: 33.792.235-0001/12.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Os empregadores descontarão de todos os seus empregados, a título de Contribuição Assistencial, o valor equivalente a 03 (três) dias de salário, os quais deverão ser descontados, um a um, nos meses de **AGOSTO, SETEMBRO e OUTUBRO de 2022**. Os empregadores recolherão aos cofres do SINDTHORES - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS, com vencimento em 10/09/2022, 10/10/2022 e 10/11/2022, respectivamente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO**
O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 2% (dois por cento) sem prejuízo de juros e correção monetária, a favor do 2º Convenente.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**
Fica assegurado o direito de oposição prévia por escrito dos empregados para o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, BOATES, BARES, RESTAURANTES, LANCHERIAS E SIMILARES DO ALTO URUGUAI - RS, até 10 (dez) dias antes da data do desconto. (Redação conforme NOTA TÉCNICA Nº 2 DE 26 OUTUBRO DE 2018 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO).

## DISPOSIÇÕES GERAIS
### APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CATEGORIA PROFISSIONAL**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria profissional dos empregados em restaurantes, bares e similares representados pelo Sindicato profissional convenente.

### DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - MULTA**

Fica instituída a obrigação de pagamento de multa, em favor do empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula deste acordo. O valor da multa será equivalente a 5% (cinco por cento) de um salário mínimo por infração cometida.

**PARÁGRAFO ÚNICO**
A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação e constituição em mora do empregador, pelo segundo Convenente.

**AUGUSTO DE BORBA**
**PRESIDENTE**
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO,RESTAURANTES, BARES E EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DO ALTO URUGUAI DO RIO GRANDE DO SUL**

**ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU**
**PRESIDENTE**
**FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES**

## ANEXOS
## ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

## ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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