

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS003861/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 10/09/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR054064/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47979.232594/2025-99  
DATA DO PROTOCOLO: 09/09/2025

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

SINDICATO EMPR COM HOT REST BARES SIM EMP ALIM PREP S L, CNPJ n. 92.931.492/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VIANEI RESSOLI SCHNEIDER;

E

SINDICATO HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES PALEGRE, CNPJ n. 92.962.919/0001-84, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO GEREMIA;

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 maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio de restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada**, com abrangência territorial em **São Leopoldo/RS**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

Fica estabelecido, como salário normativo, a partir de 01º de maio de 2025 o valor de R\$1.830,23 (um mil e oitocentos e trinta reais e vinte e três centavos), por mês.

Parágrafo Primeiro: Na hipótese de o reajuste do Salário Mínimo Regional do Estado do Rio Grande do Sul, no período de vigência deste instrumento Coletivo, resultar em valor superior ao Salário Normativo Geral, fica garantida a correção automática deste, de forma que não resultem inferiores ao Mínimo Regional na faixa II, correspondente aos trabalhadores das categorias.

Parágrafo Segundo: Independentemente da incidência da previsão contida no parágrafo primeiro acima, estabelecem os convenientes que o piso normativo previsto no caput desta cláusula é que será base para a reposição inflacionária da próxima revisão.

Parágrafo Terceiro: 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.

**REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

As empresas concederão aos empregados admitidos até 30 de abril de 2025, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva no percentual de 6,00% (seis por cento), conforme índice acumulado nos últimos doze meses, a incidir sobre os salários, aplicados a partir de 01º de maio de 2025 e nos demais meses subsequentes, proporcionalmente.

Parágrafo Primeiro: A correção acima prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), sendo que, em relação aqueles 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 maio de 2024, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão.

1. 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 percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daqueles.

2. As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva poderão ser pagas em até 3 (tres) parcelas iguais, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento setembro, a segunda, com a folha de outubro e a terceira, em novembro, sem incidência de qualquer correção.

As empresas concederão aos empregados admitidos até 30 de abril de 2025, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva no percentual de 6,00% (seis por cento), conforme índice acumulado nos últimos doze meses, a incidir sobre os salários, aplicados a partir de 01º de maio de 2025 e nos demais meses subsequentes, proporcionalmente.

Parágrafo Primeiro: A correção acima prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), sendo que, em relação aqueles 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 maio de 2024, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão.

1. 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 percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daqueles.

2. As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva poderão ser pagas em até 3 (tres) parcelas iguais, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento setembro, a segunda, com a folha de outubro e a terceira, em novembro, sem incidência de qualquer correção.

As empresas concederão aos empregados admitidos até 30 de abril de 2025, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva no percentual de 6,00% (seis por cento), conforme índice acumulado nos últimos doze meses, a incidir sobre os salários, aplicados a partir de 01º de maio de 2025 e nos demais meses subsequentes, proporcionalmente.

Parágrafo Primeiro: A correção acima prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), sendo que, em relação aqueles 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 maio de 2024, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão.

1. 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 percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daqueles.

2. As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva poderão ser pagas em até 3 (tres) parcelas iguais, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento setembro, a segunda, com a folha de outubro e a terceira, em novembro, sem incidência de qualquer correção.

As empresas concederão aos empregados admitidos até 30 de abril de 2025, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva no percentual de 6,00% (seis por cento), conforme índice acumulado nos últimos doze meses, a incidir sobre os salários, aplicados a partir de 01º de maio de 2025 e nos demais meses subsequentes, proporcionalmente.

Parágrafo Primeiro: A correção acima prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais), sendo que, em relação aqueles 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 maio de 2024, o reajuste será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão.

1. 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 percebia salário igual ou inferior ao de outros, passar a perceber, por força do ora estabelecido salário superior ao daqueles.

2. As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva poderão ser pagas em até 3 (tres) parcelas iguais, sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento setembro, a segunda, com a folha de outubro e a terceira, em novembro, sem incidência de qualquer correção.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS

Ajustam as partes:

1. **COMPROVANTES DE PAGAMENTOS** - 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;
2. **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;
3. **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);
4. **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;
5. **PAGAMENTO EM JORNADA NOTURNA** - para os empregados que trabalhem em horário que tenha término entre 23 horas e 07 horas o empregador se obriga a efetuar o pagamento do salário um dia antes da data do pagamento efetuado para os demais empregados, excetuados os pagamentos feitos mediante crédito em conta bancária do empregado.

## DESCONTOS SALARIAIS

### 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, tickets 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA SÉTIMA - QUINQUÊNIO

Os integrantes da categoria profissional receberão mensalmente, adicional de 3,0% (três por cento), sobre o salário contratual, para cada cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

§ 1º 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.

§ 2º O adicional fixado, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá ser pago destacadamente, não servindo para compor o salário normativo.

## OUTROS ADICIONAIS

### 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 - GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO

1. 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.

2. 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 e a 2% (dois por cento) do valor do salário normativo vigente da categoria
3. 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.
- 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;
  - O Sindicato Patronal Convenente emitirá Certidão de Regularidade Sindical às empresas associadas e em dia com as contribuições, atendendo o disposto no item C.1;
  - Em substituição ao item "C", 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 "C", e subitens "C.1" e "B.2".

### AUXÍLIO TRANSPORTE

#### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da lei.

### OUTROS AUXÍLIOS

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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.

#### ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
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.

#### COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES

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 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\$ 1.500,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 2.000,00	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.
Assistência Jurídica Empresarial	-	-	Consultoria jurídica para empresas e instituições filantrópicas nas áreas de Direito Civil e Direito do Trabalho, oferece suporte jurídico remoto para sanar dúvidas

**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:**

- 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).
- 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.
- Para direito ao benefício o empregador, contribuirá com o valor mensal de R\$ 26,10 (vinte e seis reais e dez 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.
- 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.
- 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:**

- 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.
- 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.
- 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:**

1. 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.
2. 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.
3. No caso de trabalhadores afastados após sua inclusão no referido benefício, o Empregador continua responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos.
4. 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.
5. 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.
6. Todos os empregados receberão um Certificado Individual expedido pela seguradora contratada, o mesmo estará disponível no Portal do Cliente.

**Parágrafo Quinto:**

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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:**

1. 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.
2. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: neyschneider647@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.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: neyschneider647@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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTEIRA PROFISSIONAL - ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO**

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

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DESPEDIDA COMUNICAÇÃO**

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

### **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

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

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

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE GERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADES

Os Acordantes estabelecem as seguintes normas em relação aos empregados com garantia de emprego:

1. CIPA - a empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato dos Empregados o resultado das eleições realizadas para a CIPA;
2. 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;
3. VÉSPERA DE APOSENTADORIA - os empregados que tenham contrato com duração ininterrupta de cinco anos ou mais com o mesmo empregador, gozarão de estabilidade durante os doze meses que antecedem o 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).

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

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - BANCO DE HORAS

As empresas ou entidades representadas pelo segundo Acordante 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.

§ 1º A apuração e liquidação do saldo de horas será feita por SEMESTRE, devendo a periodicidade ser fixada pelo empregador, com prévia comunicação aos empregados. A data de início e encerramento do SEMESTRE coincidirá com os dias de abertura e fechamento do registro de frequência (cartão, livro ou folha de ponto).

§ 2º No final do SEMESTRE, 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.

§ 3º A jornada de trabalho não poderá exceder o limite de 10 (dez) horas diárias.

§ 4º 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.

§ 5º Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do SEMESTRE, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do trimestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

§ 6º 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.

## COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

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

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO – SÁBADOS, DOMINGOS 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 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 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 Primeiro: 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.

Parágrafo Segundo: O regime de compensação estabelecido com base nesta cláusula não significa prorrogação de horário de trabalho para fins do Artigo 60 da CLT.

## INTERVALOS PARA DESCANSO

### 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 - INTERVALOS ENTRE TURNOS - DURAÇÃO

O intervalo para repouso e refeição entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, poderá ser de no mínimo 30 minutos e no máximo de até quatro horas de duração, conforme fixar o empregador, na forma do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

## DESCANSO SEMANAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## CONTROLE DA JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - REGISTROS

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 TERCEIRA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO

Fica reconhecido 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.

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.

## FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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, mediante requerimento escrito pelo empregado. O presente dispositivo não se aplica na hipótese de concessão de férias coletivas.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS - 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 art. 473, inciso 7º da CLT.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 da importância devida na rescisão o valor correspondente ao uniforme.

## EXAMES MÉDICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EXAME MÉDICO OCUPACIONAL

As empresas enquadradas no grau de risco 1 ou 2 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 270 (duzentos e setenta) dias. As empresas enquadradas no grau de risco 3 ou 4 do Quadro I da NR 4, estarão obrigadas a realizar o exame médico demissional até a data da homologação da rescisão contratual desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado há mais de 180 (cento e oitenta) dias.

## ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MEDICOS 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, contudo, 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.

## PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO - PCMSO

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, contudo, 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.

## RELAÇÕES SINDICAIS LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 as horas em que estiverem à disposição do Sindicato dos Empregados, limitado o pagamento ao equivalente a dois dias de remuneração por mês.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

O Sindicato dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo, ajusta o pagamento dos empregados por ele representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 8º incisos II, III e VI, da Constituição Federal e art. 513, "b" e "e", da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** Considerando como fonte de deliberação e aprovação, a assembleia da categoria profissional, realizada em 09/12/2024, os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial - a ser imposta a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, associados e não associados, assegurado o direito de oposição - a importância correspondente à 3 (três) dias de salário de cada empregado, sendo descontada diretamente pelo empregador em três parcelas, da seguinte forma: 1 (um) dia de salário descontado do salário do mês de SETEMBRO/2025, 1 (um) dia de salário descontado do salário do mês de OUTUBRO/2025 e 1 (um) dia de salário descontado do salário do mês de NOVEMBRO/2025 – recolhendo e repassando os respectivos valores ao Sindicato dos

empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo, em até 10 (dez) dias, sob pena multa de 10% (dez por cento), nos 30 (trinta) primeiros dias, com o adicional de 2% (dois por cento) por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1 % (um por cento) ao mês e correção monetária.

**Parágrafo Segundo** - As referidas contribuições são destinadas à manutenção dos serviços relativos às negociações coletivas de trabalho e de orientação e defesa dos direitos alcançados, assim como, para garantir sustentação financeira da entidade, principalmente para bem fiscalizar e exigir o cumprimento dos direitos dos trabalhadores, sendo tais valores rigorosamente fiscalizados e com prestação de contas anuais nos termos das disposições estatutárias.

**Parágrafo Terceiro** – Sindicato dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo consigna que conforme deliberado e aprovado na assembleia da categoria profissional é assegurado o direito de oposição pelo empregado, no prazo de **15 de setembro de 2025 a 24 de setembro de 2025**, período a ser divulgado também por meio de edital publicado em jornal de circulação da base territorial da categoria.

**Parágrafo Quarto** - O exercício do direito de oposição acima previsto deve ser feito individualmente, por documento escrito, com identificação legível do nome do empregado, nº CPF do empregado, CNPJ do empregador e assinatura (sem necessidade de "reconhecimento de firma"), a ser entregue pessoalmente na sede da entidade sindical na rua Dom Pedro I, esquina com a rua Ida Joana Roth, 214 - Rio Branco, São Leopoldo/RS, das 08 horas às 10 horas e das 15 horas às 18 horas, de segunda a sexta-feira.

**Parágrafo Quinto** – Para o empregado admitido após o prazo consignado no parágrafo segundo, ele poderá exercer o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias da sua contratação, na forma prevista na presente cláusula.

**Parágrafo Sexto** – A fim de proteção contra atos antisíndicas, caso haja comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios contratados, gerentes, administradores, chefes, subchefes ou cargo superior, no sentido de fomentar a oposição assegurada no Parágrafo Segundo da presente cláusula, a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de Taxa Negocial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

**Parágrafo Sétimo** – A mesma multa prevista no Parágrafo Sexto será devida pela empresa que deixar de efetuar o desconto e repasse para o sindicato das contribuições relativas aos trabalhadores que não realizaram oposição.

**Parágrafo Oitavo** – Os valores devem ser repassados ao Sindicato via PIX, Caixa Economica Federal, Ag 0511, Tipo de Conta 003, Conta Corrente 0901-9, CNPJ 92.931.492/0001-57. O comprovante de pagamento deve ser enviado para o endereço eletrônico, [neyschneider@yahoo.com.br](mailto:neyschneider@yahoo.com.br)

## CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL EMPRESARIAL

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, o valor equivalente a R\$ 118,06 (cento e dezoito reais e seis centavos), por empregado. Este valor deverá ser pago em duas parcelas de R\$ 59,03\* (cinquenta e nove reais e três centavos) por empregado, cada, nos vencimentos: 22 de outubro 2025 e 22 de novembro de 2025.

\*valor correspondente a de 1/30 (um trinta avos) do salário normativo da categoria.

Parágrafo único. Fica garantido o direito de oposição, que deverá ser exercido através de correspondência eletrônica ([financeiro@sindha.org.br](mailto:financeiro@sindha.org.br)), desde que o e-mail seja do próprio do titular da empresa interessada, em até 10 (dez) dias a contar do registro do presente instrumento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

## DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - NOVAS NEGOCIAÇÕES

As partes se comprometem a participar de reuniões, a partir de FEVEREIRO de 2024, para discutir novas propostas sobre as condições de trabalho dos empregados abrangidos pelo acordo.

## MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DIVERGENCIAS

Eventuais divergências oriundas da aplicação ou alcance do disposto neste Acordo serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DIREITOS E DEVERES**

As partes Acordantes, bem como os empregados beneficiados, deverão zelar pela boa aplicação e observância do disposto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 normativo por infração cometida.

Parágrafo único - A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação de constituição em mora do empregador, pelo primeiro Acordante.

}

**VIANEI RESSOLI SCHNEIDER**  
PRESIDENTE  
SINDICATO EMPR COM HOT REST BARES SIM EMP ALIM PREP S L

**PAULO GEREMIA**  
PRESIDENTE  
SINDICATO HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES PALEGRE

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 1)**

### ASSEMBLEIA GERAL EXTRAORDINÁRIA

Ao nono dia do mês de dezembro de dois mil e vinte quatro, as dezessete horas e trinta minutos em primeira convocação e as dezoito horas em segunda convocação, reuniram-se na sede do sindicato, dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo – RS, sito, rua Dom Pedro I, 214, esquina com a rua Ida Joana Roth, bairro Rio Branco, São Leopoldo/RS, os trabalhadores integrantes da categoria dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada, que laboram na cidade de São Leopoldo, para participarem de assembleia geral extraordinária, conforme edital publicado na página quinze do Jornal VS, do dia 03 de dezembro de dois mil e vinte e quatro, para deliberarem sobre a seguinte ordem do dia: **“01) Conveniência ou não para firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho em benefício da categoria profissional representada por este Sindicato em toda sua base territorial, para o ano de 2025. 02) Em caso positivo, bases para acordos ou convenções e fixação de cláusulas; 03) Autorização para, em caso de malogro nas negociações, ajuizar ação de Dissídio Coletivo Originário e/ou Revisão de Dissídio Coletivo, de natureza jurídica e econômica na forma disposta na legislação em vigor, bem como, realizar outros procedimentos e ou ajuizamento de ações pertinentes as pautas de negociação coletiva da categoria; 04) Bases para o pedido amigável ou judicial; 05) Concessão de amplos poderes ao Presidente do Sindicato, para em caso de malogro nas negociações, indicar mediador e/ou árbitro, aceitar ou rejeitar o mediador e/ou árbitro indicado pelo(s) suscitado(s), bem como solicitar mediação do Ministério do Trabalho e Emprego; 06) Concessão de amplos poderes ao Presidente do Sindicato para negociar com a(s) categoria(s) econômica(s), podendo aceitar ou rejeitar propostas, firmar acordo(s) ou convenção(ões), inclusive acordos aditivos, podendo ainda delegar poderes e firmar acordos por empresas e ou grupo de empresas; 07) Autorização para o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS ajuizar ações coletivas e ou individuais na condição de substituto processual, conforme dispositivo legal; 08) Autorização para o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS negociar com a(s) categoria(s) econômica(s), ou ainda por empresa, PLR (Participação nos Lucros e Resultados) de acordo com o que determina a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000; bem como de instituir desconto negocial sobre os valores auferidos, garantido o direito de oposição conforme deliberação da assembleia; 09) Deliberação sobre a previsão, ou não, de desconto da contribuição negocial, assistencial e ou confederativa de todos os empregados sindicalizados ou não, sócios ou não sócios, em favor do Sindicato, conforme dispositivo constitucional e art. 513, da CLT - nos termos do entendimento firmado pelo STF no julgamento dos Embargos de Declaração em face do acórdão proferido no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935 de Repercussão Geral), publicado no dje de 19/09/2023: a) Discussão e deliberação sobre fixação de valor e época do recolhimento do desconto das referidas contribuições negociais, assistenciais e ou confederativas, assim como a fixação das penalidades para os casos de recolhimento em atraso; b) Discussão e definição de critérios, forma e prazo para o exercício do direito de oposição pelos empregados em relação ao desconto das referidas contribuições. 10) Assuntos Gerais.”** Às dezessete horas e trinta minutos, conforme convocação do edital, o presidente do sindicato, Sr. Vianeí Ressoli Schneider, abre os trabalhos e após constatar a inexistência de quórum, suspende a assembleia até o horário previsto para segunda chamada. As dezoito horas, em segunda chamada, o presidente do sindicato, abre a assembleia, chamando para compor a mesa, a Sra. Marisa Siqueira de Toledo, secretária geral do sindicato e o Dr. Djeison Cleber das Neves, assessor jurídico da entidade, em seguida, passa a análise do primeiro item da ordem do dia, qual seja: **Conveniência ou não para firmar convenção ou acordo coletivo de trabalho em benefício das categorias profissionais representadas por este Sindicato, para o ano de 2025. Em**

### ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 2)

regime de votação, por unanimidade, autorizado o Sindicato para firmar convenções ou acordos coletivos de trabalho em benefício da categoria profissional representada por este Sindicato em todo território do Rio Grande do Sul, para o ano de 2025. Dando seguimento, em relação ao segundo item da pauta, qual seja: *Em caso positivo, bases para acordos ou convenções e fixação de cláusulas*. Aberto o debate e feitas considerações e proposições pelos presentes, após compiladas e sistematizadas, as bases para negociação coletiva (proposta de cláusulas), são postas em votação, sendo aprovadas as bases para acordos ou convenções e cláusulas, para o ano de 2025, conforme segue: **CLÁUSULAS ECONÔMICAS: 01 – REAJUSTAMENTO SALARIAL:** Os trabalhadores representados pela categoria profissional suscitante terão seus salários reajustados em 100% (cem por cento) do INPC medido no período de 01.01.2023 a 31.12.2024.; **01.1 - AUMENTO REAL DE SALÁRIOS:** Os trabalhadores representados pelo Sindicato Suscitante terão acrescido aos salários reajustados, em conformidade com a cláusula primeira, um aumento real 7,5% (sete vírgula cinco por cento) referente ao crescimento econômico do salário-mínimo nacional e da categoria hoteleira em São Leopoldo-RS. Parágrafo Primeiro – Quando verificada inflação igual ou superior a 5% (cinco por cento) no decorrer de um semestre, com base no INPC, divulgado pelo órgão oficial competente, os salários e os pisos salariais serão reajustados automaticamente nesse mesmo percentual. Parágrafo Segundo – Não poderão ser compensados reajustes ou antecipações salariais concedidas no período de 01.01.2024 a 31.12.2024.; **02 - SALÁRIO-MÍNIMO PROFISSIONAL:** Os trabalhadores representados pela entidade suscitante terão instituído piso salarial no valor de R\$ 1.900,00 (um mil, novecentos reais).; **02.01 - O salário-mínimo de ingresso na categoria profissional será o mesmo instituído para a categoria profissional.** Parágrafo único: Toda empresa que não cobrar taxa de serviço de 10% (dez por cento) de seus clientes, será estabelecido um salário-mínimo profissional de 10% (dez por cento), sobre o PISO MÍNIMO DA CATEGORIA, ou seja, R\$ 2.090,00 (dois mil e noventa reais).; **03 – DESCONTO EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL:** O Sindicato dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo, ajusta o pagamento dos empregados por ela representados e alcançados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, de contribuição negocial instituída na forma do art. 8º da Constituição Federal e art. 513, "e", da CLT. Parágrafo Primeiro – Considerando como fonte de deliberação e aprovação, a assembleia da categoria profissional, realizada em 09/12/2024, os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição negocial - a ser imposta a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição - a importância correspondente à três dias de salário, dos meses de fevereiro, maio e agosto ou outros ajustados pela diretoria da entidade - recolhendo os respectivos valores ao Sindicato dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo, até o dia 10 do mês subsequente ao do desconto, sob pena das cominações previstas no artigo 600 da CLT, bem como, institui a possibilidade de incidência de multa em caso de ato antissindical praticado pelo empregador e ou escritório de contabilidade, relacionado ao exercício do direito de oposição pelo empregado. Parágrafo Segundo – O Sindicato dos empregados no comércio hoteleiro, restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada de São Leopoldo consigna que conforme deliberado e aprovado na assembleia da categoria profissional é assegurado o direito de oposição pelo empregado, manifestado individualmente, por documento escrito de próprio punho, pessoalmente, com identificação legível do nome do empregado, nº CPF do empregado e CNPJ do empregador, sendo entregue pelo interessado e assinado na sede da entidade conveniente, em horário comercial, em até 10 dias da realização da assembleia ou, outro prazo defendido pela direção do sindicato, desde que mais flexível. Parágrafo Terceiro – Para o empregado admitido após o prazo consignado no parágrafo anterior, ele poderá exercer o direito de oposição no prazo de 10 (dez) dias da sua contratação, na forma prevista na presente cláusula. Parágrafo Quarto – A fim de proteção contra atos antisindicalistas, caso haja comprovada prática de patrocínio, incentivo ou

## ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 3)

realização de campanha pelas empresas, escritórios contratados, gerentes, administradores, chefes, subchefes ou cargo superior, no sentido de fomentar a oposição assegurada no Parágrafo Segundo da presente cláusula, a empresa será multada em valor correspondente a 05 (cinco) vezes o valor devido pelo empregado a título de Taxa Negocial, revertida em favor do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto – A mesma multa prevista no Parágrafo Quarto será devida pela empresa que deixar de efetuar o desconto e repasse para o sindicato das contribuições relativas aos trabalhadores que não realizaram oposição.; 04 – DAS TAXAS DE SERVIÇO (GORJETAS): As empresas que cobrarem taxa de serviço de seus clientes incidente sobre o valor das despesas, deverão repassar os valores efetivamente recebidos aos seus empregados, facultado o desconto de 20% para empresas inscritas em regime de tributação especial e de 33% para as demais empresas, distribuindo o saldo a todos os empregados da empresa, mediante pagamento mensal e efetivação de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com o Sindicato Profissional, a fim de instituir a forma de rateio do referido valor.; 05 – INSALUBRIDADE: Camareiras de hotéis, apart-hotéis, flats, hospedarias, pensões, casa de cômodos e dormitórios. Concede-se aos empregados(as), independentemente do tamanho do estabelecimento e fluxo de pessoas, adicional de insalubridade em grau máximo (40%), a ser calculado sobre o salário-mínimo nacional.; 06 – DO GRUPO ECONÔMICO: O empregador que exigir trabalho do mesmo empregado em benefício de outra empresa do mesmo grupo econômico ou entre filiais e integrante da categoria patronal, pagará ao trabalhador que estiver em tal condição e enquanto tal situação perdurar, gratificação mensal equivalente a 40% (quarenta por cento) do piso da categoria.; 07 – DO QUEBRA DE CAIXA: Aos empregados que exerçam a função de caixa, é devido um adicional mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário base contratual. Parágrafo único: O empregado não responderá por eventual diferença de caixa quando a conferência não for realizada em sua presença.; 08 – DAS RESCISÕES CONTRATUAIS: As rescisões que ultrapassarem o período de 06 (seis) meses do contrato de trabalho deverão ser necessariamente assistidas e homologadas pelo Sindicato profissional, somente será válida quando realizada pelo respectivo Sindicato Profissional. Parágrafo único: Caso a empresa venha a descumprir esta cláusula pagará uma multa de 03 (três) salários bases da categoria ao Sindicato Profissional.; 09 – DO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS: O pagamento das verbas rescisórias, deverá ser efetuado dentro dos prazos legais, sob pena de multa de 03 (três) salários bases do empregado. Parágrafo Único: A devida multa será paga da seguinte forma: 01(um) salário base para o Sindicato profissional e 02 (dois) salários bases para o empregado.; 10 – DO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO: O serviço extraordinário será remunerado com adicional de 75% (setenta e cinco por cento) para as duas primeiras horas extraordinárias diárias e com o adicional de 120% (cento e vinte por cento) para as demais.; 11 - TROCA DE UNIFORME: Será computado o tempo de troca de uniforme na jornada de trabalho.; 12 - AVISO PRÉVIO - DISPENSA DE TRABALHO NO PERÍODO: O empregado que em cumprimento do aviso prévio dado pelo mesmo provar a obtenção de novo emprego terá direito a se desligar da empresa de imediato, percebendo os dias já trabalhados no curso do aviso prévio, sem prejuízo das parcelas rescisórias.; 13 - TERÇA-FEIRA DE CARNAVAL E DIAS DE ELEIÇÃO: Fica estabelecido que na terça-feira de carnaval e em dia de eleições municipais, estaduais e federais, será considerado feriado, salvo previsão em sentido contrário em Acordo Coletivo de Trabalho.; 14 - READMISSÃO DE EMPREGADO: Todo o funcionário readmitido até 06 (seis) meses de sua demissão, desde que na mesma função, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.; 15 - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO: O não pagamento pela empresa dos salários até o 5º (quinto) dia de cada mês subsequente ao vencido será aplicado multa no valor de uma diária do salário nominal do empregado, por dia de atraso, revertida em favor do empregado prejudicado. ; 16 – MULTA PELA RETENÇÃO: Em caso de retenção da CTPS do empregado, quando da extinção do contrato de trabalho, por período superior a 02 (dois) dias, devidamente comprovada, pagará o empregador multa equivalente a 01(um) salário base do trabalhador prejudicado e em favor deste (empregado), sem prejuízo de outras sanções previstas na legislação.;

## ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 4)

17 – MULTA: Fica estabelecida multa de 4% (quatro por cento) por mês, do salário normativo em vigor por ocasião do pagamento, pelo descumprimento de qualquer cláusula da presente convenção, revertendo a favor da parte prejudicada, independentemente da obrigação de fazer. Parágrafo único - A presente multa não se aplica em relação às cláusulas para as quais a legislação estabeleça penalidade ou àquelas que, nesta convenção, já tragam no seu próprio bojo punição pecuniária.; 18 - Leis da Igualdade Salarial - homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração: Está em vigor, desde o dia 4 de julho, a Lei 14.611/2023, que garante a igualdade de salário e de critérios de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores. Além de estabelecer salários iguais para a mesma função, a nova legislação visa aumentar a fiscalização contra a discriminação e facilitar os processos legais. Parágrafo Único: Caso seja identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, as empresas privadas deverão criar planos de ação para mitigá-la, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho. **CLÁUSULAS SOCIAIS:** 01 – AUXÍLIO MATERIAL ESCOLAR: As empresas pagarão a seus empregados que tenham filhos cursando o ensino fundamental e ensino médio, até o final do mês de fevereiro de 2025, uma ajuda de custo para material escolar de 10% (dez por cento) sobre o salário base da categoria.; 02 – DO AUXÍLIO FUNERAL: As empresas pagarão aos dependentes legais de empregados que venha a falecer na vigência desta Convenção, um auxílio funeral em valor equivalente a 01 (um) salário base do empregado.; 03 – DO AUXÍLIO CRECHE: Será pago pelos empregadores aos seus empregados, a título de auxílio creche, o valor de 10% (dez por cento) sobre o salário base do mesmo, para cada filho de trabalhador em idade compreendida pelo período entre o término da licença maternidade e até 5 (cinco) anos e 11 (onze) meses.; 04 – DO ABONO DE QUALIFICAÇÃO: As empresas pagarão aos trabalhadores graduados nos cursos de Administração, Tecnólogo em Turismo, Hotelaria, Tecnólogo em gestão de eventos, Turismo e gastronomia, desde que devidamente reconhecidos pelo MEC, abono de qualificação equivalente a 12,5% (doze vírgula cinco por cento) incidentes sobre o piso da categoria.; 05 – DA PARTICIPAÇÃO EM CONGRESSOS, CURSOS E REUNIÕES DA DIRETORIA SINDICAL: Fica estabelecido um limite de 30 (trinta) dias por ano, para o trabalhador pertencente à diretoria do Sindicato Profissional participar de congressos, cursos e reuniões quando estiver em representação da categoria profissional, sem ônus para o Sindicato de classe e o próprio diretor.; 06 – DAS FALTAS DO EMPREGADO: Durante a vigência da presente convenção, as empresas deverão abonar até 05 (cinco) faltas por semestre de seus empregados em caso de acompanhamento de filho de até 06 (seis) anos em consulta médica ou internação hospitalar, comprovando o fato em até 48 (quarenta e oito) horas, através de documento emitido pelo médico ou pelo hospital.; 07 – DA ADOÇÃO: A empregada que adotar criança entre 0 (zero) e 06 (seis) meses de idade, será concedido 120 (cento e vinte) dias de licença, remunerada na forma da lei.; 08 - AUXÍLIO COMBUSTIVEL: Toda empresa repassará ao trabalhador que utilizar transporte próprio para deslocamento ao seu labor o valor de R\$ 300,00 (trezentos reais) como auxílio combustível, o valor repassado não será considerado salário.; 09 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO: Os empregadores, a partir de 1º de janeiro de 2025, proporcionarão aos seus trabalhadores que cumprem jornada diária de trabalho, e têm direito de intervalo de uma hora ou quinze minutos para repouso ou alimentação na forma do artigo 71 da CLT, será fornecido auxílio alimentação sob forma de ticket, cartão ou vale em valor não inferior a R\$ 50,00 (cinquenta reais) por dia efetivo de trabalho, desde que o empregador não tenha refeitório próprio ou de terceiros. Parágrafo Único – O auxílio alimentação ora instituído não tem natureza salarial e os valores correspondentes não serão considerados como salário para nenhum fim.; 10 - ADICIONAL DE ASSIDUIDADE: Todo o empregado que se mostrar presente em seu trabalho de maneira constante e confiável. Receberá um adicional de 10% (dez por cento) sobre seu salário base.; 11 - ADICIONAL DE PONTUALIDADE: Todo o empregado que chegar a seu labor, sem atrasos de maneira constante e confiável. Receberá um adicional de 10% (dez por cento) sobre seu salário base.; 12 - AUXÍLIO ESTUDANTE: As empresas, no mês de julho, concederão aos empregados

## ANEXO V - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 5)

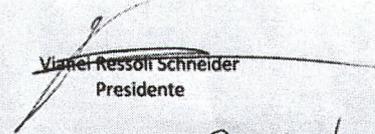
estudantes dos estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, desde que devidamente comprovado, o correspondente a R\$ 550,00 (quinhentos e cinquenta reais), para atendimento de despesas de ensino, não integrando o salário e sobre ela não incidindo obrigações de qualquer ordem.; 13 - DA ESTABILIDADE DA LICENÇA MATERNIDADE: Após o retorno da licença maternidade, toda mulher empregada, terá direito a 60 (sessenta) dias de estabilidade.; 14 - DA ESTABILIDADE DO AUXÍLIO-DOENÇA: Todo empregado terá direito a 30 (trinta) dias de estabilidade após o retorno do auxílio-doença.; 15 - DA AMAMENTAÇÃO: Toda mulher empregada em fase de amamentação, terá direito a 2 (duas) horas por dia, para amamentação de seu filho, podendo sair 2 (duas) horas antes do horário de labor final.; 16 - DOS DOMINGOS: As empresas deverão conceder aos seus empregados homens a folga semanal remunerada em domingos, pelo menos um domingo por mês para descanso, sob pena de pagamento das horas trabalhadas nesses dias com adicional de 100% (cem por cento). Na semana que o empregado homem gozar da folga semanal em domingo, terá direito de gozar de outra folga na mesma semana. Parágrafo único: A folga das mulheres se aplica a decisão do STF (Supremo Tribunal Federal).; 17 - ESTABILIDADE AO APOSENTANDO: Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 24 (vinte e quatro) meses anteriores à aquisição do direito à aposentadoria, de acordo com a legislação previdenciária em vigor, do empregado que trabalhar há mais de cinco anos ininterruptos na mesma empresa, desde que comunique o fato formalmente ao empregador.; 18 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATORIAS: Os cursos e reuniões promovidas pelo empregador, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada de trabalho ou as horas correspondentes deverão ser pagas extraordinárias, sendo que neste caso o empregador concederá vale transporte.; 19 - TRABALHO EM DIA DE FERIADO: Quando o trabalho coincidir com o dia ser feriado, as empresas deverão propiciar compensação em até 30 (trinta) dias a data da ocorrência do feriado, ou remunerar as horas cumpridas como extraordinária em 150% (cento e cinquenta por cento).; 20 - LICENÇA POR OCASIÃO DE CASAMENTO: As empresas se comprometem a dar licença remunerada aos seus empregados, em virtude do casamento, de 5 (cinco) dias consecutivos.; 21 - LICENÇA FALECIMENTO: As empresas concederão licença remunerada de 5 (cinco) dias consecutivos por falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão, avós e netos.; 22 - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE: Os empregados estudantes, matriculados em escolas oficiais ou reconhecidas, em dias de realização de provas finais de cada semestre serão dispensados de seus pontos durante meio turno, desde que comuniquem a empresa 48 (quarenta e oito) horas antes e comprovem a realização das provas até 48 (quarenta e oito) horas após. Parágrafo único - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo salarial nos dias em que estiver realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior, desde que comunique a empresa 48 (quarenta e oito) horas antes da primeira prova e comprove a realização dos exames até 48 (quarenta e oito) horas após a última.; 23 - INTERVALO: O intervalo máximo para repouso e alimentação não será superior a 2 (duas) horas. Parágrafo único - Caso haja necessidade de um intervalo maior, somente será permitido através de acordo coletivo de trabalho entre a empresa e o sindicato dos trabalhadores. 24 - MANUTENÇÃO DAS CLAUSULA NEGOCIADAS NA CCT REVISANDA: No caso da revisão de cláusulas, deverão ser mantidas todas as cláusulas negociadas na CCT revisanda, desde que mais benéficas aos empregados. Em discussão o terceiro item da ordem do dia, qual seja: *Autorização para, em caso de malogro nas negociações, ajuizar ação de Dissídio Coletivo Originário e/ou Revisão de Dissídio Coletivo, de natureza jurídica e econômica na forma disposta na legislação em vigor. Em regime de votação, aprovado por unanimidade a autorização para que o sindicato, em caso de malogro nas negociações, ajuíze ação de Dissídio Coletivo Originário e/ou Revisão de Dissídio Coletivo, de natureza jurídica e econômica na forma disposta na legislação em vigor, bem como, realizar outros procedimentos e ou ajuizamento de ações pertinentes as pautas de negociação coletiva da categoria. Em seguida, passou-se ao quarto item da ordem do dia: qual seja, Bases para o pedido amigável ou judicial, em regime de votação, aprovada as bases para o pedido, sendo conteúdo*

## ANEXO VI - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 6)

idêntico ao aprovado no item dois da ordem do dia. Dando continuidade à assembleia, passou-se a deliberar sobre quinto item da ordem dia, qual seja: *Concessão de amplos poderes ao Presidente do Sindicato, para em caso de malogro nas negociações, indicar mediador e/ou árbitro, aceitar ou rejeitar o mediador e/ou árbitro indicado pelo(s) suscitado(s), bem como solicitar mediação do Ministério do Trabalho e Emprego. Em regime de votação, aprovado por unanimidade a concessão de amplos poderes ao Presidente do Sindicato, para em caso de malogro nas negociações, indicar mediador e/ou árbitro, aceitar ou rejeitar o mediador e/ou árbitro indicado pelo(s) suscitado(s), bem como solicitar mediação do Ministério do Trabalho e Emprego.* Em seguida, passou-se a apreciação do sexto item da ordem do dia, qual seja: *Concessão de amplos poderes ao Presidente do Sindicato para negociar com a(s) categoria(s) econômica(s), podendo aceitar ou rejeitar propostas, firmar acordo(s) ou convenção(ões), inclusive acordos aditivos, podendo ainda delegar poderes. Em regime de votação, aprovado por unanimidade a concessão de amplos poderes ao Presidente do Sindicato para negociar com a(s) categoria(s) econômica(s), podendo aceitar ou rejeitar propostas, firmar acordo(s) ou convenção(ões), inclusive acordos aditivos, podendo ainda delegar poderes e firmar acordos por empresas e ou grupo de empresas.* Dando continuidade, passou-se a analisar o sétimo item da ordem do dia, qual seja: *Autorização para o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS, ajuizar ações coletivas e individuais na condição de substituto processual, conforme dispositivo legal. Em regime de votação, aprovado por unanimidade a autorização para o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS ajuizar ações coletivas e ou individuais na condição de substituto processual, conforme dispositivo legal.* Dando seguimento, os presentes passaram a analisar o oitavo item da ordem do dia, qual seja: *Autorização para o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS negociar com a(s) categoria(s) econômica(s), ou ainda por empresa, PLR (Participação nos Lucros e Resultados) de acordo com o que determina a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000; bem como de instituir desconto negocial sobre os valores auferidos. Em regime de votação, por unanimidade os presentes autorizam o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS negociar com a(s) categoria(s) econômica(s), ou ainda por empresa, PLR (Participação nos Lucros e Resultados) de acordo com o que determina a Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000; bem como de instituir desconto negocial sobre os valores auferidos.* Após, finalmente, passou-se a análise do nono item da ordem do dia, qual seja: *Deliberação sobre a previsão, ou não, de desconto da contribuição negocial, assistencial e ou confederativa dos empregados sindicalizados ou não, em favor do Sindicato, conforme dispositivo constitucional e art. 513, da CLT - nos termos do recente entendimento firmado pelo STF no julgamento dos Embargos de Declaração em face do acórdão proferido no julgamento do ARE 1018459 (Tema 935 de Repercussão Geral), publicado no dje de 19/09/2023: a) Discussão e deliberação sobre fixação de valor e época do recolhimento do desconto das referidas contribuições negociais, assistenciais e ou confederativas, assim como a fixação das penalidades para os casos de recolhimento em atraso; b) Discussão e definição de critérios para o exercício do direito de oposição pelos empregados em relação ao desconto das referidas contribuições.* Neste item em especial, o presidente do sindicato pediu a palavra e ponderou em relação a necessidade de fixar valores razoáveis para manutenção da luta da categoria, que vem enfrentando uma série de desafios para fazer frente às despesas decorrentes do processo negocial e para sustentação financeira da entidade laboral, principalmente para bem fiscalizar e exigir o cumprimento do instrumento, contribuição esta que será descontada dos empregados e recolhida pelos empregadores, ainda, esclarece a todos acerca do contido no art. 513, alíneas "b" e "e", da Consolidação das Leis do

## ANEXO VII - ATA DE ASSEMBLEIA (PARTE 7)

Trabalho e no art. 82, incisos II, III e VI da CF/88, e que o valores das contribuições serão destinados à manutenção dos serviços relativos às negociações coletivas de trabalho e de orientação e defesa dos direitos alcançados, assim como para garantir o cumprimento das cláusulas dos instrumentos coletivos, neste sentido, propôs fosse colocado em votação e instituído contribuição negocial, assistencial e ou confederativa, no valor correspondente a até 03 (três) dias de salário, a ser descontado pelo empregador dos salários do trabalhador abrangido pela negociação coletiva, independentemente de associação e ou sindicalização e recolhido aos cofres do sindicato, sob pena de multa pelo descumprimento, resguardado o direito a oposição ao desconto, feita na assembleia, ou posteriormente, para aqueles que não estiveram presentes à assembleia, na forma e prazos definidos pela assembleia. Após outras considerações sobre o tema no mesmo sentido, encerrou-se o debate e passou-se ao processo de votação. Em regime de votação, aprovado por todos os presentes a instituição e desconto da contribuição negocial, assistencial e ou confederativa de todos os empregados sindicalizados ou não, sócios ou não sócios, em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES E EM EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO-RS**, no valor correspondente a até 03 (três) dias de salário, a ser descontado pelo empregador dos salários do trabalhador, independentemente de associação e ou sindicalização, e recolhido aos cofres do sindicato, na forma e prazos definidos à critério da direção do sindicato, **respeitando as delimitações da assembleia**, sob pena de multa pelo descumprimento, na forma e prazos definidos à critério da direção do sindicato. Ainda, resguardado o direito à oposição ao desconto, feita em assembleia e reduzindo em ata ou, posteriormente, para aqueles trabalhadores que não estiveram presentes à assembleia, garantido o prazo de 10 (dez) dias contados da realização da assembleia, para este trabalhador oferecer a sua oposição ao desconto, devendo ocorrer por documento escrito, com identificação legível do nome, CPF, empregador e assinatura do empregado (sem necessidade de "reconhecimento de firma"), sendo entregue e assinado na sede da entidade sindical (em horário comercial), podendo ainda, a entidade sindical instituir outras formas e prazos complementares e mais benéficos. Por fim, sem mais para o momento a presente assembleia foi encerrada pelo presidente do sindicato e a presente ata foi redigida e assinada por mim, Marisa Siqueira de Toledo, Secretária Geral, pelo Presidente, Sr. Vianei Ressler Schneider e pelo assessor jurídico Djeison Cleber das Neves.

  
Vianei Ressler Schneider  
Presidente

  
Marisa Siqueira de Toledo  
Secretária Geral

Djeison Cleber das Neves  
Assessor jurídico – OAB/RS 79.978

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.