

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2022

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020962/2022  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 23/05/2022 ÀS 12:30  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19964.106684/2022-14  
**DATA DO PROTOCOLO:** 30/05/2022

FEDERACAO EMPREGADOS COM HOT RESTAUR BAR SIMILAR EST RS , CNPJ n. 97.002.299/0001-55, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Restaurantes, Bares e Similares**, com abrangência territorial em **Água Santa/RS, Agudo/RS, Ajuricaba/RS, Alto Feliz/RS, Amaral Ferrador/RS, Ametista do Sul/RS, André da Rocha/RS, Antônio Prado/RS, Arambaré/RS, Araricá/RS, Arroio do Padre/RS, Arroio do Tigre/RS, Arroio dos Ratos/RS, Arroio Grande/RS, Arvorezinha/RS, Balneário Pinhal/RS, Barão do Triunfo/RS, Barão/RS, Barra Funda/RS, Barros Cassal/RS, Boa Vista das Missões/RS, Boa Vista do Sul/RS, Bom Princípio/RS, Bossoroca/RS, Bozano/RS, Brochier/RS, Caçapava do Sul/RS, Cacequi/RS, Camaquã/RS, Camargo/RS, Campestre da Serra/RS, Campos Borges/RS, Candelária/RS, Candiota/RS, Canguçu/RS, Capão do Leão/RS, Capela de Santana/RS, Capivari do Sul/RS, Caraá/RS, Carazinho/RS, Carlos Gomes/RS, Catuípe/RS, Centenário/RS, Cerrito/RS, Cerro Branco/RS, Cerro Grande do Sul/RS, Cerro Grande/RS, Chapada/RS, Chuí/RS, Chuvisca/RS, Cidreira/RS, Ciríaco/RS, Colorado/RS, Condor/RS, Constantina/RS, Coqueiros do Sul/RS, Coxilha/RS, Cristal do Sul/RS, Cristal/RS, David Canabarro/RS, Dilermando de Aguiar/RS, Dois Lajeados/RS, Dom Feliciano/RS, Dom Pedrito/RS, Dom Pedro de Alcântara/RS, Dona Francisca/RS, Doutor Ricardo/RS, Encruzilhada do Sul/RS, Engenho Velho/RS, Espumoso/RS, Estrela Velha/RS, Faxinal do Soturno/RS, Fazenda Vilanova/RS, Feliz/RS, Fontoura Xavier/RS, Formigueiro/RS, Fortaleza dos Valos/RS, General Câmara/RS, Gentil/RS, Glorinha/RS, Gramado Xavier/RS, Guaporé/RS, Harmonia/RS, Herval/RS, Herveiras/RS, Hulha Negra/RS, Ibarama/RS, Ibiaçá/RS, Ibiraiaras/RS, Ibirapuitã/RS, Imbé/RS,**

Ipê/RS, Iraí/RS, Itaara/RS, Itacurubi/RS, Itapuca/RS, Itaqui/RS, Itati/RS, Ivorá/RS, Jaboticaba/RS, Jaguarão/RS, Jari/RS, Júlio de Castilhos/RS, Lagoa dos Três Cantos/RS, Lagoa Vermelha/RS, Lagoão/RS, Lajeado do Bugre/RS, Lavras do Sul/RS, Liberato Salzano/RS, Lindolfo Collor/RS, Linha Nova/RS, Maçambará/RS, Mampituba/RS, Manoel Viana/RS, Maquiné/RS, Maratá/RS, Marau/RS, Mariana Pimentel/RS, Marques de Souza/RS, Mormaço/RS, Morrinhos do Sul/RS, Morro Redondo/RS, Morro Reuter/RS, Mostardas/RS, Muçum/RS, Muitos Capões/RS, Muliterno/RS, Não-Me-Toque/RS, Nicolau Vergueiro/RS, Nova Alvorada/RS, Nova Araçá/RS, Nova Bassano/RS, Nova Boa Vista/RS, Nova Candelária/RS, Nova Esperança do Sul/RS, Nova Hartz/RS, Nova Palma/RS, Nova Ramada/RS, Nova Roma do Sul/RS, Novo Barreiro/RS, Novo Cabrais/RS, Novo Tiradentes/RS, Palmeira das Missões/RS, Pantano Grande/RS, Paraí/RS, Paraíso do Sul/RS, Pareci Novo/RS, Passa Sete/RS, Passo do Sobrado/RS, Paverama/RS, Pedras Altas/RS, Pedro Osório/RS, Pinhal Grande/RS, Pinhal/RS, Pinheirinho do Vale/RS, Pinheiro Machado/RS, Piratini/RS, Poço das Antas/RS, Presidente Lucena/RS, Quaraí/RS, Quevedos/RS, Restinga Sêca/RS, Rodeio Bonito/RS, Roque Gonzales/RS, Sagrada Família/RS, Saldanha Marinho/RS, Salto do Jacuí/RS, Santa Margarida do Sul/RS, Santa Maria do Herval/RS, Santa Vitória do Palmar/RS, Santana da Boa Vista/RS, Santiago/RS, Santo Antônio da Patrulha/RS, Santo Antônio do Palma/RS, Santo Antônio do Planalto/RS, São João do Polêsine/RS, São José das Missões/RS, São José do Herval/RS, São José do Hortêncio/RS, São José do Norte/RS, São Lourenço do Sul/RS, São Martinho da Serra/RS, São Miguel das Missões/RS, São Pedro da Serra/RS, São Pedro do Sul/RS, São Vendelino/RS, São Vicente do Sul/RS, Seberí/RS, Segredo/RS, Sentinela do Sul/RS, Serafina Corrêa/RS, Sertão Santana/RS, Sertão/RS, Silveira Martins/RS, Sinimbu/RS, Sobradinho/RS, Soledade/RS, Tabaí/RS, Tapejara/RS, Tapera/RS, Tapes/RS, Tavares/RS, Terra de Areia/RS, Tio Hugo/RS, Toropi/RS, Três Cachoeiras/RS, Três Forquilhas/RS, Tunas/RS, Tupanci do Sul/RS, Tupanciretã/RS, Turuçu/RS, União da Serra/RS, Unistalda/RS, Vacaria/RS, Vale do Sol/RS, Vale Verde/RS, Vanini/RS, Vera Cruz/RS, Vespasiano Corrêa/RS, Vicente Dutra/RS, Victor Graeff/RS, Vila Lângaro/RS, Vila Maria/RS, Vila Nova do Sul/RS, Vista Gaúcha/RS e Xangri-lá/RS.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

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

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

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Será concedido aos empregados abrangidos pela presente Convenção, a partir de 1º de janeiro de 2022, **reajuste salarial de 10,16 (dez inteiros e dezesseis décimos por cento)**, para recomposição/revisão do período compreendido entre 01/01/2021 a 31/12/2021, a ser aplicado sobre os **salários vigentes em 31 de dezembro de 2021**, sendo permitida a compensação de todos os aumentos ou antecipações, espontânea ou compulsoriamente concedidos a qualquer título, exceto aqueles decorrentes de promoção, por merecimento ou antiguidade.

**4.1.** - A correção salarial ora ajustada incidirá, tão somente, sobre a parcela salarial de até R\$ 5.508,00 (cinco mil, quinhentos e oito reais) e em relação àqueles empregados que percebem acima deste valor, sendo certo que a parcela excedente poderá ser objeto de livre negociação entre o empregado e o empregador.

**4.2.** - Aos empregados admitidos, após 1º de janeiro de 2021, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação à data de admissão, com base no trabalhador mais novo e exercente da mesma função, cujo salário tenha sido objeto do reajuste previsto na presente cláusula. Igual procedimento de proporcionalidade do reajuste salarial será adotado, em se tratando de unidade produtiva empresarial constituída e em funcionamento em data posterior à data-base.

**4.3.** - As diferenças salariais decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas juntamente com a folha de pagamento de salários do mês de **MAIO/2022**.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA QUINTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

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

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

## **Descontos Salariais**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - RECEBIMENTO DE CHEQUES**

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

## **CLÁUSULA OITAVA - DESCONTOS - BENEFICIOS**

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

**8.1.** - O desconto aqui autorizado não poderá exceder de 30% (trinta por cento) do valor do salário contratual bruto do empregado.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Outras Gratificações**

## **CLÁUSULA NONA - GORGETA OU TAXA DE SERVIÇO**

**9.1.** - As empresas que **NÃO COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** 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.

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

**9.2.1.** - 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (optantes pelo SIMPLES NACIONAL);

**9.2.2.** - 33% para as empresas não inscritas no regime de tributação federal diferenciada do SIMPLES NACIONAL

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

**9.4.** - Em substituição ao item 1 acima, 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 **9.2.2.**, da cláusula **9.2** deste Contrato Coletivo de Trabalho.

**9.5.** - Os empregados não contemplados nos ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO, firmados entre as empresas e a federação de empregados, farão jus a estimativa de gorjeta prevista no item **9.1**.

**9.6.** - Caso a empresa cesse a cobrança da gorjeta após o decurso de 12 (doze) meses, deverá incorporar a sua média anual ao salário contratual do empregado, salvo o estabelecido em Acordo Coletivo de Trabalho.

**9.7** - Para empresas com mais de 60 (sessenta) empregados será constituída comissão profissional para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**9.8.** - Será constituída comissão paritária intersindical, composta de 02 representantes do sindicato laboral e 2 representantes do sindicato patronal, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, pelo período de vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**9.9.** - A gorjeta espontânea, não incluída na nota de consumo e recebida diretamente do consumidor pelo empregado será apurada mediante o preenchimento diário de “nota declaratória”, sob a forma de livro ou formulário próprio, devidamente preenchidos e assinados pelo empregado declarante.

#### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUINQUÊNIOS**

Os integrantes da categoria profissional representada receberão, mensalmente, um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco (05) anos ininterruptos de serviço prestado ao mesmo empregador.

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

**11.2.** - O adicional fixado nesta cláusula o qual, ainda que habitual, integrará a remuneração, se incorporará ao Contrato Individual de Trabalho e constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa, perceberão um adicional no valor de 10% (dez por cento) do salário base profissional, a título de "quebra-de-caixa", ficando convencionado que tal valor o qual, ainda que habitual, integrará a remuneração, se incorporará ao Contrato Individual de Trabalho e constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO CRECHE**

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em período de amamentação, quando existentes na empresa mais de cem mulheres maiores de 16 anos, facultado o convênio com creches.



## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - BEM ESTAR SOCIAL

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

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

### ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES

BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	Em Produtos	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.

COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.
REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA TELEORIENTAÇÃO - ALÔ SAÚDE	-	-	Assistência realizada por profissionais enfermeiros por WhatsApp ou plataforma

similar, para teleorientação a pacientes com ou sem sintomas.

ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL

-

-

Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.

ASSISTÊNCIA FITNESS

-

-

Disponibiliza assistência “personal fitness” ao titular por telefone.

ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA

-

-

Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.

ASSISTÊNCIA JURÍDICA

-

-

Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).

CLUBE DE VANTAGENS - - Rede nacional de descontos.

**COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
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**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
-------------------	--------------	-----------------	------------------

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**.

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: [jair@sintrahtur.com.br](mailto:jair@sintrahtur.com.br) ou [federacao@sintrahtur.com.br](mailto:federacao@sintrahtur.com.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que possam comprovar quaisquer ônus aos trabalhadores.

#### **PARÁGRAFO SÉTIMO:**

O empregador deverá ler e dar seu aceite ao Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente no ato da contratação ou da 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.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ANOTAÇÃO DE FUNÇÃO**

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

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - COMUNICAÇÃO DE RESCISÃO**

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

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO**

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

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

##### **Normas Disciplinares**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ATRASO AO SERVIÇO**

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

##### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante garantindo-se a estabilidade para a mesma desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, conforme determina a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, II, 'b'.

### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - ESTABILIDADE APOSENTANDO**

Gozarão de estabilidade aqueles empregados que contem, no mínimo, com 5 (cinco) anos de serviço ininterrupto prestado ao mesmo empregador, durante os 12 (doze) últimos meses que antecedem ao direito de obterem a sua aposentadoria por tempo de serviço, ou idade, ou seja, 65 anos de idade ou 35 anos de serviço para os homens e 60 anos de idade ou 30 anos de serviço para as mulheres.

**20.1.** - A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita, por parte dos empregados, de tal direito aos seus respectivos empregadores. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS - BANCO DE HORAS**

As empresas ou entidades representadas pelo segundo conveniente 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.

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

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

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

**21.4** - 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.

**21.5** - Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do trimestre, será dotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do trimestre, e ele for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente, desde que não ultrapasse o percentual de 30% (trinta por cento) do seu salário base.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPENSAÇÃO DA JORNADA**

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

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

#### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INTERVALOS**

O intervalo entre um turno e outro de trabalho, para todos os Empregados poderá ser dilatado, independentemente de acordo escrito entre empregado e empregador, até o máximo de 04 (quatro) horas.

01. É facultado às empresas estabelecer intervalo para alimentação de, no mínimo 30 (trinta) minutos, desde que a empresa dispomha refeitório/restaurante interno, sem que esse intervalo seja computado na jornada de trabalho.

02. Para os contratos vigentes no momento em que firmada esta Convenção Coletiva de Trabalho, caso a empresa deseje adotar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, não poderão ampliar a carga horária mensal já contratada, devendo o trabalhador ter seu horário diário reduzido proporcionalmente, afim de adaptar-se à redução do período de intervalo.

## Controle da Jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE HORÁRIOS - LIVRO OU CARTÃO

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

II - Para melhor aproveitamento do tempo 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 de ponto esta condição.

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

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

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

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

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

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

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTAS - ESTUDANTES**

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

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**



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

#### **Relações Sindicais**

#### **Representante Sindical**

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

Defere-se a fixação, nas empresas com mais de dez empregados, de quadro de avisos da Federação, para comunicados de interesse dos empregados, vedados os de conteúdo político-partidário ou ofensivo.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Todas as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia 31/05//2022, sem juros ou correção monetária, a Contribuição Assistencial Patronal, ora

instituída com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva para o ano de 2022, com valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento do mês de maio/2022.

**29.1.** - Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611-A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

**29.2.** - O recolhimento deve ser feito por estabelecimento/unidade/CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

**29.3.** - O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal será efetuado até o dia 31/05/2022, através de depósito em conta em nome da Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, junto ao Banco do Brasil, Agência 3519-X, conta 25.266-2, CNPJ: 33.792.235-0001/12.

**29.4.** - Expirado o prazo mencionado no caput desta cláusula, sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros *pro rata die* de 1% ao mês.

**29.5.** - As empresas constituídas após a assinatura da presente Convenção recolherão a Contribuição Assistencial Patronal até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TAXA NEGOCIAL PROFISSIONAL**

Conforme Termo de Ajuste de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho em 18/07/2017 – TAC nº 76/2017 fica assim estabelecido:

**30.1.** - Os empregadores descontarão, a título de taxa assistencial/negocial, de todos os empregados associados ou não, filiados ao sindicato, ou dos não associados/filiados que não exercerem o direito de oposição, abstendo-se de fazer tal desconto dos demais trabalhadores da categoria, beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**30.2.** - O direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial poderá ser exercido a qualquer tempo, até o limite de 30 (trinta) dias antes das datas previstas para os descontos, por qualquer meio hábil a dar ciência a representação de segundo grau, de que o trabalhador não deseja contribuir para a entidade, inclusive por e-mail, desde que seja do próprio trabalhador interessado.

**30.3.** - A Federação dos Empregados deverá dar publicidade da presente cláusula que deverá constar em seu site ([www.fechsrs.com.br](http://www.fechsrs.com.br)) na íntegra (já consta no site o TAC firmado, assim como foi publicado no Jornal Zero Hora).

**30.4.** - O descontos serão feitos nas folhas de pagamento dos meses de **maio, junho, julho e agosto de 2022**, no valor equivalente a um dia de salário em cada mês, já corrigidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregadores recolherão os valores descontados a favor da Federação Laboral, até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto.

**30.5.** - **Na hipótese de admissão do(a) funcionário(a) ocorrer posterior aos meses dos descontos estabelecidos na presente cláusula e no curso da validade da CCT, a empresa deverá fazer o recolhimento das 4 (quatro) parcelas vindouras e repassar a Federação Laboral.**

**30.6.** - O recolhimento da Taxa Assistencial/Negocial Profissional, será efetuado até o dia 10 subsequente ao desconto, através de depósito em conta corrente, em nome da Federação dos Empregados no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares do Estado do Rio Grande do Sul, junto a Caixa Econômica Federal, **Agência 0428 conta 250.114-9**, ou chave PIX **97.002.299/0001-55**, ou ainda por **Boleto Bancario**.

**30.7.** - O comprovante de depósito, caso feito em conta corrente ou PIX, deverá ser remedito ao endereço eletrônico **jair@sintrahtur.com.br**, **juntamente com cartão do CNPJ, para identificação da empresa.**

**30.8.** - O não recolhimento dos valores acima referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 10% (dez por cento) sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária a ser pago pela empresa inadimplente.

## **Disposições Gerais**

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER**

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), ao dia, de um salário mínimo por infração cometida.

A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação e constituição em mora do empregador, pela entidade profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DE CATEGORIAS VINCULADAS**

Conforme preconiza o Art 611 da CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Sendo assim, compete as Federações econômicas ou profissionais celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

JAIR UBIRAJARA DA SILVA  
Presidente  
FEDERACAO EMPREGADOS COM HOT RESTAUR BAR SIMILAR EST RS

ALEXANDRE SAMPAIO DE ABREU  
Presidente  
FEDERACAO NAC DE HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA 1/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - ATA DE ASSEMBLEIA 2/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO III - ATA DE ASSEMBLEIA 3/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO IV - ATA DE ASSEMBLEIA 4/4**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO V - EDITAL ZERO HORA**

[Anexo \(PDF\)](#)