

SINTSHOGASTRO-SAR, SIND DOS TRABALHADORES NO COM E SERV EM GRL, DE HOSPED GASTR, ALIM PREP E BEB A VJ DE STO ANDRE, CNPJ n. 57.618.373/0001-48, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr (a). **VALTER VENTURA OLIVEIRA**;

E

SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DO GRANDE ABC, CNPJ n. 51.109.841/0001-72, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr (a). **CARLOS ROBERTO MOREIRA**

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

CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de fevereiro de 2024 a 31 de janeiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

Parágrafo único - As partes deliberam, aprovados pelas respectivas assembleias, manter a data base da categoria para 1º de fevereiro.

CLÁUSULA 2ª- ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas representadas pelos Sindicatos acordantes, abrangerá toda categoria e todos os exercentes da categoria profissional "dos trabalhadores em Hospedagem e Gastronomia" em Hotéis, Apart-Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedaria, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Choperias, Boates, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods, Self-Service, Pastelarias, Cafés, Rotisseries, Quiosques, Drive-In, e estabelecimentos assemelhados, (nela incluídos os que trabalham com bebidas e alimentação preparada), ainda que, exerçam suas funções em supermercados, cooperativas, padarias, shoppings, bingos, casas de diversões, clubes, associações ou qualquer outro estabelecimento sediado nos Municípios de Santo André, São Caetano do Sul, Mauá e Ribeirão Pires, obrigando os empregadores a seu fiel cumprimento, com abrangência territorial em Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP e São Caetano do Sul/SP.

Salários, Reajustes e Pagamentos
Piso Salarial

CLÁUSULA 3ª. - SALÁRIOS NORMATIVOS (PISOS SALARIAIS)

Piso Salarial - Reajustes

3.1. - A partir de 1º./02/2024, os salários normativos da categoria profissional passam a ser de: **R\$ 1.877,15** (Hum Mil Oitocentos e Setenta Sete Reais e Quinze Centavos) para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais para as empresas participantes do **REPIS** e **R\$ 2.252,52** (Dois Mil Duzentos e Cinquenta e Dois Reais e Cinquenta e Dois Centavos) para as demais empresas.

Parágrafo primeiro - As empresas poderão contratar empregados por meia jornada de trabalho cuja carga horária será de 22 (vinte e duas) horas semanais, cujo piso salarial será de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial descrito no caput. As horas excedentes serão computadas com o adicional de hora extraordinárias previsto neste instrumento.

Parágrafo segundo - Aos empregados contratados na forma do caput, será permitida a compensação de horas de trabalho, com acréscimo dessas horas em alguns dias e a consequente redução em outros dias, desde que a jornada diária não ultrapasse 10 (dez) horas.

Parágrafo terceiro - Fica assegurado o Salário-Mínimo Estadual aos empregados admitidos que não possuam prática ou qualificação na categoria profissional, enquanto durar o período de vigência de seu contrato de experiência.

Parágrafo quarto - No período compreendido entre 1º./02/2024 e 31/01/2025, as empresas poderão contratar empregados na condição de horistas com os seguintes salários:

- Salário de R\$ 9,56 (Nove Reais e Cinquenta e Seis Centavos) por hora, para empresas optantes ao **REPIS** 2024/2025;

- R\$ 11,46 (Onze Reais e Quarenta e Seis Centavos) para as demais empresas não optantes ao **REPIS** 2024/2025.

A contratação com salário hora obedecerá aos seguintes critérios:

a) A carga semanal de trabalho do empregado horista fica limitada a 16 (dezesesseis) horas, não devendo ser inferior a 5 (cinco) horas diárias e não podendo ultrapassar o limite diário de oito horas;

b) As horas excedentes ao limite de 16 (dezesesseis) horas semanais serão acrescidas do adicional de horas extraordinárias de 60% previstos nesta convenção;

c) Para efeito de pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), será considerado o total de horas trabalhadas no mês, obedecendo ao explicitado no item "a", dividido por 16 e o resultado multiplicado pelo número de dias de repouso do indigitado mês;

d) Para efeito de férias e décimo terceiro salário será considerado a média dos últimos doze meses trabalhados ou, em se tratando de empregado com menos de um ano de trabalho para a empresa, a média do tempo de serviço;

e) Ao trabalhador horista serão assegurados todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho na sua proporcionalidade.

f) A contratação de empregado horista será registrada na CTPS e ficha de registro do empregado;

g) Para efeito de pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), será observada a seguinte regra: número de horas trabalhadas multiplicadas pelo salário hora, dividido por 8 (número de horas de trabalho) multiplicado pelo número de dias de descanso, e, na semana que não houver prestação de serviços não haverá pagamento de (DSR).

h) Para efeito de férias e décimo terceiro salário será feita a média dos últimos 12 (doze) meses trabalhados ou, em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho para a empresa, a média do tempo de serviço;

Parágrafo quinto - Fica expressamente vedada, outras formas de contratação, além das já previstas nesta convenção, permitindo-se, contudo, as contratações com jornadas diferenciadas, abaixo destacadas:

a) As previstas na cláusula trigésima sexta (36), deste instrumento (Turnos de Trabalho de 12x36);

b) Que contemplem jornadas de seis horas;

c) As profissões regulamentadas legalmente reconhecidas;

d) Que contemplem contratos anteriormente firmados ao início de vigência do presente ajuste, em respeito ao direito adquirido.

CLÁUSULA 4ª. - PISO SALARIAL ESPECIAL - REPIS - (Regime Especial de Piso Salarial)

Considerando a publicação da Lei Complementar n.º 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os Sindicatos convenientes vêm manter a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às empresas optantes pelo nominado SIMPLES NACIONAL.

Parágrafo primeiro - Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se "microempreendedor individual (MEI)" o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais), "microempresa" o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se "empresa de pequeno porte" o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Parágrafo segundo - No caso de início de atividade de empresa integrante da categoria econômica, no curso do ano-calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses em que se houver exercido atividade.

Parágrafo terceiro - O enquadramento do empresário individual e do empresário de sociedade simples ou empresária, como: "microempreendedor individual (MEI)", "microempresa" ou "empresa de pequeno porte" para efeito de aplicação de piso salarial diferenciado (**REPIS**) somente será efetivado após expressa aprovação dos sindicatos Convenientes, através de expedição de certidão de regularidade, e mediante as seguintes condições:

- a) O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção (01/02/2024 a 31/01/2025);
- b) Mediante solicitação por meio eletrônico da empresa e endereçada ao **SEHAL SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E DE ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC e SINTSHOGASTRO-SAR, SIND DOS TRABALHADORES NO COM E SERV EM GRL, DE HOSPED GASTR, ALIM PREP E BEB A VJ DE STO ANDRE** para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário anterior.

Parágrafo quarto - A prova documental da condição prevista no parágrafo primeiro desta cláusula será feita por declaração sob responsabilidade, assinada pelo empresário e ou pelo contabilista

responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado pelos signatários, até o dia **31/07/2024**, ou até 30 dias após a admissão do primeiro empregado e que conste as seguintes informações e declarações:

Parágrafo quinto - Devem constar da documentação referida no parágrafo anterior as seguintes informações e declarações: Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, Endereço Completo, Identificação do Sócio e ou do Contabilista Responsável, declaração de que a RECEITA TOTAL auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite ENQUADRAR a empresa na faixa de MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial (**REPIS**), **comprovação de cumprimento de todas as cláusulas da convenção vigente e de responsabilidade pela declaração, além da ciência de se tratar de uma cláusula de adesão condicionada à Convenção Coletiva de Trabalho sujeita à aprovação dos sindicatos convenentes, ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial e consequente pagamento das diferenças salariais.**

a) – As empresas OPTANTES ao **REPIS** 2024/2025 deverão anexar ao sistema eletrônico fornecido pelo SEHAL os seguintes documentos:

1. GFIP (Guia do FGTS) da competência;
2. Ficha de Registro e/ou cópia do Livro de Registro de cada trabalhador;
3. documentos enviados dos itens a e b serão arquivados em respeito à LGPD;

Parágrafo sexto - A aplicação do **REPIS** não implicará direito a equiparação salarial em relação aos empregados que contem 2 (dois) ou mais anos de tempo de serviço na empresa.

Parágrafo sétimo - As empresas somente poderão praticar o piso especial após aprovação da inclusão do **REPIS** junto aos sindicatos convenentes, através da expedição de CERTIDÃO ELETRÔNICA DE REGULARIDADE PELAS ENTIDADES SIGNATÁRIAS.

Parágrafo oitavo - O prazo para aprovação ou recusa FUNDAMENTADA da inclusão da empresa no **REPIS**, será de até 30 dias corridos e ininterruptos do protocolo e totalidade de documentos e declarações anexadas ao sistema eletrônico fornecido pelo **SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E DE ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC**, restando apenas aprovação ou não do sindicato laboral obedecendo os mesmos prazos.

Parágrafo nono - Caso a empresa NÃO se enquadre nas exigências do **REPIS**, ela deverá praticar o piso salarial superior disposto no item 3.1 da Cláusula 3ª. desta Convenção.

Parágrafo décimo - Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão o CERTIFICADO, com validade coincidente com a data da presente CCT, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, devidamente assinado pelos sindicatos profissional e patronal, que lhes facultará, a partir de 1º/02/2024 a prática dos pisos salariais estipulados no item 3.1 da Cláusula 3ª. desta Convenção.

Parágrafo décimo primeiro - O prazo para adesão ao **REPIS** 2024/2025 terminará no dia **31/07/2024**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

Parágrafo décimo segundo - Em atos homologatórios da rescisão de contrato de trabalho e processos perante a Justiça do Trabalho, a comprovação do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, se fará através da apresentação da CERTIFICADO DE ADESÃO AO **REPIS** - 2024/2025, datada antes do referido evento.

Parágrafo décimo terceiro - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do **REPIS**, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo décimo quarto - O CERTIFICADO DE ADESÃO AO **REPIS** - 2024/2025 somente será fornecido às empresas que cumpram integralmente as cláusulas constantes da presente **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**.

Parágrafo décimo quinto - Às empresas eventualmente excluídas do regime contábil SIMPLES deverão formular requerimento de consulta de viabilidade de certidão aos Sindicatos Signatários.

Parágrafo décimo sexto - No que se refere ao cumprimento da presente cláusula, fica vedado ao sindicato profissional a celebração de acordos coletivos de trabalho (**REPIS** 2024/2025) contrários ao aqui ajustado, sob pena de nulidade dos referidos acordos.

Parágrafo décimo sétimo - As entidades signatárias poderão conjuntamente fazer concessões a empresas que não se enquadram na *Cláusula 4ª, considerando fatores sociais relevantes para a categoria profissional a exemplo da manutenção e/ou geração de empregos.*

Parágrafo décimo oitavo - Ficam excluídos desta cláusula os menores aprendizes, em face de disposição em cláusula específica constante deste ajuste.

CLÁUSULA 5ª. - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Sobre os salários de 31/01/2024 será aplicado, em 1º de Fevereiro de 2024 (para pagamento no 5º dia útil de março de 2024), o percentual único e negociado de 4% (Quatro por cento).

Parágrafo primeiro - A aplicação do reajuste estipulado em 1º de fevereiro de 2024 deverá ser quitada obrigatoriamente até o 5º dia útil de abril de 2024.

Parágrafo segundo - Poderão ser compensadas as antecipações concedidas no período de 1º./02/2023 a 31.01.2024, exceto as decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência ou término de aprendizagem.

Parágrafo terceiro- Os pagamentos dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido e, do 13º salário (1ª parcela até dia 30 de novembro e a 2ª parcela até dia 20 de dezembro), deverão obedecer aos prazos legais.

CLÁUSULA 6ª - MORA SALARIAL

O atraso no pagamento dos salários e do 13º salário implicará na multa de 4% (quatro inteiros por cento) sobre o valor devido, revertendo a favor do empregado.

CLÁUSULA 7ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALES)

As empresas concederão aos seus empregados adiantamentos de salário, nas seguintes condições:

a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal;

b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia 20 coincidir com sábado, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia imediatamente anterior e quando o dia 20 recair

em domingo ou feriado, deverá ser pago no primeiro dia imediatamente posterior.

c) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º salário.

d) ao empregado horista, que tenha jornada diária inferior a 8 (oito) horas, fica assegurado um vale correspondente no mínimo ao valor de 48 (quarenta e oito) horas.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo.

CLÁUSULA 8ª - GARANTIAS SALARIAIS

Será garantido ao empregado admitido, em substituição a outro empregado, dispensado sem justa causa, o menor salário pago ao excedente da função do dispensado.

Parágrafo único - Fica garantido ao empregado que substituir outro, em impedimentos ocasionais, o mesmo salário do empregado substituído, desde que superior ao do substituto.

CLÁUSULA 9ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados comprovantes de todos os pagamentos efetuados, discriminando todas as verbas pagas; descontadas e o valor da parcela do FGTS, além da sua identificação.

Parágrafo único - quando os pagamentos forem efetuados por depósitos bancário e a empresa não forneceu o recibo de pagamento e o trabalhador não conseguiu o extrato com verbas discriminadas, a empresa fica obrigada a fornecê-lo.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA 10ª - ADICIONAL PARA HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias laboradas serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo Único - Exclusivamente as empresas que obtiverem certidão do **REPIS** 2024/2025, poderão praticar o adicional de 50% (cinquenta por cento) de horas extras calculado sobre a hora normal.

CLÁUSULA 11ª - ADICIONAL PARA O TRABALHO EM FERIADOS E DIAS DE REPOUSO

Parágrafo único - As horas de trabalho prestado em feriados ou DSRs (dias destinados a folga) serão consideradas horas extraordinárias e pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal desse dia, e desde que não haja folga compensatória em outro dia do mesmo mês.

CLÁUSULA 12ª - TRABALHO EM DOMINGOS

Todo empregado terá direito a um Descanso Semanal Remunerado (DSR), por mês, em domingo, qualquer que seja o regime de trabalho, salvo acordo firmado com o Sindicato Profissional, dispondo em contrário.

Parágrafo primeiro - Para possibilitar o cumprimento do disposto no "caput" desta cláusula ficam as empresas autorizadas a aumentar a carga horária semanal, cancelando a folga que recairia na semana do descanso dominical, em contrapartida, mantida a folga original esta será considerada como compensação de feriados.

Parágrafo segundo - Verificada a impossibilidade da concessão de uma folga no domingo prevista no "caput", as empresas pagarão esse dia com o acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal, independente da remuneração normal desse dia, obedecida a carga semanal de 44 horas prevista na legislação trabalhista.

Parágrafo terceiro - Somente se beneficiarão do previsto nesta cláusula e seus parágrafos as empresas que estiverem inscritas no **REPIS** 2023/2024, as demais deverão organizar escala para concessão da folga dominical, bem como compensação de regime de feriados através de acordo coletivo com o Sindicato de Trabalhadores.

CLÁUSULA 13ª - MARCAÇÃO DE PONTO

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado o tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.).

Parágrafo único - Ao empregado que chegar atrasado e for permitido trabalhar será assegurada a remuneração do DSR (Descanso Semanal Remunerado).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA 14ª - ABONO ANTIGUIDADE

As empresas pagarão aos seus empregados que completarem 5 anos de serviço, ao mesmo empregador, um adicional de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário, a título de abono antiguidade, adicional esse que não integra o salário para quaisquer efeitos legais, trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo primeiro - A partir do 5º ano, a cada 05 (cinco) anos de trabalho o empregado adquire o direito a agregar um percentual de 5% (cinco por cento).

Parágrafo segundo - O limite da progressão dos percentuais, cessará quando o empregado completar o percentual de 20% (vinte por cento).

Outros Adicionais

CLÁUSULA 15ª - TAXA DE SERVIÇO (GORJETA)

As empresas que se utilizam da cobrança da taxa de serviço de 10% outro percentual deverão repassá-la aos empregados obedecendo aos critérios do artigo 457, parágrafo 1º da Lei nº 3.419/2017.

Outrossim, caso não optem por políticas individuais de rateio, ficam autorizadas a praticar o sistema de rateio da seguinte forma:

Parágrafo primeiro - Embasamento Legal

Ajustam condições com embasamento legal na Constituição Federal Art. 7º XXVI, e na Lei nº 13.419 de 13 de março de 2017 com nova redação dada ao artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando o rateio entre empregados da cobrança do adicional sobre despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares (gorjetas).

Em face ao que dispõe o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, empresas e seus empregados aqui representados por suas respectivas entidades de classe, na forma do artigo 611 e seguintes da mesma CLT, com amparo ainda do disposto nos artigos 7º, XXVI, e 8º III da Constituição Federal, firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho com o objetivo de dar cumprimento à regulamentação da cobrança e rateio das gorjetas nos termos da lei 13.419/2017 nas empresas representadas pelas entidades signatárias deste.

As regras e diretrizes aqui estabelecidas serão de observância obrigatória pelas partes representadas por este instrumento e serão refletidas nas próximas convenções coletivas de trabalho, podendo ser adaptadas ou ajustadas ao que aqui está pactuado, mediante acordo coletivo de trabalho ou novos aditamentos que se fizerem necessários.

Parágrafo segundo - Dispositivo legal

As partes reconhecem que o dispositivo legal mencionado sugere que o valor pago a título de gorjetas aos empregados não constitui receita própria dos empregadores e destina-se exclusivamente aos trabalhadores, bem como a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

- a) As espontâneas, também conhecida como "caixinha" cujo valor é desconhecido por ser entregue pelo consumidor diretamente ao empregado nos termos do parágrafo 3º e 7º da referida lei.
- b) As Gorjetas cobradas em nota de despesas dos clientes, também conhecidas como Taxa de Serviço, adicional, gorjeta sugerida ou facultativa, etc. nos termos do parágrafo 3º e 6º da referida lei.

Parágrafo terceiro- Das Gorjetas Espontâneas entregues diretamente ao empregado

Nos termos do art. 2º parágrafos 3º e 7º as entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade de o empregador quantificar e precisar quanto cada trabalhador auferir mensalmente das gorjetas espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, vez que a gorjeta espontânea destina-se a pessoa específica como prêmio pelo bom atendimento, portanto tem caráter exclusivo e pessoal, fixam, para fins de dar amplo cumprimento ao artigo 3º da Lei 13.419/17, que tais valores não deverão ser alvo de rateio ou retenção, dada a sua particularidade e por ter destinação diferente da gorjeta de 10% disciplinada na Lei.

Parágrafo quarto -Das Gorjetas (taxa de serviço ou 10% ou de outro percentual)

Nos termos do art. 2º parágrafo 3º e 6º as gorjetas, também denominadas taxa de serviço ou 10% (dez por cento), continuarão a ser facultativas, ainda que fixadas nas notas de despesas ou pré-contas, sendo certo que os clientes que não desejarem pagar o respectivo valor não serão obrigados a fazê-lo dado a seu caráter de facultatividade, permitindo-se a cada estabelecimento a liberdade e decisão de cobrar ou não referidas taxas.

Parágrafo único - O valor da taxa de serviço ou gorjeta facultativa poderá ser de 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas cobradas na conta dos clientes do estabelecimento, sendo que a importância respectiva deverá constar em nota ou comanda destacada e devidamente identificada nas pré-contas (impresso ou manual), cujos valores serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelos clientes.

Parágrafo quinto - Periodicidade do pagamento

O montante arrecadado a título de taxa de serviço ou gorjeta deverá ser pago, preferencialmente, nas mesmas datas fixadas para pagamento de salários.

a) Sugere-se, para melhor controle da empresa e do empregado, que no dia 20 (vinte) seja feito um adiantamento a título de "adiantamento do rateio de gorjetas" referente a média de 15 dias arrecadados de gorjetas, sendo que o restante será pago no 5º dia útil do mês subsequente, e será equivalente a segunda quinzena do mês anterior. Os valores lançados serão aqueles apurados com o rateio das gorjetas.

b) Nos termos estabelecidos neste instrumento e sobre os quais deverão incidir férias com 1/3, 13º salário, FGTS e recolhimentos previdenciários.

c) O pagamento do adiantamento de gorjetas que ocorrerá no 20º dia do mês, não exclui a obrigação do pagamento do adiantamento salarial, cuja base de cálculo continuará a ser sobre o salário base do empregado.

Parágrafo sexto - Percentuais de rateio e retenção

Com permissivo na Lei, as partes ajustam e concordam com a retenção dos percentuais destinados a fazer frente a encargos da inclusão da gorjeta nos holerites, conforme segue:

a) Ajustam as partes que, do total da gorjeta arrecadado (excluindo-se a parte que a lei autoriza a reter (20% ou 33%, conforme o regime contábil da empresa), haverá o rateio entre seus empregados, do saldo da gorjeta restante nos seguintes percentuais e forma;

b) Aos Maitres, Garçons, Garçonetes, atendentes, será garantido o rateio mínimo de 80% (oitenta por cento);

c) Para os demais empregados da folha de pagamento - 20% (vinte por cento);

d) Os trabalhadores estabelecerão critérios de pontuação entre os setores, definindo assim, o quanto cada função receberá da parte que lhe cabe no respectivo rateio;

e) Não serão admitidas retenções de taxas sobre parte ou o todo da gorjeta que venha a ser pago pelos clientes através de cartão de crédito, hipótese na qual a gorjeta deve ser repassada aos empregados nos percentuais aqui estabelecidos.

f) Qualquer rateio de gorjeta que seja diferente do convencionado no presente instrumento, deverá ser documentado através de **acordo coletivo de trabalho** firmado após realização de assembleia acompanhada pelo sindicato dos trabalhadores.

g) As empresas com mais de 15 (quinze) empregados, independentes do percentual adotado de rateio, deverão eleger uma comissão de 3 (três) empregados através de assembleia conduzida pelo sindicato laboral, que em sistema de rodízio entre eles, vistarão o acompanhamento do rateio. Tais empregados, só gozarão de garantia de emprego caso a empresa tenha mais de 60 (sessenta empregados), nos termos do parágrafo 10.

h) A participação do sindicato dos empregados poderá ser requerida através do e-mail: hoteleiros@embranet.com.br, ou via carta protocolada na sede da entidade de empregados, acompanhada da ficha de registro e relação completa dos empregados da empresa, comprometendo-se a entidade obreira a dar atendimento em até 30 (trinta) dias e cujos acordos após sua aprovação pelos trabalhadores, deverá ser encaminhado pelo empregador para análise e arquivamento de cópia na entidade patronal.

Parágrafo sétimo - Retenção conforme o regime de tributação

Estabelecem as partes, em atendimento ao parágrafo 6º da lei 13.419/17, a faculdade de retenção de percentuais diferenciados, dependendo do regime contábil ao qual a empregadora está vinculada, a saber:

a) Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado a gorjeta (ou taxa de serviço) lançada na nota ou recibo de despesa, o valor arrecadado será repassado aos trabalhadores nos termos estabelecidos na cláusula 8ª supra facultado a retenção de até 20% (vinte por cento) para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração na remuneração dos empregados.

b) Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado (SIMPLES), a gorjeta (ou taxa de serviço) lançada na nota de despesa (calculada sobre os valores pagos pela alimentação e

bebidas), será repassado aos trabalhadores nos termos do parágrafo 8º supra, facultando-se a retenção de até 33% para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração na remuneração dos empregados.

c) O valor da taxa de serviço ou gorjeta facultativa poderá ser de 10% (dez por cento) calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento (alimentação e bebidas), sendo que a importância respectiva deverá constar em nota destacada e devidamente identificada nas pré-contas e cupons fiscais correspondentes, cujos valores serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelos clientes.

d) As regras aqui estabelecidas para a inclusão do rateio das gorjetas em nenhuma hipótese eximirão a empresa do pagamento do salário fixo pactuado aos empregados nos termos da Convenção Coletiva Vigente.

Parágrafo oitavo - Da anotação na carteira de trabalho e previdência social

Estabelecem a forma de anotação da Gorjeta na Carteira de Trabalho e previdência social do empregado:

a) As empresas deverão anotar na carteira de trabalho e previdência social e incluir no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo, e além do mesmo, também de forma discriminada deverá constar o valor ou percentual das gorjetas a que tem direito, face ao lançamento delas na nota de serviço e devidamente distribuída a seus empregos nos termos da cláusula 8ª deste instrumento.

b) As gorjetas espontâneas, algumas vezes também denominadas "caixinhas" em face de seu caráter de premiação individual pelo bom serviço prestado, não serão alvo de rateio e não serão incorporados nos contracheques de quem as recebeu, pela impossibilidade de mensurar individualmente cada valor dado de forma espontânea pelo cliente.

Parágrafo nono - Reflexos em férias, 13º salário e FGTS

O montante arrecadado a título de gorjetas, descontado os valores retidos pela empresa, refletirão em férias e 13º salário, sendo certo que o método de apuração dos valores devidos a tais títulos deverá ser o seguinte:

a) O valor a ser pago, a título de gorjetas, para fins de pagamento de férias e ausências justificadas, será obtido através do somatório dos valores recebidos pelo empregado a título de gorjetas, somando-se os doze meses do seu período aquisitivo, e dividindo-se por doze (média

de apuração), obtendo-se o valor a ser pago a título de férias, que deverá ser lançado discriminadamente no recibo das férias do colaborador e pago nas mesmas épocas em que for pago as férias e por ocasião de seu gozo.

b) Os empregados que tiverem a gorjeta inserida em seus contracheques, não serão mantidos em escala de rateio de gorjetas quando estiverem de férias;

c) O pagamento do 13º salário obedecerá ao ano civil, sendo que as gorjetas lançadas nos contracheques irão incidir sobre o 13º salário.

d) Para fins de apuração do valor das gorjetas no 13º salário, a empresa somará o valor rateado ao empregado mensalmente e lançado no seu contracheque nos 12 meses do ano civil (de janeiro a dezembro), dividindo-se o resultado encontrado por 12 para fins de apuração do valor de pagamento do 13º salário.

e) As datas de pagamento do reflexo das gorjetas no 13º salário serão: último dia útil de novembro de cada ano e até o dia 20(vinte) do mês de dezembro.

Parágrafo décimo - Sistema de acompanhamento e fiscalização

Para as empresas com mais de sessenta empregados será constituída comissão de empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade, cobrança e distribuição da gorjeta.

a) Serão eleitos três empregados através de assembleia geral conduzida pelo sindicato laboral, sendo que entre eles será escolhido um empregado para que ele goze de garantia de emprego, pelo período de um ano não sendo permitida reeleição.

b) Dentre os três membros serão escolhidos um suplente, que só gozará de estabilidade na hipótese do titular se afastar, perdendo o titular a garantia, durante o afastamento, vez que a garantia será transferida ao suplente enquanto estiver atuando no cargo do titular.

c) Para fins de acompanhamento e fiscalização a empresa se valerá de relatório onde serão lançados diariamente os valores de entrada das gorjetas (taxas de serviço ou 10%), deduzidos os percentuais de retenção a favor da empresa, e o valor a ser rateado.

d) O relatório contará com o visto de pelo menos um dos empregados pertencentes à comissão eleita pela Assembleia geral.

Parágrafo décimo primeiro - Cobrança da Gorjeta (10%) aos clientes

Nos termos do parágrafo 9º da lei, cessada pela empresa a cobrança da gorjeta (10%) desde que cobrada e incorporada ao contracheque do empregado por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, a partir da vigência da nova Lei.

Parágrafo décimo segundo - Multas por descumprimento

Estipulam as partes signatárias, que, se for comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º da Lei, deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria.

a) Nos termos da mencionada Lei, será assegurado em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, devendo a entidade obreira notificar por escrito à empresa para que comprove a regularidade, estabelecendo prazo não inferior a 15(quinze) dias para que efetue a comprovação, sem a qual, a multa será aplicada.

b) Ocorrendo reincidência, a empresa será novamente notificada para defesa e apresentação de comprovação no prazo de 15(quinze)dias, e sem a comprovação, conforme prevê a Lei, o valor da multa aplicada na primeira infração, será triplicado.

Parágrafo décimo terceiro - Reconhecimento da implantação

As partes signatárias, reconhecendo que a implantação de critérios para cumprimento da nova lei exige um período de adaptação, ajustam que, verificadas dificuldades de cumprimento e ajustes das cláusulas ora pactuadas, em contraposição com a realidade fática, se comprometem a conduzir novas negociações aplicáveis para o bem da categoria de empregados e patronal.

a) Após o início da vigência da lei 13.419/2017, fica extinta a Tabela de Estimativa de Gorjetas, ante a edição da lei específica que determina a incorporação das gorjetas aos salários;

b) Ficam excluídas do rateio as empresas que não cobram gorjetas, bem como os entregadores de alimentos ou motoboys (entregadores de alimentos ou terceirizados), por receberem taxas de entrega, assim como também os empregados terceirizados ou temporários, por estarem sujeitos a contratos especiais ou ainda por estarem vinculados a outras Convenções Coletivas de Trabalho.

CLÁUSULA 16ª - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno para as horas laboradas em jornada noturna (entre 22h00 e 5h00) será de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo Único - Exclusivamente as empresas que obtiverem certidão do **REPIS** 2024/2025, poderão praticar o adicional noturno reduzido de 20% (vinte por cento).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA 17ª - PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E / OU RESULTADOS (PLR)

As empresas pagarão a seus empregados a título de participação nos lucros e/ou resultados das empresas, **do período de 1º./01/2023 a 31/12/2023 (ano civil)** os valores e as condições regidas nos termos seguintes:

Parágrafo primeiro - A presente cláusula obedece à disposição contida no artigo 2º, II, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

Parágrafo segundo - O que a Constituição Federal (artigo 7º., XI, primeira parte e artigo 8º, VI) e a referida Lei 10.101/2000 (artigos 1º e 3º) regulam, não está regulado nesta cláusula.

Parágrafo terceiro - As empresas que aderirem ao **REPIS** 2024/2025 pagarão ao empregado o valor total de R\$ 565,76 (quinhentos e quarenta e quatro reais) em 2 (parcelas) parcelas da seguinte forma:

I - A primeira parcela no valor de R\$ 282,88 (Duzentos e Oitenta e Dois Reais e Oitenta e Oito Centavos) até o último dia útil do mês de **junho de 2024**.

II - A segunda parcela no valor R\$ 282,88 (Duzentos e Setenta e Dois Reais) até o último dia útil do mês de **agosto de 2024**.

Parágrafo quarto - As empresas que não aderirem ao **REPIS** 2024/2025 pagarão ao empregado o valor total de R\$ 680,16 (Seiscentos e Oitenta Reais e Dezesseis Centavos) em 2 (duas) parcelas da seguinte forma:

I - A primeira parcela no valor de R\$ 340,08 (Trezentos e Quarenta Reais e Oito Centavos) até o último dia útil do mês de **junho de 2024**.

II - A segunda parcela no valor R\$ R\$ 340,08 (Trezentos e Quarenta Reais e Oito Centavos) até o último dia útil do mês de **agosto de 2024**.

Parágrafo quinto - Farão jus ao valor da participação prevista no parágrafo terceiro todos os empregados com contrato de trabalho em vigor em 31/12/2023, esclarecendo-se que na hipótese de rescisão contratual as parcelas pendentes, observada a proporcionalidade, serão quitadas no TRCT.

Parágrafo sexto - Para os empregados afastados do trabalho será paga a PLR à razão de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado no período descrito no parágrafo sexto ou fração superior a 15 (quinze) dias. Ao empregado afastado por acidente de trabalho será garantida a PLR integral.

Parágrafo sétimo - No tocante aos empregados admitidos e/ou demitidos durante o período de 01/01/2023 a 31/12/2023 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo oitavo - A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas referente ao período de 01/01/2023 a 31/12/2023, desde que tais empregados contemplados com esse benefício tenham recebido o montante previsto no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo nono - As partes esclarecem que, convencionam a presente cláusula, em caráter excepcional e transitório, para o período de 01/01/2023 a 31/12/2023, atentas ao artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que dispõe sobre este assunto, não obstante o seu entendimento no sentido de que esta matéria devesse ser analisada e implantada por empresa e à vista das controvérsias existentes a respeito da Participação nos Lucros e/ou Resultados das empresas.

Parágrafo décimo - Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham programas próprios de participação, desde que garantidos os valores mínimos aqui estabelecidos.

Auxílio-Doença/Invalidez

CLÁUSULA 18ª - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU ACOMETIDO DE DOENÇAS PROFISSIONAL

Consoante disciplina o artigo 118 da Lei Nº 8213, fica garantido o emprego ou salário, do empregado, pelo prazo de 12 (doze) meses,

afastado por acidente do trabalho ou acometido por doença profissional, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Parágrafo único - O auxílio-doença previsto nesta cláusula, corresponde ao afastamento Previdenciário superior a 15 (quinze) dias.

Creche

CLÁUSULA 19ª - CRECHE

Todas as empresas com, no mínimo 20 (vinte) empregadas, e com filhos menores, em idade de amamentação, (seis meses de idade), ficam obrigadas a lhes fornecer creche ou serviço conveniado.

Outros Auxílios

CLÁUSULA 20ª - ASSISTÊNCIA MÉDICA E OUTROS BENEFÍCIOS

As empresas que fornecerem, espontaneamente, assistência médica, odontológica, social, psicológica, jurídica, ou outra qualquer, bem como vale-transporte integral, cesta básica, ou outros benefícios fá-lo-ão a título de liberalidade, sem a caracterização de salário-utilidade, não integrando os valores correspondentes os salários, para quaisquer efeitos legais.

CLÁUSULA 21ª - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício na Previdência Social que tenha prestado, no mínimo, 02 (dois) anos ininterruptos de serviços à mesma empresa, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 60º (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado.

Parágrafo único - O empregado receberá a complementação, mediante a comprovação do valor pago pela Previdência Social.

CLÁUSULA 22ª - AUXÍLIO AO FILHO PCD (PESSOAS COM DEFICIÊNCIA)

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais (PCD), um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo.

Parágrafo único - O empregado deverá comunicar à empresa a existência de filho nesta condição em até 90 dias contados da contratação.

Aposentadoria

CLÁUSULA 23ª - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Fica assegurada a estabilidade ou salário aos empregados que contarem com um prazo de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria por idade ou tempo de contribuição, desde que trabalhem na atual empresa pelo tempo mínimo de 5 (cinco) anos.

Parágrafo primeiro -Ocorrendo a dispensa sem observância do disposto no caput, será assegurado ao empregado demitido, o emprego ou salário durante o período que faltar para aposentar-se, ressalvados os casos de rescisão por justa causa, rescisão unilateral do contrato por iniciativa do empregado.

Parágrafo segundo -O empregado demitido deverá denunciar e comprovar por escrito o preenchimento das condições para aposentadoria em até 90 dias da data da rescisão do contrato, sob pena de perda do direito.

Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão/Aviso Prévio

CLÁUSULA 24ª - AVISO PRÉVIO EM DOBRO

O aviso prévio será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que tenham completado um ano de trabalho para a mesma empresa.

Parágrafo primeiro - Ao Aviso Prévio serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até completar o máximo de 60 (sessenta) dias, não excedendo à 90 (noventa) dias.

Parágrafo segundo - Os empregados com 45 (quarenta e cinco) anos de idade e desde que tenham o mínimo de cinco anos de serviços contínuos prestados à mesma empresa, farão jus a mais 30 (trinta) dias à título de aviso prévio indenizado.

CLÁUSULA 25ª - CARTA / AVISO DE DISPENSA

Quando da rescisão contratual, por ato do empregador, após o período de experiência, independentemente do tempo de serviço do

empregado e modalidade do contrato, será expedida carta-aviso de dispensa contendo as razões determinantes da demissão, sob pena de presunção de despedimento imotivado.

Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA 26ª - ESTABILIDADE PARA A GESTANTE

Fica estabelecida a estabilidade da empregada gestante, desde o início da gravidez e até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto.

Parágrafo primeiro - Em caso de dispensa imotivada, a empregada gestante deverá comunicar o seu estado gravídico ao empregador, por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, após o término do prazo do aviso prévio (cumprido ou indenizado), para que a rescisão se torne nula e a empregada retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar o empregador os valores recebidos a título de verbas resilitórias, acarretando, a falta de comunicação, a perda da estabilidade.

Parágrafo segundo - Consoante disposto no artigo 396 da CLT, a empregada amamentando em cada período de 3 ou 4 horas, poderá interromper o serviço por meia hora para amamentação, pré-avisando a chefia da ausência temporária.

CLÁUSULA 27ª - ESTABILIDADE PARA MÃE ADOTANTE

Nos termos da Lei número 13.509 de 22/11/2017 fica garantida a estabilidade à empregada adotante desde a concessão da guarda provisória até 150 dias.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA 28ª - ESTABILIDADE MILITAR

Fica assegurada a estabilidade ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa.

Parágrafo primeiro - O empregado enquadrado no *caput*, fica obrigado a comunicar a empresa, as datas de alistamento e dispensa no prazo de 30 (trinta) dias, respectivamente.

Parágrafo segundo - A ausência das informações previstas no parágrafo primeiro, desobriga as empresas do cumprimento da cláusula.

CLÁUSULA 29ª - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As empresas, independente de acordo de compensação individual, poderão efetuar compensação de horas de trabalho com seus empregados possibilitando a distribuição das 44 horas semanais ao longo dos dias de trabalho da semana, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 horas.

Parágrafo único - observada a cláusula, as horas trabalhadas, além da 8ª hora, não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem acréscimos, desde que efetivamente compensadas dentro da semana, assim considerada, a contagem entre um dia de folga e outro.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Prorrogação/Redução de Jornada

Compensação de Jornada

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA 30ª - INTERVALO ESTENDIDO

Exclusivamente para empresas que obtiverem certidão do REPIS 2024/2025 e fornecerem integralmente a assistência médica a seus empregados, no padrão Standard ou de padrão superior, ficam autorizadas a prorrogar os intervalos destinados ao repouso e à alimentação para até 4 (quatro) horas), somente com acordo firmado com o sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro- a presente cláusula se aplicará somente aos trabalhadores do salão e que façam atendimento direto ao cliente (garçom, maitre, cumim).

Parágrafo segundo - somente serão beneficiadas pelo constante no "caput" as empresas que cobram taxa de serviço (gorjetas) destinados a seus empregados.

Parágrafo terceiro – a Assistência Médica a que se refere o "caput", deverá disponibilizar atendimento em todo a região do Grande ABC.

CLÁUSULA 31ª - REFEIÇÕES

A empresa fornecerá refeição, tipo prato comercial, gratuita ao seu empregado, ou vale-refeição no valor de R\$ 20,33 (vinte reais e trinta e três centavos), em cada dia de trabalho, vedando-se a substituição por lanches, salgados ou similares.

Parágrafo primeiro - O fornecimento previsto nesta cláusula não vincula ou integra o salário para quaisquer efeitos trabalhistas ou legais.

Parágrafo segundo - A refeição descrita no *caput* deverá ter valor mínimo equivalente ao vale-refeição e, se não o tiver, o empregado poderá optar pelo recebimento do vale-refeição.

Parágrafo terceiro - Alternativamente, as empresas poderão optar pelo fornecimento de cesta básica no valor equivalente ao número de dias trabalhados no mês multiplicado pelo valor do vale refeição diário.

Parágrafo quarto - Ficam dispensadas do cumprimento desta cláusula as empresas cujo trabalho não exceda a seis horas, será, entretanto, obrigatório o intervalo de 15 minutos quando a jornada ultrapassar 4 horas.

Controle da Jornada

CLÁUSULA 32ª - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO

As empresas fixarão os horários de início e término do trabalho, em cada turno, para que esses empregados possam dispor de tempos livres.

Faltas

CLÁUSULA 33ª - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que, feitas as comunicações às empresas, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA 34ª - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências justificadas nas seguintes oportunidades:

a) por 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), pais e filhos;

- b) por 1 (um) dia em caso de falecimento de irmão, sogro ou sogra;
- c) até 2 (dois) dias consecutivos, na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a) ou filhos;
- d) durante 3 (três) dias úteis por motivo de casamento;
- e) por 5 (cinco) dias, subsequentes, ao nascimento de filho, quando tratar-se de trabalhador do sexo masculino;
- f) por 1 (um) dia no ano, para recebimento do PIS;
- g) por até 2 (dois) dias no ano, quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias;
- h) nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar, com atestado de sua presença;
- i) ausência no serviço por até 3 dias mediante comprovação, para realizar exames preventivos de câncer nos termos da Lei 13.767/2018.

CLÁUSULA 35ª - ABONO DE FALTA DA EMPREGADA-MÃE

Fica estabelecido o abono de até 03 (três) faltas por ano da empregada-mãe no caso de necessidade de consulta médica ao filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação em até 48 horas da emissão do atestado.

Parágrafo único - caso o empregado tenha mais que 2 filhos, o número de faltas fica limitado à 6 (seis) faltas por ano.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLÁUSULA 36ª - TURNOS DE TRABALHO DE 12 X 36 HORAS

A implantação de turnos de trabalho de 12 x 36 horas só terá validade para empresas que obtiverem certidão do REPIS 2024/2025 e mediante acordo coletivo formalizado junto ao **SINDICATO DE TRABALHADORES - SINTSHOGASTRO-SAR**.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA 37ª - HOMOLOGAÇÕES OBRIGATÓRIAS

A rescisão do contrato de trabalho ou o pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço deverá ser obrigatoriamente homologada no Sindicato Profissional no prazo máximo de 15 dias contados do término do aviso prévio. O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecido o prazo do § 6º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo primeiro - Fica terminantemente proibida a resolução relativa a discussões oriundas de encerramento de contrato de trabalho e ou assuntos relativos aos mesmos, através de Câmaras de

Conciliação e/ou Arbitragem, exceto se submetidas aos sindicatos signatários em conjunto.

Parágrafo segundo - A empresa que descumprir o estabelecido nesta cláusula será penalizada com multa de um piso salarial em favor do empregado prejudicado.

CLÁUSULA 38ª - TRABALHO NOTURNO

As empresas envidarão esforços no sentido de observarem jornada laboral em consonância com a disponibilidade de transporte público. Havendo jornada noturna terminada em horário de inexistência de transporte coletivo, as empresas providenciarão condução aos seus empregados.

CLÁUSULA 39ª - BANCO DE HORAS

Exclusivamente para empresa aderente ao REPIS 2024/2025 o banco de horas previsto no parágrafo quinto da Lei nº 13.467/2017 só terá validade e se firmado com Sindicato de Trabalhadores.

Parágrafo primeiro - A empresa manterá o empregado informado por escrito individual e mensalmente a respeito de sua situação no banco de horas, informando o total de horas a débito ou horas a crédito, bem como saldo existente.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA 40ª - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com DSRs (folgas), feriados ou dias já compensados, devendo obedecer no mínimo 2 dias antes.

Parágrafo primeiro - As empresas somente poderão cancelar ou modificar o início previsto para as férias do empregado, por motivo de força maior, devidamente comprovado e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros causados.

Parágrafo segundo - Caso o pedido de cancelamento de férias seja iniciativa do empregado(a), fica facultado à empresa atender ou não a seu pedido, verificadas as condições de viabilidade.

Parágrafo terceiro - Ficam autorizados os parcelamentos de férias, desde que obedecidos os limites mínimos previstos no artigo 134 da CLT.

Parágrafo quarto - Fica facultado ao empregado gozar férias adquiridas, no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação à empresa com o mínimo de 30 (trinta) dias de antecedência e desde que não venha prejudicar o funcionamento da empresa.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA 41ª - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

As empresas deverão assegurar:

- a) água potável;
- b) sanitários em condições de higiene;
- c) armários individuais para a guarda das roupas e pertences;
- d) chuveiros, com água quente.

Parágrafo primeiro - Ficam isentas do cumprimento das alíneas "b", "c" e "e", previstas nesta cláusula, as empresas instaladas dentro de espaços comunitários (shoppings, galerias e outros).

Parágrafo segundo - as empresas com mais de 10 empregados deverão manter sanitários em condições de higiene separados para homens e mulheres, bem como fornecer material de higiene.

Uniforme

CLÁUSULA 42ª - UNIFORMES

Quando as empresas exigirem que seus empregados usem uniformes, inclusive calçados especiais, deverão fornecê-los gratuitamente.

Parágrafo primeiro - Na hipótese de o empregado ocasionar a perda ou dano ao uniforme, deverá arcar com o custo de sua reposição.

Exames Médicos

CLÁUSULA 43ª - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

As empresas poderão determinar aos seus empregados que se submetam a exames médicos periódicos, que serão realizados às expensas delas e em horário de expediente.

CLÁUSULA 44ª - NR 7 E NR 9

As empresas que tenham até 50 (cinquenta) funcionários estão dispensadas de indicar Médico Coordenador do Trabalho, devendo proceder somente aos exames admissionais, periódicos e demissionais, obedecida a Portaria N° 8, do Ministério do Trabalho.

Parágrafo único - as empresas deverão anualmente proceder a renovação do PPRA nos termos da NR-9

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA 45ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos emitidos sob responsabilidade do Sindicato Profissional, nas seguintes hipóteses:

- a) quando essas empresas não possuírem serviços de assistência médica ou odontológica próprios, conveniados ou contratados, desde que a empresa forneça integralmente assistência médica e odontológica as suas expensas;
- b) somente em caso de emergência, mesmo quando possuam os serviços acima descritos.
- c) Na inexistência do previsto nesta cláusula, observar-se-á a ordem prevista na lei como segue:
 - 1) por médico do INSS;
 - 2) por médico do SESI, SESC, SENAC, SEST;
 - 3) por médico de Repartição Federal, Estadual ou Municipal;
 - 4) por médico particular

Primeiros Socorros

CLÁUSULA 46ª - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, em local apropriado e de fácil acesso, estojo com materiais de primeiros socorros, que conterà medicamentos básicos.

Parágrafo único - Os serviços de primeiros socorros deverão atender a todos os turnos de trabalho.

*Relações Sindicais**Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)***CLÁUSULA 47ª - BALCÃO DE EMPREGOS- NOVOS EMPREGADOS (SINDICALIZAÇÃO)**

As empresas poderão firmar convênios com o sindicato patronal na contratação dos trabalhadores, assistidas pelo seu sindicato de classe, para o trabalho de profissionais e ajudantes do setor hoteleiro indicados por aquele às vagas ocorrentes.

Parágrafo único - As empresas no ato da admissão, facilitarão a sindicalização dos seus empregados, fornecendo ficha de inscrição para que ele assine, ou fornecendo local apropriado para que o Sindicato Profissional faça a filiação deles, mediante prévio ajuste de datas com o Sindicato.

*Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho***CLÁUSULA 48ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas que contarem com mais de 10 (dez) empregados deverão manter à disposição do Sindicato Profissional quadro de avisos, em local visível.

*Garantias a Diretores Sindicais***CLÁUSULA 49ª - MANDATO SINDICAL**

As empresas abonarão até 3 (três) faltas mensais de cada empregado, no máximo de 2 (dois) empregados, para o exercício de mandato sindical, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional e com antecedência mínima de 3 (três) dias.

*Contribuições Sindicais***CLÁUSULA 50ª - TAXA PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO FINANCEIRA**

O SEHAL – SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC, como representante coletivo das empresas do segmento de alimentação e hospedagem, detém uma estrutura com sede e elevado custo para a sua manutenção. Objetivando a prestação de serviços prevista na CLT aos seus jurisdicionados, através da Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 24/01/2024, por ocasião da renovação do presente Instrumento

Normativo, obteve autorização unânime para a criação da TAXA DE CUSTEIO E MANUTENÇÃO FINANCEIRA.

1) TAXA DE CUSTEIO E MANUTENÇÃO FINANCEIRA

As empresas representadas pela entidade patronal recolherão, em duas parcelas, até os dias 10/06/2024 e 10/12/2024 as referidas taxas conforme segue:

- a) Estabelecimentos pequenos, sem empregados: taxa fixa de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais);
- b) Estabelecimentos com empregados: taxa fixa de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais), mais a importância de R\$ 25,00 (Vinte e Cinco Reais), por empregado.
- c) Sócios da entidade patronal gozarão de um desconto de 50%, (cinquenta por cento) sobre as taxas fixas.

Nos atos homologatórios de rescisão contratual, as empresas deverão apresentar as guias de contribuições negocial tanto em favor da entidade patronal quanto em favor do sindicato profissional para dar validade às homologações.

Parágrafo único - Conforme julgamento do ARE 10185549, Supremo Tribunal Federal, (Recurso Extraordinário com Agravo), de repercussão geral, ocorrido em 11/09/2023, fica assegurado, às empresas representadas pelo SEHAL, não associadas, o direito de oposição aos descontos aqui noticiados, que será contado em 20 (vinte dias), após a assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Para que tenha validade e se aplique a todos os envolvidos, o presente Instrumento Normativo será registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão legal do artigo 614 e paragrafo 1º. do artigo 615 da CLT e objetiva a verificação dos requisitos formais exigidos para a sua celebração e a publicidade que deve ser conferida a tais atos.

Os Instrumentos Normativos deverão ser, obrigatoriamente, transmitidos para registro eletrônico por meio do Sistema Mediador, conforme previsão da Instrução Normativa SRT No. 16/2013.

2) CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA

As empresas poderão associar-se ao SEHAL e beneficiar-se dos serviços por ele oferecidos, como: assistência jurídica, cursos, serviços de arquitetura, assessoria em vigilância sanitária, entre outros além de utilizar, com exclusividade, cláusulas expressas dirigidas a empresas

associadas, com benefícios advindos da conquista patronal, mediante o pagamento mensal nos seguintes valores:

- a) Empresas com até 20 empregados R\$ 63,00 por mês;
- b) Empresas acima de 20 empregados R\$ 95,00 por mês;

3) FORMAS DE PAGAMENTOS DOS ITENS 01, 02 E 03

O recolhimento será feito em impresso próprio emitido pelo SEHAL para pagamento, até a data de vencimento em qualquer agência da rede bancária.

Parágrafo primeiro - As empresas que contarem com menos de um ano de atividade, pagarão na proporção de 1/12 as contribuições previstas nesse instrumento, contados da abertura.

Parágrafo segundo - As empresas poderão efetuar pagamentos na sede do SEHAL ou através de: boletos bancários/depósito/transferência/cheques ou cartão de crédito, ou outras formas também de pagamento, via consulta diretamente na entidade.

Parágrafo terceiro - As empresas com dificuldades econômicas poderão solicitar o parcelamento das contribuições de forma diferenciadas, diretamente na sede do SEHAL.

CLÁUSULA 51ª – DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos termos deliberado na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 5 de dezembro de 2023 para que a categoria como órgão soberano, democrático e transparente debater e deliberar sobre a renovação da CCT, custeio da entidade sindical e demais temas em benefício da categoria, tudo em cumprimento à decisão proferida pelo STF (Tema 935) de Repercussão Geral "*É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição*". Desta forma, estando a contribuição vinculada diretamente às negociações coletivas, os direitos e benefícios previstos em Convenção Coletiva de Trabalho, é devida por filiados e não filiados, desde que garantido o direito à oposição, respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, conforme disposto nos incisos II e III do artigo 8º da CF/88, com fundamento nos termos expressos na Nota Técnica n. 02/2018 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical - CONALIS, fica instituída e considera-se válida a contribuição, CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL /RETRIBUTIVA/NEGOCIAL) expressamente fixada nesta CONVENÇÃO

COLETIVA DE TRABALHO, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, garantindo a participação de associados e não associados, sendo realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas empresas abrangidas pela Norma Coletiva, de cada trabalhador da categoria.

§ 1º. As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados, associados ou não ao Sindicato, a Contribuição Assistencial Retributiva/Negocial fixada pela Assembleia Geral da categoria. A Contribuição Assistencial /Negocial será de 2% (dois por cento) mensal, limitando-se a um teto máximo de R\$ 50,00 (cinquenta reais), sendo descontada nos meses de fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2024, do 13.º salário de 2024 e do mês de janeiro de 2025 e recolhida aos bancos indicados pelo Sindicato Profissional, através de guias fornecidas por este, até o dia 10 do mês subsequente. O recolhimento em atraso da Contribuição ASSISTENCIAL Retributiva/ Negocial acarretará uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e demais cominações legais.

§ 2º. Conforme estabeleceu a decisão proferida pelo STF (Tema 935) de Repercussão Geral em cumprimento à deliberação da assembleia Geral dos trabalhadores em que ficou assegurado ao trabalhador o **direito de oposição** ao desconto da Contribuição Assistencial no prazo de 10 (Dez) dias a partir da divulgação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, mediante apresentação de carta escrita de próprio punho, juntamente com cópia do último holerite e do contrato de trabalho na CTPS digital do trabalhador, devendo ser protocolada na sede e sub sedes da entidade sindical representativa dos empregados. Ficando a responsabilidade do Sindicato Profissional enviar às empresas até o dia 10 de abril de 2024 a relação dos trabalhadores que se opuseram ao desconto da Contribuição Assistencial /Negocial.

§ 3º. As Empresas deverão efetuar o Recolhimento da Contribuição Assistencial referente ao 13º salário até o dia 20 de dezembro de 2024.

§ 4º. Fica vedado às Empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares, no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores da categoria profissional representada a não pagarem a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, sob pena de incorrer no Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

§ 5º. DAS PENALIDADES - A empresa que, por qualquer motivo, deixar de descontar ou não repassar ao sindicato a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL, na forma prevista no *caput* e seus parágrafos, incorrerá na multa prevista por descumprimento de

Convenção Coletiva de Trabalho, sem prejuízo de possível proposição de ação de cumprimento.

§ 6º. Oposições feitas por escritórios de contabilidades, ou diretamente na empresa, ou enviadas de forma conjunta ao sindicato, serão nulas de pleno direito, podendo, ainda, ser consideradas práticas antissindicais, pois o direito de oposição é individual e de forma direta entre empregado e sindicato, não podendo haver interferência da empresa ou escritório de contabilidade.

§ 7º. As empresas que não efetuarem os descontos previstos referente à Contribuição Assistencial dos empregados associados ou não do sindicato, estão sujeitas à multa prevista nesta CCT, sem prejuízos dos valores devidos, que não poderão ser descontados do trabalhador de forma retroativa, sob pena do enquadramento de prática antissindical.

§ 8º. DA RETRATAÇÃO - A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário mínimo do Governo Federal e Estadual, PLR, vale refeição, adicionais de horas extras e noturno acima do previsto na CLT, a gratificação de caixa, quinquênios, entre outras vantagens sociais e econômicas, instituindo condições financeiras melhores, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vida para seus representados. O desconto da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL reforça a luta do sindicato de classe, é a parte que o trabalhador se doa, para manutenção da estrutura da entidade, corroborada pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (Recursos Extraordinários ns. 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 01-05-2002).

§ 9º. Caso a empresa deixe de recolher ao Sindicatos dos Trabalhadores as Contribuições mensais descontadas dos empregados, dentro do prazo previsto nesta cláusula, será obrigada a repassar ao sindicato o respectivo valor, arcando com o custo de tal repasse, podendo, ainda, ser condenada a pagar multa, nos termos da cláusula 62 desta CCT.

§ 10º. As empresas fornecerão, quando solicitado, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento da contribuição, à respectiva entidade Sindical dos Trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, a relação contendo nomes e valores da contribuição, sob pena de descumprimento e multa prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 11º. A presente cláusula representa a deliberação das assembleias realizadas pelo Sindicato Profissional, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimento, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, ficando o Sindicato Patronal isento de qualquer responsabilidade sobre a mesma.

CLÁUSULA 52ª - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (IMPOSTO SINDICAL)

As empresas remeterão ao **Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal**, até o final do mês de maio de 2024, relação nominal identificando todos os empregados que tenham optado expressamente em pagar, e sofrido o desconto da contribuição sindical contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e valor unitário de cada contribuição (relação do FGTS ou CAGED). Nos termos da nota técnica 202/2009 do Ministério do Trabalho.

Parágrafo primeiro - Os sindicatos, patronal e de empregados, notificarão as empresas que descumprirem a obrigação supra, estabelecendo prazo de 30 (trinta) dias para cumprimento, sob pena de arcarem com multa valor de 50% do piso normativo. A favor dos sindicatos signatários, limitada a 3 salários normativos.

Parágrafo segundo - Na ocorrência dos recolhimentos da contribuição retributiva, providência igual deverá ser adotada (remessa da relação) em cumprimento ao disposto no Precedente Normativo nº. 41, do TST, em até 30 (trinta) dias do efetivo desconto. *Outras disposições sobre representação e organização*

CLÁUSULA 53ª - RECOMENDAÇÕES ÀS EMPRESAS

O Sindicato Patronal recomendará às empresas que:

- a) Mantenham adequadamente as instalações sanitárias e vestiários, a higiene e limpeza do local de trabalho, oferecendo todos os meios de segurança, materiais e utensílios na execução dos serviços;
- b) Concedam duas horas a seus empregados, sem qualquer desconto, quando efetuarem o pagamento dos salários através de cheques, para que possam descontá-los;
- c) Cumpram rigorosamente as disposições legais relativamente às anotações nas CTPS de seus empregados, não mantendo colaboradores sem registro em sua CTPS;
- d) Encaminhem, sempre que possível, seus empregados a cursos de treinamento ou habilidade profissional da categoria, melhorando, assim o nível profissional dos trabalhadores;
- e) Sempre que se utilizarem de escalas de revezamento as mantenha com antecedência legal;
- f) Encaminhem seus colaboradores para realizar exames médicos admissionais, periódicos e demissionais nos termos da NR7.

g) Cuidem de manter sempre boas relações entre empresa e seus empregados, assim como entre as empresas e o Sindicato Profissional, facilitando a filiação de seus colaboradores junto ao **SINTSHOGASTRO-SAR**.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA 54ª - DIFICULDADES ECONÔMICAS

As empresas que se encontrem em dificuldades econômicas, que as impossibilite de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção, poderão negociar tais cláusulas com as entidades signatárias, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios de negociação.

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 55ª - JUSTIÇA DO TRABALHO

Nos termos da Lei Nº 8.984, de 07/02/95, as partes reconhecem a competência da Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer controvérsias oriunda da aplicação da presente Convenção Coletiva, inclusive no cumprimento de suas cláusulas.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

Outras Disposições

CLÁUSULA 56ª - DIA DO GARÇOM E DO TRABALHADOR HOTELEIRO

Fica reconhecida a data de 11 de agosto, como o DIA DO GARÇOM E DO TRABALHADOR HOTELEIRO, sendo certo, que eventuais festejos poderão ser realizados em uma segunda-feira, subsequente.

CLÁUSULA 57ª - CHEQUES DE CLIENTES

Fica vedado à empresa proceder ao desconto no salário do seu empregado de cheques de clientes, devolvidos pela rede bancária, desde que não tenham sido recebidos em contrariedade às normas da empresa, cuja ciência lhe tenha sido dada por escrito.

Parágrafo único - Havendo desvio de mercadorias por parte de clientes, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado, salvo se houver negligência ou conivência do empregado.

CLÁUSULA 58ª - CLIENTES INADIPLENTES (MESAS / QUARTOS FUGIDOS)

O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por expressa recusa de pagamento e, desde que, não ocorra conivência ou negligência do empregado responsável.

CLÁUSULA 59ª - GARRAFAS BICADAS

Constitui ônus da empresa aceitar a devolução de "garrafas bicadas", sendo vedado o desconto respectivo no salário do empregado.

CLÁUSULA 60ª - QUEBRAS OU PERDA DE MATERIAL

Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de material, salvo nas hipóteses de dolo, negligência ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

CLÁUSULA 61ª - DAS COTAS DE DEFICIENTES E ACESSIBILIDADE

As empresas, conforme legislação vigente(Lei número 8213/91), promoverá a admissão e acessibilidade de pessoas com deficiência em funções compatíveis.

CLÁUSULA 62ª - PRAZO E MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva sujeitará a parte infratora à multa de 5% (cinco por cento) do valor da remuneração do empregado, revertendo a indigitada multa a favor da parte prejudicada.

Parágrafo primeiro - As empresas terão prazo de até 5º dia útil de abril de 2024 para adaptação às regras cotidianas presente convenção, bem como para quitação de eventuais diferenças decorrentes dos reajustes aqui estipulados.

Parágrafo segundo - Ocorrendo rescisão de contrato de trabalho antes dos 30 dias fixados no caput, o pagamento de eventuais diferenças deverá ser feito por ocasião da quitação das verbas rescisórias.

CLÁUSULA 63ª - TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Fica terminantemente proibida a contratação de mão de obra ligada à atividade fim da empresa, liberando-se as demais funções a exemplo de limpeza, seguranças, estacionamento e manobra (valet), lavanderia e outras que não estejam ligadas diretamente à atividade fim.

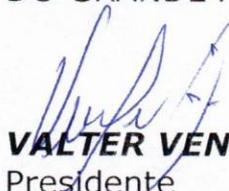
Santo André, 11 de Março de 2024.



CARLOS ROBERTO MOREIRA

Presidente

SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC



VALTER VENTURA OLIVEIRA

Presidente

SINTSHOGASTRO-SAR, SIND DOS TRABALHADORES NO COM E SERV EM GRL, DE HOSPED GASTR, ALIM PREP E BEB A VJ DE STO ANDRE