

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE**, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 92.962.919/0001-84, estabelecida no endereço da Rua Barros Cassal, nº 180 – conjunto 801, bairro Floresta, no município de Porto Alegre/RS, CEP 90.035-030, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Paulo Geremia, brasileiro, separado judicialmente, empresário, portador do RG nº 5022383334, inscrito no CPF sob o nº 328.773.150-53, residente e domiciliado no município de Porto Alegre/RS;

E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE**, entidade sindical inscrita no CNPJ sob o nº 92.964.980/0001-60, estabelecida no endereço da Rua Avaí, nº 63, bairro Centro Histórico, no município de Porto Alegre/RS, CEP 90.050-200, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Orlando Lourencel Rangel, brasileiro, portador do RG nº 7000528682, inscrito no CPF sob o nº 054.788.630-68, residente e domiciliado à Travessa Alfredo Magalhães, nº 370, bairro Cavahada, município de Porto Alegre/RS, CEP 9175-040.

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

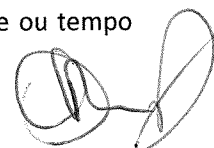
### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias **profissionais dos empregados em bares, restaurantes e similares**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Cachoeirinha/RS, Canoas/RS, Esteio/RS, Gravataí/RS, Porto Alegre/RS, Sapucaia do Sul/RS e Viamão/RS**.

### CLÁUSULA TERCEIRA – DO SALÁRIO NORMATIVO

Aos empregados abrangidos pelo presente instrumento coletivo fica assegurado o seguinte salário normativo a partir de 01 de janeiro de 2024: **R\$ 1.655,00 (um mil e seiscentos e cinquenta e cinco reais)**.

**Parágrafo Único** – O salário normativo acima previsto é para jornadas mensais de 220 (duzentos e vinte) horas, sendo que para a contratação de empregados na modalidade horista, intermitente ou tempo



parcial, deverá ser adotado salário hora proporcional, sendo que para o cálculo do salário hora, deverá ser observado o salário normativo e o divisor 220, ou seja, apura-se o valor hora pela divisão do valor do salário normativo por 220.

#### CLÁUSULA QUARTA – DA VARIAÇÃO SALARIAL

As empresas concederão aos empregados admitidos até 31 de janeiro de 2023, uma variação salarial para efeito da revisão de dissídio coletivo no percentual de 5,71% (cinco, virgula setenta e um por cento) sendo que o reajuste será aplicado a partir de 01.01.2024.

**Parágrafo primeiro** - A correção acima prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 3.600,00 (três mil e seiscentos reais), sendo que, em relação àqueles empregados que percebem acima deste valor a parcela excedente poderá ser objeto de negociação entre o empregado e o empregador.

**Parágrafo segundo** - Aos empregados admitidos, após 01 de janeiro de 2023, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação a data de admissão conforme tabela abaixo:

**TABELA DE PROPORCIONALIDADE**

ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Janeiro/23	5,71%	Julho/23	2,85%
Fevereiro/23	5,23%	Agosto/23	2,38%
Março/23	4,76%	Setembro/23	1,90%
Abril/23	4,28%	Outubro/23	1,43%
Mai/23	3,81%	Novembro/23	0,95%
Junho/23	3,33%	Dezembro/23	0,48%

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

**Parágrafo quarto** - Em hipótese alguma, poderá o salário do empregado mais novo no emprego ultrapassar o salário do empregado mais antigo na empresa, em razão do resultado da variação proporcional supra. Da mesma forma não poderá o empregado que na data de sua admissão perceber salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daquele.

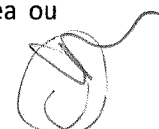
**Parágrafo quinto** - As diferenças salariais decorrentes da presente negociação poderão ser pagas em até 02 (duas) parcelas de igual valor sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento de salários do mês de março de 2024, e a segunda juntamente com a folha de pagamento de salários do mês de abril de 2024, sem a incidência de qualquer correção.

#### CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS - NORMAS

Ajustam as partes:

A) COMPROVANTES DE PAGAMENTOS - os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive o recibo de rescisão preenchido e assinado, e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito;

B) DESCONTOS DE CHEQUES - as empresas não poderão descontar dos salários dos empregados que recebam pagamentos em cheques, valores correspondentes a cheques sem cobertura, errônea ou



fraudulentamente emitidos, desde que o empregado tenha recebido o referido documento de acordo com as exigências da empresa, dadas por escrito;

C) **RETENÇÃO** - as empresas não poderão reter indevidamente valores que façam parte da remuneração de seus empregados, decorrentes de trabalho já realizado, sob pena de pagamento dos valores retidos acrescido de 50% (cinquenta por cento);

D) **SUBSTITUIÇÃO** - 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;

E) **PAGAMENTO EM JORNADA NOTURNA** - para os empregados que trabalhem em horário que tenha término entre 23 horas e 07 horas a empregadora se obriga a efetuar o pagamento do salário um dia antes do pagamento efetuado para os demais empregados, excetuados os pagamentos feitos mediante crédito em conta bancária do empregado.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTO DE 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 subsidiada 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 70% (setenta por cento) do valor do salário do empregado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - BEM ESTAR SOCIAL**

Fica estabelecida a faculdade de implantação do benefício Bem-Estar Social, para garantir melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores e empregadores, e quando contratada deverá seguir as seguintes condições.

Parágrafo Primeiro – Contratação do plano OURO com as seguintes condições:

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELA S</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	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 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.

BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	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 MENSIS (SÉRIE FECHADA)	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.

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.

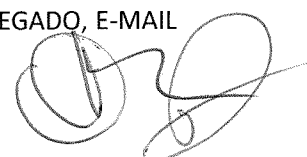
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ASSISTÊNCIA BEM + RH	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde emocional dos colaboradores com acompanhamento de profissional especializado através de ferramentas e conteúdos específicos.
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](http://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, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 24,95 (vinte e quatro reais e noventa e cinco centavos)** por empregado. O empregador ainda arcará mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.
- IV. O Empregador efetuará 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: sechspa@gmail.com, 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 recontração deste benefício. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta CCT.

#### **CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, perceberão adicional de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

#### **CLÁUSULA NONA - QUINQUÊNIO**

Os integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato suscitante receberão, mensalmente, adicional de 3% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**Parágrafo primeiro** - Para o cumprimento do disposto nesta cláusula os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço), estiverem pagando valor superior, poderão compensar esse valor com a obrigação instituída nesta cláusula.

**Parágrafo segundo** - O adicional fixado, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá ser pago destacadamente, não servindo para compor o salário normativo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETAS**

Ajustam as partes:

A) As empresas que **VEDAM A COBRANÇA DE GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES**, como caso dos restaurantes pelo sistema *fast food*, poderão acrescentar aos salários fixos de seus empregados, 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 ou poderá optar pelo pagamento mensal de um adicional correspondente a 2% (dois por cento) do valor do salário normativo vigente da categoria.

B) As empresas que **embora não realizem a COBRANÇA DE GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES**, porém, que exista o costume do pagamento direto pelo cliente ao empregado, deverão acrescentar aos salários fixos de seus empregados, 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 ou poderá optar



pelo pagamento mensal de um adicional correspondente a 2% (dois por cento) do valor do salário normativo vigente da categoria

C) 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: 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (optantes pelo SIMPLES) ou 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciada.

C.1) Os valores cobrados compulsoriamente dos clientes a título de gorjeta, deverão, após a retenção acima, ser distribuído aos empregados, através da folha de pagamento de salários, conforme rateio estabelecido em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** firmado pela empresa e o Sindicato dos empregados, com exceção das empresas associadas do Sindicato Patronal Convenente, que poderão distribuir através de **ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO** firmado pela empresa diretamente com os seus empregados, desde que mantidos os limites de retenção;

C.2) O Sindicato Patronal Convenente emitirá **Certidão de Regularidade Sindical** às empresas associadas e em dia com as contribuições, atendendo o disposto no item B.1;

C.3) Em substituição ao item "A", caso **O EMPREGADO PERCEBA GORJETA ESPONTÂNEA** - (importância 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 "B", e subitens "B.1" e "B.2".

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTEIRA PROFISSIONAL**

Nas anotações da Carteira de Trabalho do empregado deverá constar a função por ele efetivamente exercida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedado o ajuste de contrato de experiência com prazo de duração inferior a 15 (quinze) dias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESPEDIDA - COMUNICAÇÃO**

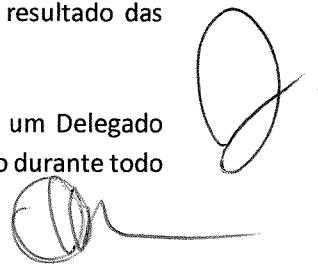
Por ocasião de dispensa, o empregador deverá comunicar ao empregado o dia, a hora e local em que deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADES**

As partes estabelecem as seguintes normas em relação aos empregados com garantia de emprego:

A) CIPA - as empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato dos Empregados o resultado das eleições realizadas para a CIPA;

B) DELEGADO SINDICAL - nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados haverá um Delegado Sindical, eleito sob a coordenação do Sindicato dos Empregados, com garantia de emprego durante todo o mandato e ano subsequente;





**Parágrafo quinto** - Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do quadrimestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do quadrimestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO PONTO - ASSINALAÇÃO DO INTERVALO**

Para melhor aproveitamento de tempo e lazer dos trabalhadores, as empresas 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 ponto essa condição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - INTERVALOS ENTRE TURNOS - DURAÇÃO**

O intervalo para repouso e refeição entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, terá duração de 01 (uma) até 04 (quatro) horas, conforme fixar o empregador, na forma do artigo 71 da CLT, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – INTERVALOS AMAMENTAÇÃO**

A empregada mãe poderá solicitar que os intervalos para amamentação previsto no artigo 396 da CLT sejam concedidos em apenas única oportunidade, inclusive no início e no final da jornada de trabalho, ou em antecipação/prorrogação do intervalo para alimentação e repouso.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO - ATRASO**

É devido o pagamento do repouso semanal e do feriado ocorrente na semana ao empregado que, comparecendo com atraso, for admitido no serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – TRABALHO EM DOMINGOS**

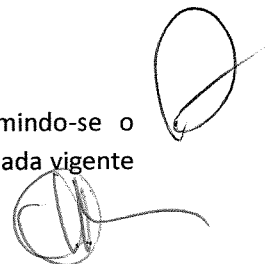
Em decorrência da necessidade de trabalho em domingos, por conta de a atividade econômica prestar seus serviços especialmente em domingos, considera-se domingos como dia útil para fins de trabalho pela categoria profissional, tanto para homens como para mulheres. Todavia, ainda que domingo seja dia útil, as empresas deverão conceder aos seus empregados, tantos homens como mulheres, a folga semanal remunerada coincidindo com dia de domingos, pelo menos, um domingo por mês.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO - REGISTRO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente na empresa.



C) VÉSPERA DE APOSENTADORIA - os empregados que tenham contrato com duração ininterrupta de 05 (cinco) anos ou mais com o mesmo empregador, gozarão de estabilidade durante os doze meses que antecedem ao direito de obtenção de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita apresentada pelo empregado ao empregador, comprovando a condição aqui estabelecida. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as 02 (duas) primeiras e com 75% (setenta e cinco por cento) para as que excederem de 02 (duas) por dia.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO – SÁBADOS E FERIADOS**

Especificamente com vistas ao disposto nos artigos 59 e seu § 2º, 374 e 413, inciso I, todos da CLT, a prorrogação da jornada normal de trabalho, até o máximo de 02 (duas) horas diárias, não terá qualquer acréscimo salarial, desde que esse tempo excedente seja compensado pela equivalente redução ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante a semana – como tal entendido o somatório das jornadas normais e as respectivas prorrogações – não ultrapasse o limite de 44 (quarenta e quatro) horas, ou outro inferior legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se a adoção do sistema de compensação, o qual, adotado, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia e expressa concordância dos empregados.

**Parágrafo único** - Poderão as empresas, de acordo com as conveniências de seus serviços, promover a compensação de dias úteis intercalados entre feriados ou entre feriados e dias de repouso, desde que haja concordância expressa de mais de 50% (cinquenta por cento) dos empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO - BANCO DE HORAS**

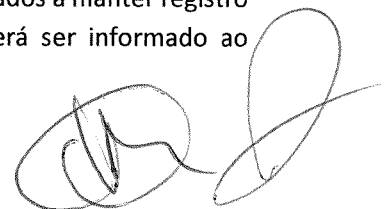
As empresas ou entidades representadas pelo sindicato patronal poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas - Banco de Horas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. 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 será feita por quadrimestre, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do quadrimestre coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

**Parágrafo segundo** - No final do quadrimestre, 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 frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.



**Parágrafo único** - A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo auferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

É assegurado aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de provas em estabelecimentos educacionais devidamente reconhecidos, desde que as faltas não ocorram em dias consecutivos. O empregado só terá direito ao abono se fizer comunicação prévia até 48 horas antes do afastamento. Deverá, ainda, comprovar a participação na prova correspondente até 48 horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional. Fica ressalvado o disposto no inciso IV do artigo 473 da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS**

Quando as férias forem concedidas nos meses de julho a novembro, as empresas pagarão ao empregado, juntamente com o valor devido a título de férias, 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina, independentemente de requerimento. O presente dispositivo não se aplica na hipótese de concessão de férias coletivas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – FÉRIAS À GESTANTE**

Caso a gestante tenha direito a férias, poderá solicitar que as mesmas sejam concedidas em período contínuo ao término da licença maternidade. Este pedido, deverá ser realizado formalmente pela empregada no prazo de até 30 dias, antes do início do período da licença maternidade.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – UNIFORME**


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

**Parágrafo único** - Em caso de não devolução, a empresa poderá descontar o valor correspondente ao uniforme da importância devida na rescisão.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores que não tiverem serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado reconhecerão e aceitarão, para justificar ausências ao trabalho e pagamento de salário doença, os atestados fornecidos pelos profissionais do Sindicato de Empregados, desde que esses profissionais mantenham convênio com o INSS.

**Parágrafo único** - As empresas aceitarão como justificativa de falta, sem proceder ao desconto do salário respectivo, os atestados médicos e de internações de filhos de seus empregados com até 6 (seis) anos de idade, até o limite de 10 (dez) dias por ano, não podendo ditas faltas resultar em prejuízo para o trabalhador.



### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DIRETORES DO SINDICATO - REQUISIÇÃO**

O Sindicato dos Empregados, quando quiser requisitar diretores, deverá fazê-lo com antecedência de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas. As empresas pagarão aos seus respectivos empregados às horas em que estiverem à disposição do Sindicato dos Empregados, limitado o pagamento ao equivalente a 02 (dois) dias de remuneração por mês.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL - AUTORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial, o valor equivalente a 02 (dois) dias de salário nos meses de maio e julho de 2024 (um dia em cada mês). Os empregadores recolherão os valores descontados aos cofres do Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao do desconto.

**Parágrafo primeiro** – Fica garantido o direito de oposição por parte do empregado junto ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE durante o período de 1 a 30 de abril de 2024. O direito a oposição deverá ser exercido PESSOALMENTE JUNTO A SEDE DO SINDICATO, localizado à RUA AVAÍ, Nº 63, bairro Centro Histórico, no município de Porto Alegre/RS, CEP 90.050-200, às terças, quartas e quintas-feiras, das 8h às 11h30min.

**Parágrafo segundo** - O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprezadas implicará no pagamento de multa de 5% (cinco por cento), sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária, a ser pagos pela empresa inadimplente em favor do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Decorrente da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, as empresas contribuirão para o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE - SINDHA, nos dias 22 de abril de 2024 e 20 de maio de 2024, com o valor de 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento de salários, tendo como base o salário normativo da categoria.

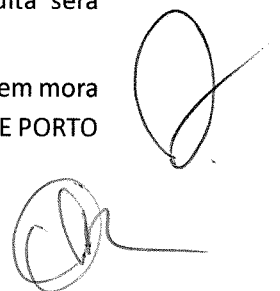
### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas deverão permitir a utilização de seus quadros de avisos para a afixação de boletins e avisos do Sindicato Profissional, quando solicitado por seu Presidente, desde que não tenham conteúdo político partidário, expressões ofensivas ou de desrespeito a pessoas físicas ou jurídicas e ao regimento da empresa.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica instituída a obrigação de pagamento de multa, em favor do empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento coletivo. 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 SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE.

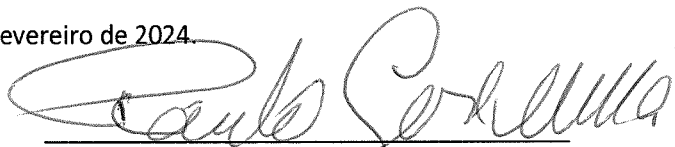
Two handwritten signatures in black ink are located in the bottom right corner of the page. The top signature is a large, stylized loop, and the bottom signature is a smaller, more compact scribble.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FORMA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, instruída com os editais e atas de Assembleias Gerais, é formalizada em 03 (três) vias de igual teor e forma e uma só finalidade.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - DATA E ASSINATURAS**

Porto Alegre/RS, 27 de fevereiro de 2024.



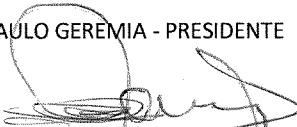
---

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES**

**E SIMILARES DE PORTO ALEGRE**

CNPJ nº 92.962.919/0001-84

PAULO GEREMIA - PRESIDENTE



---

**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO**

**HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE**

CNPJ nº 92.964.980/0001-60

ORLANDO LOURENCEL RANGEL - PRESIDENTE

