

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2012

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SP012809/2011  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 31/10/2011  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR062003/2011  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46262.003882/2011-46  
**DATA DO PROTOCOLO:** 27/10/2011

SINTSHOGASTRO-SAR, SIND DOS TRABALHADORES NO COM E SERV EM GRL, DE HOSPED GASTR, ALIM PREP E BEB A VJ DE STO ANDRE R, 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). WILSON APARECIDO BIANCHI;  
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 1º de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2012 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **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 empregados, com abrangência territorial em Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP e São Caetano do Sul/SP, com abrangência territorial em Mauá/SP, Ribeirão Pires/SP, Santo André/SP e São Caetano do Sul/SP.**

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO (PISO SALARIAL)**

A partir de 1º/10/2011 e até 30/09/2012, os salários normativos da categoria profissional para os trabalhadores que cumpram carga mensal de 220 horas, já incluídos os DSRs., serão os seguintes:

a) Para empresas com até 5 ( cinco empregados ), o piso salarial, em 1º de outubro de 2011 será de R\$ 674,00 (Seiscentos e Setenta e Quatro Reais);

b) Para empresas com mais de 5 (cinco) o piso salarial, em 1º de outubro de 2011 será de R\$ 813,00 (Oitocentos e Treze Reais);

§ 1º - As empresas poderão contratar empregados por meia jornada de trabalho, ou seja, 110 horas mensais já incluídos os DSR's cujos pisos para essa modalidade de contratação serão os seguintes:

a) empresas com menos de 05 (cinco) empregados R\$ 338,00 (Trezentos e Trinta e oito Reais);

b) empresas com mais de 05 (cinco) empregados R\$ 407,00 (Quatrocentos e Sete Reais);

§ 2º - Aos empregados contratados na forma do § 1º, será permitida a compensação de horas de trabalho, com acréscimo dessas horas em alguns dias e a conseqüente redução em outros dias e desde que a jornada não ultrapasse 08 (oito) horas.

§ 3º - Aos empregados admitidos que não possuam pratica ou qualificação para a função para as quais foram contratadas fica assegurada por 180 (cento e oitenta) dias, o piso salarial de R\$ 633,00 (Seiscentos e Trinta e três Reais), para carga de 220 horas mensais e de R\$ 317,00 (Trezentos e dezessete Reais), para carga de 110 horas mensais.

§ 4º - As empresas poderão contratar empregados na condição de horistas com salários de R\$ 3,68(três reais e sessenta e oito centavos) por hora, obedecendo ao que segue:

a) A carga semanal de trabalho do empregado horista fica limitada a 30 (trinta) 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 30 (trinta) horas semanais serão acrescidas dos adicionais de horas extraordinárias 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 30 e o resultado multiplicado pelo número de dias de repouso do indigitado mês;

d) Para efeito de férias e décimo terceiros salários será considerada 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

§ 5º. – Ficam expressamente vedadas outras forma de contratação, além das já previstas nesta convenção, permitindo-se, contudo, as contratações com jornadas diferenciadas, abaixo destacadas:

- a) Com amparo no artigo 58, letra “ a” , da CLT;
- b) As previstas na cláusula 25, deste instrumento (Turnos de Trabalho de 12x36);
- c) Que contemplem jornadas de seis horas;
- d) As profissões regulamentadas legalmente reconhecidas;
- e) Que contemplem contratos anteriormente firmados ao início de vigência do presente ajuste, em respeito ao direito adquirido.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

A sobre os salários de 30/09/2011 será aplicado em 1º/10/2011, o percentual único e negociado de 10,00% (Dez por cento).

§ 1º - Serão compensadas as antecipações concedidas no curso da Convenção Coletiva de 2010 a 2011, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

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

#### **CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL**

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

#### **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - GARANTIAS SALARIAIS**

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

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - 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.

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

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

#### **CLÁUSULA NONA - HORAS EXTRAS/ ADICIONALP/ O TRAB. EM DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO**

As horas extraordinárias laboradas serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

§ 1º - O trabalho prestado aos domingos será pago como jornada normal, desde que, concedido um DSR (Descanso Semanal Remunerado) por semana.

§ 2º - Todo empregado terá direito a um Descanso Semanal Remunerado, por mês, em domingo, qualquer que seja o regime de trabalho, salvo acordo firmado com o Sindicato Profissional, dispondo em contrário.

§ 3º - Verificada a impossibilidade da concessão de uma folga no domingo, as empresas pagarão esse dia com o acréscimo de 100% (cem por cento), sobre o valor da hora normal.

§ 4º - Para possibilitar o cumprimento do disposto no § 2º desta cláusula ficam as empresas autorizadas a aumentar a carga horária semanal, cancelando a folga que recairia na semana do descanso dominical.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MARCAÇÃO DE PONTO**

Não serão considerados como horas extraordinárias os minutos que antecedem ou sucedem a jornada normal de trabalho, no limite de 15 minutos, cumprindo ao empregado demonstrar que os minutos referenciados foram utilizados para a realização de trabalhos, hipótese em que serão devidas as horas extras correspondentes.

### **Adicional de Tempo de Serviço**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QÜINQÜÊNIO**

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 qüinqüênio, adicional esse que não integra o salário para quaisquer efeitos legais, trabalhistas e previdenciários.

§ Único - A cada 05 (cinco) anos de trabalho o empregado adquire o direito a agregar um percentual de 5% (cinco por cento).

### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - TAXA DE SERVIÇO E DESCONTO**

As empresas que se utilizam da cobrança da taxa de serviço de 10% (dez por cento), deverão repassá-la aos empregados, aplicando, entretanto, para fins legais, trabalhistas e previdenciários, bem como para depósitos do FGTS, a Tabela de Estimativa de Gorjetas que é parte integrante deste instrumento.

### **Comissões**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTIMATIVA DE GORJETAS**

As entidades signatárias, reconhecendo a não compulsoriedade das gorjetas acordam que fica fazendo parte integrante da presente Convenção Coletiva, como anexo I, a Tabela de Estimativa de Gorjetas, válida para o período de 1º/10/2011 a 30/09/2012 que se destina única e exclusivamente para compor o valor mensal da remuneração para fins de recolhimentos à Previdência Social, ao FGTS, bem como, para efeito de pagamento do 13º Salário e Férias.

§ 1º - Ao empregado enquadrado na tabela, será assegurada a anotação desse valor em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 2º - O valor, estabelecido na tabela, não integra o salário, como remuneração.

§ 3º - A aplicação da tabela de estimativa de gorjetas desobriga o empregador da anotação do valor da cobrança compulsória da taxa de serviço de 10% (dez por cento), na CTPS do empregado.

§ 4º - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas, cujos empregados, não tenham contato com o consumidor, ou seja, as empresas industriais, cozinhas e restaurantes industriais e similares.

§ 5º - Ficam preservadas as práticas mais benéficas aplicadas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TABELA ESTIMATIVA DE GORJETA 2010/2011**

### **HOTÉIS DE 4 OU DE 5 ESTRELAS**

<b>SALA</b>	<b>R\$</b>
1º. Maitre d' hotel	155,00
2º. Maitre d' hotel	144,00
3º. Maitre d' hotel	144,00
Garçom	124,00
Barman	124,00
Commin	105,00
Copa	62,00
Chefe de Copa	110,00

<b>D " ETAGE</b>	<b>R\$</b>
Garçom Courier	77,00
Commin Courier	62,00
Garçom D" Etage	133,00
Commin D" Etage	92,00
Arrumador (a)	105,00

Governanta	133,00
------------	--------

**PORTARIA R\$**

Recepcionista Chefe	160,00
---------------------	--------

Recepcionista	155,00
---------------	--------

Porteiro Chefe	160,00
----------------	--------

Porteiro	155,00
----------	--------

Capitão Porteiro	118,00
------------------	--------

Tornante de Porteiro	124,00
----------------------	--------

Bagagista	105,00
-----------	--------

Guarda Roupeiro	105,00
-----------------	--------

Mensageiro	105,00
------------	--------

**HOTEL DE 1ª CATEGORIA**

**SALA R\$**

1º. Maitre d' hotel	126,00
---------------------	--------

2º. Maitre d' hotel	122,00
---------------------	--------

3º. Maitre d' hotel	122,00
---------------------	--------

Garçom	108,00
--------	--------

Barman	108,00
--------	--------

Commin	86,00
--------	-------

Guarda Roupeiro	88,00
-----------------	-------

**PORTARIA R\$**

Recepcionista Chefe	133,00
---------------------	--------

Recepcionista	126,00
---------------	--------

Porteiro Chefe	132,00
----------------	--------

Porteiro	126,00
----------	--------

Tornante de Porteiro	108,00
----------------------	--------

Bagagista	101,00
-----------	--------

**HOTEL DE 2ª CATEGORIA RS**

**SALA**

Maitre d' hotel	112,00
-----------------	--------

Garçom	91,00
--------	-------

Commin	72,00
--------	-------

Copa	43,00
------	-------

Arrumador (a)	89,00
---------------	-------

**D" ETAGE R\$**

Garçom	91,00
--------	-------

Commin	69,00
--------	-------

Chefe de Copa	91,00
---------------	-------

<b>PORTARIA</b>	<b>R\$</b>
Porteiro	112,00
Mensageiro	72,00

**HOTEL DE 3ª CATEGORIA  
SALA R\$**

Garçom	97,00
Copa	31,00

**PORTARIA R\$**

Arrumador (a)	72,00
Porteiro	78,00

**PENSÃO E HOSPEDARIA R\$**

Garçom	105,00
Commin	97,00
Porteiro	97,00
Auxiliar de Porteiro	64,00
Arrumador (a)	78,00

**RESTAURANTE E PIZZARIA DE 1ª CATEGORIA R\$**

Maitre	126,00
Garçom	122,00
Commin	86,00
Barman	122,00
Copa	53,00
Capitão-Porteiro	97,00

**RESTAURANTE E PIZZARIA DE 2ª CATEGORIA R\$**

Garçom	97,00
Commin	69,00
Copa	43,00

**RESTAURANTE E PIZZARIA DE 3ª CATEGORIA R\$**

Garçom	89,00
Copa - Balconista	44,00

**BUFFET R\$**

Maitre	126,00
Garçom	112,00
Commin	88,00
Mensageiro	88,00
Barman	112,00
Copa	56,00
Capitão-Porteiro	97,00

**CAFÉ E PASTELARIA R\$**

Garçom	97,00
Copa- balconista	72,00

**CASA DE LANCHE E LANCHONETE DE 1ª CATEGORIA R\$**

Garçom	97,00
Copa-Balconista	72,00

**CASA DE LANCHE E LANCHONETE DE 2ª CATEGORIA**

**R\$**

Garçom	88,00
Copa-Balconista	56,00

**Participação nos Lucros e/ou Resultados**

**CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO EM LUCROS E / OU RESULTADOS (PLR)**

As partes esclarecem que acordaram presente Termo, em caráter excepcional e transitório, para o ano de 2011, atentas ao Art. 7º, XI, primeira parte e Art. 8º, VI, da Constituição Federal e a Lei, que dispõe sobre este assunto, não obstante o seu entendimento no sentido de que esta matéria devesse ser analisada e implantada por empresa e a vista das controvérsias existentes a respeito da Participação nos Lucros e Resultados e das Medidas Provisórias que dispõe sobre o mesmo.

– As empresas pagarão aos seus empregados a importância de R\$ 266,00 (Duzentos e Sessenta e Seis Reais), em 2 (duas) parcelas da seguinte forma.

- a) – a primeira parcela, no valor de R\$ 133,00 (Cento e Trinta e Três Reais) até o 5º dia útil do mês de fevereiro de 2012.
- b) – a segunda parcela, no valor de R\$ 133,00 (Cento e Trinta e Três Reais) até o 5º dia útil do mês de julho de 2012.

Farão jus ao valor integral da participação prevista na cláusula terceira, caput, todos os empregados com contrato em vigor em 30/09/2011 e, que tenham sido admitidos após 01/10/2010.

§ 1º - No tocante aos empregados admitidos durante o período de 01/10/2010 a 30/09/2011 o valor estipulados na cláusula 02 será aplicado proporcionalmente à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração a 15 dias.

§ 2º - Aos empregados que laborem entre um e dois dias por semana a participação será paga proporcionalmente aos dias trabalhados

#### **Auxílio Doença/Invalidez**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU ACOMETIDO DE DOENÇAS PROFISSIONAL**

Consoante disciplina o artigo 118 da Lei N° 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.

§ Único - O auxílio doença previsto nesta cláusula, corresponde ao afastamento superior a 15 (quinze) dias.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 DÉCIMA OITAVA - 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 fa-lo-ão a título de liberalidade, sem a caracterização de salário-utilidade, não integrando os valores correspondentes os salários, para quaisquer efeitos legais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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.

§ Único □ O empregado receberá a complementação, mediante a comprovação do valor pago pela Previdência Social.

### **Aposentadoria**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Aos empregados que comprovadamente estiverem a um máximo de 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito a aposentadoria, em seus prazos mínimos, de qualquer tipo e que contarem no mínimo com 5 (cinco) anos de serviço na mesma empresa, fica assegurado o emprego ou salário, durante o período que faltar para aposentarem-se.

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

#### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As empresas homologarão preferencialmente as rescisões contratuais de seus empregados, na sede do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem, Gastronomia, Alimentos preparados e Bebidas a Varejo de Santo André e Região.

§ 1º. – O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deveser efetuado nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao termino do contrato; ou
- b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando

da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

§ 2º - A homologação deveser efetuada em até 5 dias, além dos prazos estabelecidos no paragrafo primeiro desta clausula.

§ 3º- Fica estabelecida a multa no valor correspondente a um dia de trabalho, por dia de atraso, na homologação da rescisão do contrato de trabalho, salvo hipótese de culpa do órgão homologador, banco ou não comparecimento do empregado.

§ 4º - No ato da homologação, as empresas fornecerão ao empregado, contra recibo, o AAS - Atestado de Afastamento e Salário e demais documentos para fins previdenciários, devidamente preenchidos

§ 5º - O ato homologatório precederá de comprovação, pelo empregador de estar quite com suas obrigações, especialmente com as contribuições previstas no artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e art 513 letra “ e” da CLT Contribuição Assistencial devidas aos sindicatos patronal e de trabalhadores, ou o visto autorizatório, nos atos rescisórios, pelas referidas entidades.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO**

As empresas que dispensarem, imotivadamente, empregados com 45 (quarenta e cinco) anos completos de idade, e, desde que, tenham mais de 5 (cinco) anos de serviços prestados à mesma empresa, pagar-lhes-ão aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 VIGÉSIMA QUARTA - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - 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.

### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

§ 1º - O empregado enquadrado no *caput*, fica obrigado a comunicar a empresa, as datas de alistamento e dispensa no prazo de 30 (trinta) dias, respectivamente.

§ 2º - A ausência das informações previstas no § 1º, desobriga as empresas do cumprimento da cláusula.

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

#### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - BANCO DE HORAS**

Nos termos do § 2º, do artigo 59 da CLT, com a redação dada pela Lei 9.601/98, ficam as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva autorizadas a implantar diretamente com seus empregados o nominado Banco de Horas.

§ 1º - As horas creditadas ou debitadas, limitadas ao número de 110 (cento e dez) horas, serão anotadas no Banco de Horas. Ultrapassado esse limite, as horas excedentes serão remuneradas como horas extraordinárias.

§ 2º - A empresa manterá o empregado informado, por escrito, mensal e individualmente a respeito de sua situação no BANCO DE HORAS, informando o total de horas/debito, horas/credito, bem como saldo existente.

§ 3º. – Os termos de adesão ao Banco de Horas, firmados pelos empregados, deverão ser arquivados no sindicato de trabalhadores.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORÁRIO FLEXÍVEL**

As empresas poderão efetuar compensação de horas de trabalho com seus empregados, possibilitando a distribuição das 44 (quarenta e quatro) horas semanais ao longo dos dias de trabalho da semana, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

§ Único - Observada a cláusula, as horas trabalhadas, além da oitava hora, não serão consideradas extraordinárias e serão pagas, sem acréscimos, desde que, efetivamente compensadas.

### **Intervalos para Descanso**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIOS DE REFEIÇÃO E DESCANSO**

As empresas que, espontaneamente, fornecerem 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REFEIÇÕES**

A empresas fornecerão aos empregados com jornada diária de trabalho superior a 6 (seis) horas, uma refeição gratuita, similar a refeição produzida e comercializada pela empresa.

§ 1 - As empresas poderão optar por não fornecer refeições a seus empregados, substituindo-as pelo fornecimento diário de vale-refeição no valor de R\$ 6,70 (Seis Reais e Setenta Centavos).

§ 2 - Não excedendo de 06 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório 01 (hum) intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 04 (quatro) horas.

## **Controle da Jornada**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - HORÁRIO DE FUNCIONAMENTO**

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

## **Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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, subseqüentes, 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;

## **Turnos Ininterruptos de Revezamento**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TURNOS DE TRABALHO DE 12 X 36 HORAS**

As empresas poderão adotar turnos de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, desde que, o horário trabalhado não ultrapasse as 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O início das férias não poderá coincidir com DSRs., feriados ou dias já compensados.

§ 1º - As empresas que mantiverem empregados na função de garçom ou similar, empregado esse que perceber taxa de serviço de 10%, deverá mantê-lo na escala diária, no decorrer do período de suas férias, para que ele perceba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas).

§ 2º - O § 1º, previsto nesta cláusula aplicar-se-á a todos os empregados submetidos ao critério de pontuação.

§ 3º - 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.

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

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA**

As empresas que tenham mais de 5 ( cinco ) empregados deverão assegurar:

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

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

### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES**

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

§ 1º - Na hipótese de o empregado ocasionar a perda ou dano ao uniforme, deverá arcar com o custo de sua reposição.

### **Exames Médicos**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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;
- 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

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

§ 1º - Os serviços de primeiros socorros deverão atender a todos os turnos de trabalho.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

§ Único - As empresas facilitarão a sindicalização dos seus empregados, 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 QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUADRAGÉSIMA QUARTA - 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 QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Conforme deliberação da Assembléia Geral Extraordinária, realizada em 13 de setembro de 2011, ficou decidida a cobrança de Taxa Assistencial, em duas parcelas semestrais, cobráveis nos meses de dezembro de 2011 e junho de 2012, conforme tabela abaixo, também aprovada na mesma AGE e devida por todos os integrantes da Categoria Econômica:

- a) Estabelecimentos pequenos, sem empregados: taxa fixa de R\$ 120,00;
- b) Estabelecimentos com empregados: taxa fixa de R\$ 120,00, mais a importância de R\$ 15,00, por empregado.
- c) Sócios da entidade patronal gozarão de um desconto de 50%, (cinquenta por cento) sobre as taxas fixas.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Mantém-se regulamentada entre as partes a obrigação de fazer contida no art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, e art. 513, alínea “ e” , da CLT, qual seja a de descontar em folha de pagamento a contribuição ali prevista e repassá-la ao Sindicato dos empregados. As contribuições dos empregados ao Sindicato, aprovadas pela assembléia geral do dia 21 e 22 de julho de 2011, que registrou a participação de associados e não associados, deliberando pela fixação da contribuição assistencial como dever de retribuição e solidariedade, destinada a manutenção da entidade sindical, assistência aos associados e integrantes da categoria, serão descontadas em folha pelas empresas, segundo a seguinte disciplina:

- a - o desconto da contribuição assistencial será de 2 % (dois por cento) dos salários, inclusive do 13º, menos no mês de março por conta da contribuição sindical, sejam sindicalizados ou não, iniciando o primeiro desconto no

pagamento do mês de outubro de 2011 e permanecendo pelo prazo de vigência da convenção coletiva de trabalho;

a.1 - a.1) o recolhimento pela empresa será efetuado até cinco dias após o desconto, através de guias fornecidas pelo sindicato profissional, também disponibilizadas no site [www.sindicatohoteleiro.com.br](http://www.sindicatohoteleiro.com.br), as quais identificarão a conta bancária para este fim; sob pena de ter que pagar o suscitante o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária, na forma da lei, observando o limite previsto no Código Civil Brasileiro.

a.2 - incidirá o desconto sobre o salário de todos que forem representados nas negociações coletivas e abrangidos na convenção coletiva ou sentença normativa, independente de filiação sindical, como retribuição e dever de solidariedade;

a.3 - os trabalhadores não sindicalizados poderão opor-se à sua representação pelo sindicato, opondo-se ao desconto da contribuição, no prazo de 10 (dez) dias, conforme deliberação da Assembléia Geral de 21 e 22 de julho de 2011, isto é, até o dia 02 do mês de agosto subsequente; a oposição será feita pessoal e individualmente, por escrito na sede do sindicato (CLT, art. 542);

a.4 - oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, ainda que entregues através de cartório, serão consideradas desacato à assembléia geral e nulas de pleno direito, na forma do art. 9º da CLT;

a.5 - para os não filiados o pagamento da taxa tem feição de retribuição aos serviços prestados pelo sindicato, de sua representação nas negociações coletivas.

b - As mensalidades associativas serão descontadas em folha na conformidade das relações de sócios remetidas pelo sindicato, as quais serão recolhidas na forma do item a;

b.1 - o contido nas relações será efetuado sob pena de responsabilidade do sindicato, sendo que as autorizações para desconto (CLT, art. 545) ficarão à disposição das empresas para exame;

b.2 - as relações de sócios serão acompanhadas dos respectivos recibos que serão entregues juntamente com os comprovantes de pagamento;

b.3 - no caso de rescisão, suspensão ou interrupção dos contratos de trabalho, as empresas declinarão o fato nas relações de contribuintes, devolvendo os recibos correspondentes (cl. preex. 41, atualizada).

b.4 – Fica limitado o valor da contribuição estabelecida nesta clausula a R\$ 50,00 (cinquenta reais) cuja aplicação do percentual supere esta quantia

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (CONTRIBUIÇÃO SINDICAL)**

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, até o final do mês de maio de 2012, relação nominal dos empregados que tenha sofrido o desconto da contribuição sindical, contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e valor unitário de cada contribuição.

§ Único - Na ocorrência de recolhimentos suplementares, providência semelhante deverá ser adotada.

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 CTPSs de seus empregados;
- 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) Cuidem de manter sempre boas relações entre empresa e seus empregados, assim como entre as empresas e o Sindicato Profissional.

### **Disposições Gerais**

### **Regras para a Negociação**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 o Sindicato Profissional, 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 QUINQUAGÉSIMA - JUSTIÇA DO TRABALHO**

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

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MULTA**

O não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva sujeitará a parte infratora à multa de 4% (quatro por cento) do valor da remuneração do empregado, revertendo a indigitada multa a favor da parte prejudicada.

§ Único - Esta penalidade ficará excluída quando o infrator for penalizado por outra multa de valor superior, ressalvado sempre, em qualquer hipótese, que o valor da multa não poderá exceder ao valor do principal

### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

§ 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 QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CLIENTES INADIPLANTES**

**(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.

**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 R**

**WILSON APARECIDO BIANCHI**

Presidente

**SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO  
DO GRANDE ABC**

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