

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001468/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/12/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073060/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.259141/2024-31
DATA DO PROTOCOLO: 21/12/2024

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

SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS, FLATS, PENSOES, POU. MOT. APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES, RESTAURANTES, LANC, CNPJ n. 10.055.044/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANDRE DE ARAUJO GOMES;

E

O BODE DO NO COMERCIO DE ALIMENTACAO LTDA, CNPJ n. 11.554.989/0001-00, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). MARIA GOMES DE MOURA LIMA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2024 a 30 de setembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart-Hotéis, Boates, Restaurantes, Lanchonetes, Sorveterias, Self-Services, Fast-Food's, Churrascarias, Pizzarias e Buffet's**, com abrangência territorial em **Olinda/PE**.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS COMISSÕES

CLÁUSULA TERCEIRA - DA GORJETA

PARÁGRAFO PRIMEIRO - DAS DEFINIÇÕES, TIPOS, OPÇÕES DE ADOÇÃO SEGUNDO O PRINCÍPIO DA LIVRE NEGOCIAÇÃO:

1. GORJETA não é apenas só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título e destinado à distribuição aos empregados.

2. GORJETA não constitui receita própria dos empregadores e está isenta de obrigação fiscal tributária municipal, estadual ou federal de qualquer natureza, incidente sobre o faturamento da empresa, pois não se constitui em receita do estabelecimento, somente recai sobre a gorjeta o custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados de sua integração à remuneração dos empregados. Art. 1º, § 4º, da Lei 13.419/2017.

3. Para as, Microempresas, EIRELI, EPP-Empresas de Pequeno Porte e afins, será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 20% (vinte por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado; Os 80% restantes das gorjetas serão distribuídos da seguinte forma, 40% das Gorjetas apuradas serão distribuídas igualmente para os garçons e passadores e 40% para os demais trabalhadores. As gorjetas serão convertidas em PONTOS para distribuição com os trabalhadores da cadeia produtiva, com exceção dos garçons e passadores.

4. Para as empresas não diferenciadas será anotado o valor acrescido da GORJETA na nota de consumo, restando-se 33% (trinta e três por cento) para custear os encargos da remuneração dos empregados em folha de pagamento em título diferenciado; Os 67% restantes das gorjetas serão distribuídos da seguinte forma, 40% das Gorjetas apuradas serão distribuídas igualmente para os garçons e passadores e 27% para os demais trabalhadores. As gorjetas serão convertidas em PONTOS para distribuição com os trabalhadores da cadeia produtiva, com exceção dos garçons e passadores.

5 – A empresa informará ao trabalhador o valor correspondente de gorjeta a ser auferida pelo mesmo, bem como afixar um demonstrativo de distribuição de modo a dar publicidade aos valores de distribuição para cada função.

PARÁGRAFO SEGUNDO - COBRANÇA DAS GORJETAS:

1. O valor da taxa de serviço ou gorjeta será de no mínimo **10% (dez por cento)**, calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes dos estabelecimentos da **EMPRESA**, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos clientes e nos cupons fiscais correspondentes.

2. Apesar do lançamento nas pré-contas do valor da gorjeta, fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

3. Nas pré-contas entregues aos clientes, o valor do serviço virá discriminado após a expressão **GORJETA SUGERIDA**. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica **TAXA DE SERVIÇOS - GORJETA**.

4. Os valores das gorjetas efetivamente concedidas serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

PARÁGRAFO TERCEIRO - RATEIO ENTRE EMPREGADOS E EMPRESA:

1. A empresa se adequará de acordo com seu regime de tributação, aplicando as normas da Receita Federal do Brasil para segregação pertinente a modalidade de recolhimento dos impostos, que no caso é de 33%.

2. Nos termos do inciso II do parágrafo 6º do artigo 457 CLT com a redação dada pela lei nº 13.419/2017, que se tornou o inciso II do parágrafo 14º do artigo 457 em razão da Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, a empresa tem o direito de reter 33% (trinta e três por cento) das gorjetas compulsórias para a cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciários.

3. Portanto, do montante mensal arrecadado a título de gorjetas efetivamente recebidas, será distribuída da seguinte forma:

3.1 **40% (quarenta por cento)** do total das gorjetas recebidas será distribuída igualmente para os garçons e passadores, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste parágrafo, não exime o pagamento do salário fixo pactuado, e devido aos empregados, observados os parâmetros ajustados em CCT;

3.1. **27% (sessenta e sete por cento)** do total das gorjetas recebidas será distribuída para os demais empregados da cadeia produtiva, através de pontuação, conforme PARÁGRAFO SEXTO desta cláusula, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste parágrafo, não exime o pagamento do salário fixo pactuado, e devido aos empregados, observados os parâmetros ajustados em CCT; e

3.2. **33% (trinta e três por cento)** ficarão retidos pela **EMPRESA**, que serão destinados à cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento, vale dizer: 13º salário, férias acrescidas de 1/3, INSS e FGTS.

3.3. A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pela empregadora e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de DISTRIBUIÇÃO DE GORJETAS, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

3.4. O rateio mensal será efetuado diretamente pelo diretor financeiro do respectivo restaurante, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

PARÁGRAFO QUARTO – DAS CONTRAPARTIDAS:

1. Os empregados passarão a contar com maiores quantias quando saírem em férias, perceberão décimos terceiros salários mais elevados, terão suas contas vinculadas do FGTS incrementadas e gozarão de melhores benefícios previdenciários, visto que todos estes títulos terão o acréscimo das gorjetas em sua base de cálculo.

2. A cobrança da taxa de serviço de forma discriminada nas notas de despesas entregues aos clientes da **EMPRESA**, fará com que a grande maioria deles passe a deixar gorjetas aos empregados do restaurante, quando, de outra forma, muitos consumidores gratificariam os trabalhadores com valores irrisórios ou mesmo não concederiam quantia alguma.

3. A **EMPRESA**, adotará, em benefício de seus empregados e em detrimento de seus interesses comerciais, a prática de cobrar, nas notas de despesas entregues aos clientes do restaurante, o percentual nunca inferior a 10% (dez por cento) a título de gorjeta/taxa de serviço, salvo vigência de lei consumerista posterior que venha proibir a cobrança desse percentual.

4. O percentual poderá ainda ser revisto, na hipótese de superveniência de legislação fixando cobrança máxima ou mínima. Serão eles ainda ajustados caso venham a ser questionados por órgãos de defesa do consumidor ou pelo Ministério Público. Também serão revisados, na hipótese dele vir a ser contestado pelas empresas contratantes de serviço da **EMPRESA**. Em qualquer caso, a revisão ou ajustamento dos percentuais sempre deverá ser formalizado por meio de assembleia dos trabalhadores dos restaurantes.

5. Em caso de recusa legal ao pagamento da gorjeta, restará isento o estabelecimento de qualquer repasse ao empregado.

PARÁGRAFO QUINTO – DA INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO:

1. As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do Súmula 354, do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

PARÁGRAFO SEXTO - DA DISTRIBUIÇÃO DAS GORJETAS:

1. As gorjetas, após as retenções e deduções acima estabelecidas, serão distribuídas entre os empregados da **EMPRESA**, na seguinte proporção:

FORMA DE DISTRIBUIÇÃO

A distribuição de 27% (vinte e sete por cento) das gorjetas recebidas serão distribuídas para todos os trabalhadores da cadeia produtiva, com exceção dos garçons e passadores, através da pontuação por cargo/função conforme tabela abaixo, tomando como parâmetro o percentual restante para estes trabalhadores, da seguinte forma:

PERCENTUAL		
20,25%	FRENTE DE LOJA	
	Gerente Executivo	20
	Gerente	68
	Maitre	60
	Cumim	14
	Recepcionista	07
	Operador (a) de Caixa	20
	Expedição	02
6,75%	RETAGUARDA E COZINHA	
	Chefe de Cozinha	24
	Cozinheiro	20
	Auxiliar de cozinha	14
	Chefe de Produção Executivo	7
	Coordenação de bar	2

	Op de carne	10
	Montagem	18
	Churrasqueiro	18
	Pizzaiolo (a)	6
	Auxiliar de Pizzaiolo (a)	3
	Parrilla	18
	Chapeiro (a)	4
	Barman Líder	4
	Barman (a)	16
	Balconista	10
	Doceiro (a)	3
	Estoquista	6
	Auxiliar de estoque	5
	Atendente	6
	Recreadora	4
	Auxiliar de serviços Gerais	12
	Segurança	5
	Supervisor de operações	4
	Chefe de produção	15
	Manutenção	4
	Chefe de cozinha executivo	10
	Auxiliar de produção	12
	Cozinheiro produção	8

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

CLÁUSULA QUARTA - DAS FOLGAS DOMINICAIS

Considerando que a categoria profissional e econômica tem o maior movimento nos finais de semana, em decorrência da natureza de seus serviços. Considerando que o trabalhador tem seu dia mais produtivo nos finais de semana e domingo, quando recebe uma participação maior de gorjetas. Com intuito de manter o equilíbrio e contratações entre homens e mulheres, quando por ocasião da folga dominical, o trabalhador, independente do gênero ou sexo, terá no mínimo sua folga dominical a cada 5 (cinco) domingos laborados, recaindo a folga no 6º (sexto) domingo, podendo, a critério da empresa serem estabelecidos as seguintes condições:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 5 (cinco) domingos trabalhados o 6º (sexto) será folgado, o dia de folga pré-fixado da semana seguinte a esse domingo poderá servir como compensação de feriado no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior.

II - ESCALA DE FOLGA REGRESSIVA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 6 (seis) domingos trabalhados o 7 (sétimo) será folgado, poderá ser concedida uma compensação de feriado, na segunda-feira que preceda a folga da sétima semana, coincidente de um domingo, no qual tenha trabalhado no período de revezamento anterior.

III - Em caso de falta injustificada nos Domingos em que o trabalhador deveria ter trabalhado, considerar-se-á como folga antecipada do Domingo, voltando à contagem a estaca zero, sendo observados os critérios de folga aos domingos nas escalas fixas e regressivas.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUINTA - DO BANCO DE HORAS

4.1. Acordam as partes, nos termos do que estabelece o parágrafo 2º do art. 59 da CLT, a implantação do “BANCO DE HORAS”. Para escala de 44 (quarenta e quatro) horas semanais as jornadas diárias não podem ser superiores a 10 (dez) horas com exceção feita quando o estabelecimento praticar a escala 12 x 36 horas. Às horas extras não compensadas no período de 12 (doze) meses, serão pagas como adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento).

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A Empresa, ao efetuar a compensação de horas de trabalho com a utilização do Banco de Horas, o fará diretamente com seus empregados, sendo vedada à fixação de jornada superior a 10 (dez) horas.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Serão consideradas horas trabalhadas, as laboradas além da oitava diária ou da 44ª semanal.

PARÁGRAFO TERCEIRO – As horas extras negativas são aquelas em que o trabalhador solicita a empresa, como uma folga extra, saída mais cedo ao trabalho ou eventual atraso comunicado com antecedência e autorizado pela empresa e dias a mais solicitados para prolongamento das férias também autorizados pela empresa.

PARÁGRAFO QUARTO – As horas extras negativas deverão ser compensadas com as horas positivas existente no banco de horas.

PARÁGRAFO QUINTO – Em caso apenas de pedido de demissão ou justa causa do trabalhador, as horas negativas poderão ser deduzidas em sua rescisão no limite estabelecido pelo parágrafo quinto, do artigo 477 da CLT.

PARÁGRAFO SEXTO – As empresas informarão, mensalmente, aos seus empregados de forma expressa, o saldo de horas acumuladas no banco de horas

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXTA - CUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO

As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente a presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contra proposta pelos Empregadores, nos exatos limites de suas responsabilidades.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SÉTIMA - PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

As condições estabelecidas no presente Acordo Coletivo de Trabalho prevalecerão sobre a lei e a Convenção Coletiva de Trabalho, na forma prevista no art. n.º 611-A, da CLT, caso sejam mais benéfica ao trabalhador.

Ficam ressalvadas as condições salariais e de trabalho preexistentes nas Empresas, quando estipuladas por Acordo Coletivo de Trabalho e do qual participe Sindicato da categorias profissional, conforme previsto no “Caput” do art. 617, da CLT, ou mesmo por entendimento direto entre empregado e empregador, se sobrepujarem às aqui fixadas, segundo princípio constituído no Art. 7º, Inciso VI, da Carta Magna da Republica Federativa do Brasil.

Estabelecem os convenentes por suas representações, para os efeitos legais e judiciais, inclusive, perante a Justiça Especializada do Trabalho, que o presente Termo Coletivo de Trabalho, independe da obrigatoriedade de sua autenticação ou exibição de original, para ser admitida e aceito como prova.

CLÁUSULA OITAVA - BENEFICIÁRIOS

São beneficiários deste negócio jurídico os empregados que, abrangidos na representação sindical dos empregados, trabalham para as Empresas cuja Categoria Econômica é representada pelo Sindicato Conveniente, e, ainda, os que, embora laborando para elas, pertençam a categorias profissionais diferenciadas ou nelas exerçam, ainda que, como empregados, atividades correspondentes à profissão liberal ou integrem categorias profissionais representadas por outras entidades sindicais, em função da atividade preponderante das empresas convenentes. Assim como, os empregados terceirizados.

CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Esta norma coletiva, está sendo editada em duas vias, extraindo-se tantas cópias quantas necessárias para arquivo e uso dos Convenentes, uma das quais será depositada no Sistema Mediador da Secretaria de Trabalho e Emprego do Ministério da Economia-PE, para fins de registro, conforme ordena o Art. n. 614, da CLT.

As relações de trabalho adotarão as determinações editadas pela presente ACT, segundo o princípio de que o acordado prevalece sobre o legislado, trazido pela lei 13.467/17, da reforma trabalhista, a fim de valorizar as relações da autonomia privada coletiva, visando permitir que as partes, mediante processo negocial, estabeleçam as normas que regerão as suas próprias vidas.

E, por estarem assim justos e acordados, assinam os Convenentes, por seus Representantes legais, o presente Acordo Coletivo de Trabalho decorrente de negociação coletiva, assistidos pelos Advogados dos Sindicatos dos Empregados e da empresa, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos.

}

**ANDRE DE ARAUJO GOMES
PRESIDENTE**

**SINDICATO INTERMUNICIPAL TRAB. EM HOTEIS,FLATS, PENSOES,POU.MOT.APAR-HOTEIS E SIMILARES, BOATES,
RESTAURANTES, LANC**

**MARIA GOMES DE MOURA LIMA
SÓCIO
O BODE DO NO COMERCIO DE ALIMENTACAO LTDA**

ANEXOS ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

Anexo (PDF).

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