

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE001128/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/10/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR056737/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.225370/2024-52
DATA DO PROTOCOLO: 11/10/2024

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

VENTISETTE PIZZARIA LTDA, CNPJ n. 34.404.785/0001-80, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). TAINA MENEZES MATOS DE SOUSA;

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 setembro de 2023 a 31 de agosto 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 **Recife/PE**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA TERCEIRA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

1. A empresa poderá conceder de maneira espontânea, ou por solicitação do empregado adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário nominal do trabalhador, ficando o restante de 60% (sessenta por cento) a serem pagos até o 5º dia útil do mês subsequente.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
OUTRAS GRATIFICAÇÕES****CLÁUSULA QUARTA - DA GORJETA**

1. As taxas de antecipação de cartão serão calculadas proporcionalmente e descontadas quando a maquineta for de titularidade do estabelecimento, respeitando as datas de recebimento pelo banco, sendo a modalidade de recebimento, preferencialmente menos onerosa.

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 recaindo 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; 75% (cinquenta por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de serviço (garçons, etc.); e, 25% (trinta por cento), serão convertidos em PONTOS para distribuição com os demais da cadeia produtiva. Salvo opção dos empregados pelo disposto no Inciso 5, seguinte.

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; **75% (setenta e cinco por cento) serão distribuídos aos empregados da frente de loja e, 25% (vinte e cinco por cento) serão para distribuição com os demais da cadeia produtiva, definido em reunião intersindical.**

6. As GORJETAS MANUAIS OU ESPONTÂNEAS administradas pelos empregados, sem nenhuma gerência da EMPRESA, recebidas em espécie ou na maquineta dos funcionários, não integrará os salários e não terá repercussão de FGTS, INSS e Verbas Rescisórias, somente serão admitidas, para todos os fins de direito, na justiça e fora dela, se forem retidos pelos empregadores o equivalente ao percentual de 20% (vinte por cento), ou, 33% (trinta e três por cento), quando for o caso, do montante destas gorjetas, por empregado beneficiário e contra recibo do empregador, que servirá para o atendimento das obrigações legais e contratuais.

7. Os percentuais inerentes as taxas ou encargos referentes ao pagamento da gorjeta pelos consumidores através de cartão de crédito serão deduzidas de forma proporcional quando do repasse efetivo aos empregados.

8. Os trabalhadores vinculados a empresa **CHRISTON RESTAURANTE EIRELI**, inscrita no CNPJ sob n. 09.013.061/0001-68 e da empresa VENTISSETTE PIZZARIA LTDA, inscrita no CNPJ 34.404.785/0001-80, localizadas dentro do mesmo complexo gastronômico, participarão da distribuição das gorjetas referente as vendas realizadas em ambas empresas, proporcionalmente aos dias que prestar serviços, distribuídas conforme pontuação constante neste acordo.

9. Na hipótese do item 8, as gorjetas serão pagas pela empresa cujo contrato de trabalho esteja vinculado no e-social, a qual suportará os encargos previstos na Legislação, sobre a nomenclatura de "Gorjetas", abrangendo o somatório de todas as gorjetas recebidas de ambas empresas.

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.
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, o montante mensal arrecadado a título de gorjetas efetivamente concedidas será distribuído da seguinte forma:
 - 3.1. **67% (sessenta e sete por cento)** para os empregados participantes do rateio, 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 Acordo Coletivo; 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 gestor 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:

1.1. 100% do montante líquido dos 67% mencionados na cláusula 3ª, item a, respeitando as premissas de distribuição abaixo:

1.2. Dos 67% mencionados será distribuído para frente de loja 75% para retaguarda e cozinha 25%

2. A forma de distribuição do total de gorjetas será feita através da pontuação por cargo/função conforme tabela abaixo:

75%	FRENTE DE LOJA	
	Gerente de Operação	1,60
	Maitre	1,40
	Caixa	1,00
	Garçom	1,00
	Premiação Garçom 1º lugar	0,55
	Premiação Garçom 2º lugar	0,34
	Premiação Garçom 3º lugar	0,11
	Cumim	0,50
	Churrasqueiro chefe	1,00
	Churrasqueiro	0,75
25%	RETAGUARDA E COZINHA	
	Cozinheiro chefe	1,30
	Cozinheiro	0,80
	Auxiliar de Cozinha	0,20
	Garde Manger	0,20
	Chefe de bar	0,80
	Atendente de Bar	0,20
	Encarregado de Estoque	0,80
	Masseiro	1,0
	Pizzaiolo	1,0
	Pizzaiolo chefe	1,50

Após a distribuição conforme quadro acima, o valor poderá sofrer deduções conforme regras abaixo elencadas, sendo que os valores deduzidos serão redistribuídos aos demais funcionários que não tiveram faltas (justificadas ou injustificadas) e/ou medidas disciplinares.

3.1. A composição se dará da seguinte forma:

a) Da Gorjeta por Produtividade Os funcionários receberão 100% do montante líquido através de sua assiduidade e conduta no trabalho, obedecendo os critérios de faltas injustificadas e medidas disciplinares

conforme tabela abaixo:

Número Faltas/Medidas Disciplinares	Percentual à Receber
0 Faltas injust. e/ou medidas disciplinares	100% do líquido de gorjetas
1 Faltas injustif. e/ou medidas disciplinares	80% do líquido de gorjetas
2 Faltas injustif. e/ou medidas disciplinares	60% do líquido de gorjetas
3 Faltas injustif. e/ou medidas disciplinares	40% do líquido de gorjetas
4 Faltas injustif. e/ou medidas disciplinares	20% do líquido de gorjetas
5 Faltas injustif. e/ou medidas disciplinares	0% do líquido de gorjetas

b) Fator redutor por Faltas Justificadas: Tendo em vista que a ausência, mesmo que justificada, gera maior trabalho aos demais da equipe e que não há trabalho no respectivo dia, os funcionários terão redução do valor a ser pago de gorjeta em razão de faltas justificadas no período, na proporção de 01/26 por cada dia de falta justificada, conforme tabela abaixo:

Faltas Justificadas	% a receber
0	100,00%
1	96,15%
2	92,31%
3	88,46%
4	84,62%
5	80,77%
6	76,92%
7	73,08%
8	69,23%
9	65,38%
10	61,54%
11	57,69%
12	53,85%
13	50,00%
14	46,15%
15	42,31%
16	38,46%
17	34,62%
18	30,77%
19	26,92%
20	23,08%
21	19,23%
22	15,38%
23	11,54%
24	7,69%
25	3,85%
26	0,00%

3.1.1. O valor reduzido será redistribuído para os funcionários que não tiverem faltas (injustificada ou justificada) e medida disciplinar durante o período de apuração.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA QUINTA - ADICIONAIS NOTURNOS

1. O Adicional Noturno corresponderá ao acréscimo de 30% (trinta inteiros por cento) incidente sobre o valor da hora noturna trabalhada, assim entendida como sendo as compreendidas entre as 22h00min de um dia e às 05h00min do dia seguinte, período de trabalho em que se configura o horário noturno, exclusivamente, de acordo com o que dispõe o art. 73 CLT e o art. 7, IX, CF/88.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SEXTA - FORNECIMENTO OPCIONAL DE ALIMENTAÇÃO

1. O fornecimento de alimentação nos intervalos intrajornada será opcional e não se constituirá em salário "*In natura*", não fazendo parte da remuneração do empregado e se sujeitando referida prática à incidência de contribuição previdenciária e fundiária do correspondente valor financeiro (decreto 341/91; art. 28 da lei 8.212/91; decreto 2.101/96, de 23/12/96, c/c portaria 87 de 28/01/97).

2. Às Empresas que aderirem ao Programa de Alimentação ao Trabalhador poderão descontar até 20% sobre o valor total da alimentação gasta com o trabalhador, de acordo com o teor nutritivo estipulado pelo PAT (Programa de Alimentação ao Trabalhador), não se constituindo tal prática em salário "*In natura*".

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

1. Será facultado às Empresas o fornecimento de Transporte adequado nas localidades ou nos horários em que não circule Transporte Coletivo de Passageiros, mediante expresso acordo entre empregados e empregadores, com renúncia à concessão do Vale-Transporte, não se constituindo essa faculdade em salário "*In natura*", bem como, o percurso de ida e vinda em jornada "*In tinere*", na forma da norma consolidada.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA OITAVA - PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR

1. O Sindicato obreiro prestará, através de Empresa Conveniada CLÍNICA SIM, indistintamente a todos os trabalhadores da categoria representada por esse Acordo Coletivo de Trabalho e seus dependentes, que assim optarem, serviço específico de **Assistência à Saúde** por força do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR**, conforme as condições abaixo da empresa Conveniada que aqui integra para todos os fins.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A prestação dos serviços iniciará 30 (trinta) dias após o pagamento da primeira fatura, pela empresa ao qual o trabalhador esteja vinculado.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Para a consecução financeira do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR – Assistência à Saúde**, todas as empresas do setor que seus trabalhadores não possuam plano de saúde pago pela empresa ou pelo trabalhador, **deverão recolher mensalmente**, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor de **estabelecido na CCT, de R\$ 35,00 (de setembro/2023 a agosto 2024) e de R\$ 37,00 (de setembro/2024 a agosto/2025)**, por trabalhador que não tenha plano de saúde, mediante boleto bancário emitido por empresa gestora do Projeto Saúde Trabalhador, tomando-se como base o número de empregados indicados em relação própria, a entidade sindical obreira que repassará a Empresa Conveniada CLINICA SIM.

PARÁGRAFO TERCEIRO – A gestora responsável para administrar o **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR** é a empresa Assessoria e Administração de Cobrança Sindical Ltda, inscrita no CNPJ 43.390.714/0001-66.

PARÁGRAFO QUARTO – As empresas do setor deverão encaminhar sempre que solicitado pelos sindicatos, planilha em Excel com toda a movimentação dos colaboradores (**Inclusão e exclusão**) com o nome e CPF, exclusivamente através do e-mail: a2cosin@gmail.com com cópia para sauade@sintrahpe.com.br.

PARÁGRAFO QUINTO – Por força do presente **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR Assistência à Saúde**, todos os trabalhadores das empresas que estiverem em dias com o pagamento do projeto, terão o direito sem qualquer custo adicional aos serviços correlatos de: **Assistência à Saúde**, abrangendo o **atendimento ambulatorial para casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente**, com as seguintes especialidades: **Clinico Geral, Cardiologia, Ginecologista, Dermatologia, Endocrinologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Reumatologia, Urologia**, bem como os seguintes exames clínicos: **Hemograma completo, uréia, creatinas, triglicerídeos, fezes, sumário de urina, glicose, colesterol total e colesterol LDL e HDL**. O Colaborador terá direito ao atendimento após 30 (trinta) dias que a empresa que trabalhe efetuar a devida contribuição ao **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR** e mantê-las em dia.

PARÁGRAFO SEXTO – Em caso de afastamento do empregado por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o respectivo recolhimento mensal até 06 (**seis**) meses, contados do início do afastamento. Caso o afastamento ultrapasse o prazo de 06 (seis) meses, o empregador ficará desobrigado ao recolhimento mensal a partir do sétimo mês.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Eventual inadimplência ou mora do empregador quanto ao recolhimento mensal correspondente ao presente Projeto Saúde do Trabalhador – **Assistência à Saúde**, impedirá que o trabalhador tenha os atendimentos que lhe são devidos, devendo a entidade sindical adotar as posturas de cobrança que julgar adequadas, ficando autorizado a empresa gestora Assessoria e Administração de Cobrança Sindical Ltda, inscrita no CNPJ 43.390.714/0001-66 a realização das cobranças.

PARÁGRAFO OITAVO – Os sindicatos convenientes fiscalizarão a concessão dos benefícios concedidos aos trabalhadores, bem como as receitas previstas no parágrafo primeiro, se comprometendo, conjuntamente, a promover as ações necessárias objetivando o repasse dos recursos por parte das empresas, não respondendo, contudo, em caso de eventuais falhas na prestação dos serviços e/ou descumprimento por obrigações financeiras eventualmente inadimplidas.

PARÁGRAFO NONO – A falha na prestação dos serviços pela clínica conveniada não importa em qualquer prejuízo algum aos estabelecimentos.

PARÁGRAFO DÉCIMO – O presente benefício social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO – Sempre que necessário à comprovação do cumprimento do Acordo Coletivo de Trabalho, o Sindicato obreiro poderá solicitar a comprovação do pagamento da obrigação estabelecida nessa cláusula.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO – O sindicato obreiro obriga-se a denunciar aos tomadores de serviços, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da data prevista para cumprimento da obrigação, o descumprimento da norma por parte da empresa prestadora, bem como promover as ações necessárias ao recebimento do valor devido. No caso de descumprimento dessa regra, a representação dos trabalhadores responderá diretamente perante a empresa contratada pelos valores inadimplidos pelas empresas.

PARÁGRAFO DÉCIMO TERCEIRO - O sindicato obreiro promoverá ação de cumprimento, na hipótese de descumprimento da presente avença, ficando desde já acordado que, nesse caso, incidirá multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária, contados da data do inadimplemento, devendo a entidade laboral repassar esse valor no prazo de 72 (setenta e duas) horas à empresa gestora do plano de assistência.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUARTO – Na hipótese de descumprimento do parágrafo primeiro da presente avença, a empresa gestora da prestação dos serviços estabelecidos no caput, adotará medidas de proteção ao crédito, ações cartoriais e judiciais necessárias, independentemente das medidas judiciais ajuizadas pela representação laboral, autorizando-se a contratação de empresas de cobrança para esse fim específico. Sendo certo que os convenientes não respondem perante a operadora, por nenhuma obrigação porventura inadimplidas pelas empresas.

PARÁGRAFO DÉCIMO QUINTO – Em face ao estipulado no parágrafo décimo terceiro, a empresa contratada obriga-se a entregar mensalmente relatório das medidas tomadas e da prestação de serviços realizados, inclusive, comunicando aos convenientes, no prazo de 10 (dez) dias do vencimento da obrigação, qualquer irregularidade no pagamento por parte das empresas.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEXTO – A empresa Conveniada no prazo de 30 (trinta dias), após o envio das relações dos trabalhadores pelas empresas, emitirá e entregará a carteira de identificação aos beneficiários do sistema, a qual poderá ser carteira de identificação virtual.

PARÁGRAFO DÉCIMO SÉTIMO – Objetivando um melhor controle e estatística do absenteísmo, a empresa gestora fornecerá ao Sindicato Patronal a relação, por empresa, de todos os atendimentos realizados e da concessão de atestado médico com os respectivos dias de dispensa ao trabalho. A empresa, por sua vez, poderá solicitar ao sindicato patronal cópias dos documentos a ela relativos.

PARÁGRAFO DÉCIMO OITAVO - A empresa gestora poderá suspender o atendimento dos empregados da empresa que esteja inadimplente para com o sistema, por prazo superior a 30 (trinta) dias contados da data estabelecida para o cumprimento da obrigação prevista nessa cláusula. Fica garantido ao empregado o direito de buscar atendimento particular dos idênticos benefícios fornecido pelo sistema, arcando a empresa devedora com os pagamentos decorrentes desses atendimentos, desde que preço esteja compatível com os praticados pelas clínicas populares, sem prejuízo das parcelas vencidas e vincendas devidas em favor da empresa gestora.

PARÁGRAFO DÉCIMO NONO - O sindicato laboral promoverá ação de cumprimento, em caso de inadimplemento desta cláusula, independente das medidas administrativas e judiciais que venham a ser tomadas pela empresa gestora, podendo ainda realizar acordo com o estabelecimento a qualquer tempo.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO - As empresas que concederem plano de assistência médica hospitalar, ficam desobrigadas ao pagamento do valor estipulado no *caput*, mediante comprovação ao sindicato dos trabalhadores que tenham plano de saúde. Os demais trabalhadores que não tiverem optado por plano de saúde deverão as empresas incluírem no PROJETO SAÚDE TRABALHADOR.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO – Os usuários do **PROJETO SAÚDE TRABALHADOR**, serão:

a) **Usuário Titular** (Empregado pertencente a Categoria Profissional representada pelo **SINDICATO**, Associados e não Associados);

b) O trabalhador **titular associado poderá incluir até 02 (dois) dependentes**, autorizando a empresa por escrito a descontar em folha de pagamento o valor equivalente a contribuição associativa, de R\$ 40,00, a partir de 01 de setembro de 2023 e de R\$ 43,00, a partir de 01 de setembro de 2024. **Caso queira acrescentar mais dependentes deverá autorizar o desconto de de R\$ 40,00, a partir de 01 de setembro de 2023 e de R\$ 43,00, a partir de 01 de setembro de 2024, por cada dependente a ser incluído**, para que utilize os benefícios do **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR, desde que a empresa seja adepta do Projeto Saúde Trabalhador.**

c) O **Empresário, que fizer parte do quadro social da empresa, terá direito a utilização do sistema desde que requerida a sua inclusão e que sua empresa esteja devidamente regular com o recolhimento do Projeto Saúde Trabalhador, sem nenhum custo adicional em sua fatura.**

PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO – O valor mensal por trabalhador que será custeado pelas empresas do setor para a consecução do presente **PROJETO SAÚDE DO TRABALHADOR – Assistência à Saúde**, será reajustado em negociação coletiva, respeitando-se a data base da categoria.

PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO – A empresa Conveniada será a SIM e os locais de Atendimento serão informados às empresas e nos sites e sedes dos sindicatos convenientes, com ampla divulgação.

PARAGRAFO VIGÉSIMO QUARTO – O Sindicato laboral não poderá **CELEBRAR** Acordo Coletivo que exclua a empresa da adesão dos seus Trabalhadores ao Projeto Saúde do Trabalhador.

PARAGRAFO VIGÉSIMO QUINTO – As empresas deverão comprovar mediante carteira de plano de saúde e boleto bancário, que o trabalhador tem plano de saúde para ser isenta do pagamento do Projeto Saúde do Trabalhador, pagando exclusivamente sobre o trabalhador que não tiver Plano de Saúde, pago por ele ou pela empresa.

PARAGRAFO VIGÉSIMO SEXTA – A entidade sindical, através da empresa Assessoria e Administração de Cobrança Sindical Ltda, inscrita no CNPJ 43.390.714/0001-66, poderá contratar outras clínicas particulares para ampliar a oferta de atendimentos de saúde para o trabalhador, não se limitando apenas a clínica SIM.

-

PARAGRAFO VIGÉSIMO SÉTIMA – A empresa deverá ofertar aos trabalhadores da categoria, que nela prestem serviços de sua atividade fim, terceirizados ou não, os benefícios previstos nesta cláusula.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA NONA - DISPOSIÇÕES RESCISÓRIAS DO CONTRATO DE TRABALHO

1. As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados com mais de 12 (doze meses), de serviços prestados na mesma empresa, deverão preferencialmente ser assistidas e homologadas no Sindicato dos Empregados, para maior garantia e segurança das partes envolvidas, observadas as regras contidas no Art. no 477 da CLT e de seus respectivos contratos de trabalho, inclusive dos empregados de outras categorias profissionais compreendidos na atividade preponderante das empresas, conforme jurisprudência interativa do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA - CARTA DE RECOMENDAÇÃO

1. As Empresas fornecerão, quando da Rescisão contratual sem justa causa, Carta de Recomendação aos seus ex-empregados, mencionando o período de trabalho e a função exercida.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA PROVISÓRIA PARA EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA E PRÊMIO

1. Será garantido provisoriamente o trabalho, por um ano, ao empregado que estiver há um ano de se aposentar, desde que venha laborando continuamente na empresa há mais de cinco anos, ressalvada a demissão por justa causa, hipótese em que não haverá necessidade de instauração de inquérito judicial.

2. A garantia se iniciará com a comunicação, por escrito, do empregado, sem efeito retroativo, e findará quando o empregado completar o tempo de serviço mínimo para aposentar-se, impreterivelmente.

3. O empregado que requerer ao INSS aposentadoria voluntária e não pretender mais continuar trabalhando na empresa deverá no mesmo ato comunicar por escrito ao empregador a sua intenção de se afastar do emprego por vontade própria.

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DA JORNADA DE TRABALHO

1. A duração do intervalo entre dois turnos, para refeição e repouso, será de, no mínimo, de trinta minutos e no máximo de três horas, não podendo a duração do intervalo entre - jornadas diárias ser inferior a 11 (onze) horas, na forma do disposto nos artigos n.º 74 e n.º 66, da CLT. Caso seja necessário estender o intervalo máximo o mesmo será realizado por meio de Acordo Individual de Trabalho.

2. O intervalo para repouso e alimentação acima clausulado será de livre utilização do empregado podendo afastar-se do local de trabalho, se e somente se, for obrigado a permanecer na empresa, esse tempo será considerado como a disposição do empregador, sendo considerado como hora extra, exclusivamente, o período de descanso, efetivamente trabalhado.

3. Fica facultado, nos termos do Art. 58, § 2º da CLT, a adoção de regime do revezamento de 12h00min (doze) horas de trabalho por 36h00min (trinta e seis) horas de descanso, compensando-se as horas excedentes e extraordinárias da jornada de 08h00min (oito) horas nas 36h00min (trinta e seis) horas seguintes, destinadas para o repouso e compensações, conforme faculta o Art. 59-A, da CLT. Devendo ser observado o descanso intrajornada de no mínimo 1h.

4. Para os atuais empregados a adoção do regime de revezamento será feita mediante opção manifesta perante a empresa, mediante Acordo Individual de Trabalho.

5. Para os empregados admitidos posteriormente à homologação deste Acordo Coletivo de Trabalho, fica desde logo instituído o regime de revezamento.

6. 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, a critério da empresa serão estabelecidos as seguintes condições:

I - ESCALA DE FOLGA FIXA. Quando por ocasião da folga dominical, ou seja, a cada 6(seis) domingos trabalhados o 7º (sétimo) será folgado, sem prejuízo do repouso semanal remunerado), 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 7º (sétimo) será folgado conjuntamente com a 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, ou seja, cada 6 (seis) domingos trabalhados o 7º (sétimo) será folgado, desde que esta falta seja considerada como folga.

IV - Quando o empregado prestar serviço em jornada única a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, com administração centralizada, não restará configurada a existência de mais de um contrato de trabalho, desde que o faça na mesma jornada de trabalho.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DO BANCO DE HORAS

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.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS AUTORIZAÇÕES PARA SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DA JORNADA DE TRABA

1. A Empresa poderá se utilizar de meios eletrônicos para controle da jornada de trabalho, ficando autorizada a utilização de quaisquer sistemas de registro eletrônico de ponto, seja REP-C ou outros sistemas alternativos, como REP-A ou REP-P, conforme regras previstas no artigo 77 da Portaria nº 671, de 08.11.2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL

1. As empresas obrigam-se a descontar de cada um de seus empregados filiados ou não filiados, desde já autorizado por assembleia realizada na empresa, o valor correspondente a R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais), a título de Contribuição Negocial e a recolher em favor do Sindicato Intermunicipal dos Trabalhadores em Hotéis, Flats, Pensões, Pousadas, Motéis, Apart- Hotéis e Similares, Self-Services, Fast-Foods, Churrascarias, Pizzarias, Buffets e Similares de Pernambuco, a Contribuição Negocial da Categoria profissional, a ser pagas até o dia 30 de novembro de 2024, conforme artigos 462, 545, 578, 579, 582, 583, 602, 61-B, da CLT.

2. Fica assegurado aos trabalhadores, abrangidos pela presente Acordo Coletivo, o direito de se opor ao referido desconto, até 10 (dez) dias, após o depósito e registro do presente instrumento no Sistema

Mediador do MTE. A oposição somente será aceita se formalizada pelo próprio empregado, na sede do respectivo sindicato, mediante assinatura do mesmo.

3. O recolhimento fora do prazo implicará na aplicação de uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total do recolhimento, acrescido de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês, e ainda, das despesas com honorários advocatícios e custas processuais, na hipótese de cobrança judicial.

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO CUMPRIMENTO DESTES ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

1. As partes obrigam-se a observar fiel e rigorosamente o presente Acordo Coletivo de Trabalho, por expressar o ponto de equilíbrio entre as reivindicações apresentadas pela Entidade dos Empregados e os oferecimentos feitos em contraproposta pela empresa participante deste acordo, nos exatos limites de suas responsabilidades.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE DATA-BASE, VIGÊNCIA E EXTENSÃO TERRITORIAL

1. A data base da categoria profissional passará a ser 1º de setembro de cada ano, sendo extensiva a todas as empresas que fazem parte deste Acordo Coletivo de Trabalho.

2. O presente Acordo Coletivo de Trabalho, vigorará pelo prazo de 02 (dois) anos, a contar de 1º de setembro de 2023 e com termo final em data de 31 de agosto de 2025.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DISPOSIÇÕES FINAIS

1. Este Acordo Coletivo de Trabalho será registrado junto ao Ministério do Trabalho, mais especificamente, a SRT (Superintendência Regional do Trabalho).

E, por estarem assim justos e acordados, assinam os acordantes e os Intervenientes Necessários, por seus Representantes legais, o presente Acordo Coletivo de Trabalho decorrente de negociação coletiva.

}

ANDRE DE ARAUJO GOMES
PRESIDENTE

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

TAINA MENEZES MATOS DE SOUSA
SÓCIO
VENTISETTE PIZZARIA LTDA

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA 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>.