

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

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

E

SINDICATO EMPREGADOS COMÉRCIO HOTELEIRO RESTAURANTES BARES SIMILARES EMPRESAS ALIMENTAÇÃO PREPARADA SÃO LEOPOLDO, CNPJ n. 92.931.492/0001-57, neste ato representado(a) por seu Responsável Legal, Sr (a). RODRIGO DE OLIVEIRA CALLAIS;

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 2022 a 30 de abril de 2023 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 2022** o valor de **R\$1.432,19 (um mil e quatrocentos e trinta e dois reais e dezenove centavos)**, por mês, exceto nos contratos de experiência, que será de R\$1.421,00 (um mil e quatrocento e vinte e um reais) aplicados a partir de 01º de maio de 2022 e nos demais meses subsequentes da vigência deste acordo.

**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 convenetes que o piso normativo previsto no caput desta cláusula é que será base para a reposição inflacionária da próxima revisão.

### REAJUSTES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

As empresas concederão aos empregados admitidos até 30 de abril de 2022, uma variação salarial para efeito da revisão de convenção coletiva no **percentual de 11,89% (onze vírgula oitenta e nove por cento)**, conforme índice acumulado nos últimos doze meses, a incidir sobre os salários, aplicados a partir de 01º de maio de 2021 e nos demais meses subsequentes proporcionalmente:

### TABELA DE PROPORCIONALIDADE



ADMISSÃO	PERCENTUAL	ADMISSÃO	PERCENTUAL
Mai/21	11,89%	Novembro/21	5,95%
Junho/21	10,90%	Dezembro/21	4,95%
Julho/21	9,91%	Janeiro/22	3,96%
Agosto/21	8,92%	Fevereiro/22	2,97%
Setembro/21	7,93%	Março/22	1,98%
Outubro/21	6,94%	Abril/22	0,99%

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 daquele.

2. As diferenças salariais decorrentes da presente negociação coletiva poderão ser pagas em até 4 (quatro) parcelas iguais sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento setembro e as demais nos meses subsequentes do ano 2022, sem incidência de qualquer correção.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIOS

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 do 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 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, adicionais 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

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

- a) 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (optantes pelo SIMPLES),
- b) 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciada.

B.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 forma de rateio estabelecido em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, com exceção das empresas associados do Sindicato Patronal Conveniente que poderão distribuir através de ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO desde que mantidos os limites de retenção;**

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

B.3) Em substituição ao item 1 acima, caso **O EMPREGADO PERCEBA GORJETA ESPONTANEA** - 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, letras a e b.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - BEM ESTAR SOCIAL**

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

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

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

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</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 TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).

CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
--------------------	---	---	-----------------------------

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

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

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

## PARÁGRAFO SEGUNDO

- I. O Empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificados, bem como demais informações do benefício estarão disponíveis pelo portal, que deverá ser acessado pelo endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](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, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 22,45 (vinte e dois reais e quarenta e cinco centavos)** por empregado. O empregador ainda se compromete a arcar mensalmente com o custo integral do referido benefício para cada um dos seus empregados, sendo vedado qualquer desconto do mesmo.
- IV. O Empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.
- V. Eventuais alterações na tabela contratada bem como reajuste do benefício, quando houver, serão válidas a partir no mês subsequente ao registro de novo instrumento coletivo ou por termo aditivo a esta CCT.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

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

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

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

### PARÁGRAFO QUARTO

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

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

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

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



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

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

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

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

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

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

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

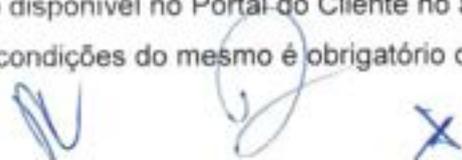
#### **PARÁGRAFO SEXTO**

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

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [sind.trab.hot.alim.sl@gmail.com](mailto:sind.trab.hot.alim.sl@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.

#### **PARÁGRAFO OITAVO**

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

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

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

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

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

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

#### **AUXÍLIO TRANSPORTE**

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

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da lei.

#### **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.



## **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 - DESPEDIA 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

## **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:

- 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 anos subsequentes;

C) 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 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 (avisoprévio).

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - 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.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO – 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 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.

§ 1º 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.

§ 2º O regime de compensação estabelecido com base nesta cláusula não significa prorrogação de horário de trabalho para fins do Artigo 60 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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 setores 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.

#### **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**

Three handwritten signatures in blue ink are located at the bottom right of the page. The first is a stylized 'V' shape, the second is a large looped signature, and the third is a simple 'X' mark.

## **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 REMUNERAÇÃO 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, independentemente de requerimento. O presente dispositivo não se aplica na hipótese de concessão de férias coletivas.

## **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 ODONTOLOGICOS**

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**

As empresas que, conforme o Quadro I da NR 4, da Portaria 3214/78, estiverem classificadas em grau de risco 1 e 2 e tiverem até 50 (cinquenta) empregados ficam desobrigadas de indicar médico coordenador do PCMSO. As empresas com até 20 (vinte) empregados, classificadas em grau de risco 3 ou 4, conforme o Quadro I da NR 4, da Portaria 3214/78, ficam desobrigadas de indicar médico do trabalho coordenador do PCMSO.

## **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 ASSISTENCIAL LABORAL**

Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a 02 (dois) dias de salário nos meses de OUTUBRO/2022 e NOVEMBRO/2022 (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 – Os valores devem ser repassados ao Sindicato via PIX, (dados bancários, Agência e Conta, além do CNPJ do Sindicato), 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, [sind.trab.alim.sl@gmail.com](mailto:sind.trab.alim.sl@gmail.com)

Parágrafo Segundo – Fica garantido o direito de oposição individual, no prazo de dez dias, que se dará

de 03 de outubro de 2022 até 13 de outubro de 2022, compreendido de segundas às sextas-feiras, das 13:30 hs às 17:00 hs, (exceto no feriado de Nossa senhora de Aparecida), na sede Social do sindicato, sito a Rua D. Pedro I, nº214 - Esquina Rua Ida Joana Roth - Bairro Rio Branco, São Leopoldo. Oposição deverá ser em duas vias e constar nome do trabalhador (a), CPF, Razão Social e CNPJ da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas 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 RESTAURANTES, BARES SIMILARES EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO.

**Parágrafo Quarto** – Havendo comprovada prática de patrocínio, incentivo ou realização de campanha pelas empresas, escritórios de contabilidade, contadores ou administradores, no sentido de fomentar a oposição assegurada na presente cláusula, a mesma será desconsiderada e 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.

#### 4 CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - EMPRESAS

Decorrente da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, as empresas contribuirão para o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Porto Alegre – SINDHA, no dia 25 de outubro e no dia 26 de novembro de 2022, com o valor de 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento tendo como base o salário normativo da categoria, ou seja, exemplificando: nº de empregados multiplicado pelo salário normativo vigente no mês de pagamento dividido por 30. O recolhimento se dará mediante guia de contribuição que será enviada oportunamente.

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

##### 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 2023, 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 mínimo por infração cometida.

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

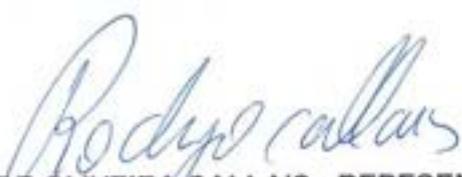
### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CATEGORIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá somente a(s) categoria(s) dos empregados no comércio de restaurantes, bares e similares e em empresas de alimentação preparada da base territorial do município de São Leopoldo.

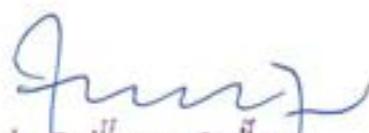
São Leopoldo/RS, 15 de setembro de 2022.



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



**RODRIGO DE OLIVEIRA CALLAIS - REPRESENTANTE LEGAL**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO RESTAURANTES, BARES**  
**SIMILARES EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO PREPARADA DE SÃO LEOPOLDO**



**Luiz Guilherme Steffens**  
**OAB/RS 47.072**