



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

## **DISSÍDIO COLETIVO DC 0020133-32.2020.5.04.0000**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

**Relator: LUIZ ALBERTO DE VARGAS**

### **Processo Judicial Eletrônico**

**Data da Autuação: 06/02/2020**

**Valor da causa: R\$ 10.000,00**

**Partes:**

**SUSCITANTE:** SIND EMPREGADOS COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES P ALEGRE -  
CNPJ: 92.964.980/0001-60

**ADVOGADO:** Gelci Maria Nunes Fernandes - OAB: RS009.519

**SUSCITADO:** SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO  
ALEGRE

**ADVOGADO:** CLARISSA PALMA LONGONI - OAB: RS22786

**CUSTOS LEGIS:** MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - CNPJ: 26.989.715/0001-02



## ACORDO JUDICIAL

O **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE**, CNPJ n. 92.962.919/0001-84 e o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE PORTO ALEGRE**, CNPJ n. 92.964.980/0001-60, entidades sindicais, firmam o presente ACORDO nos autos do **DISSÍDIO COLETIVO** n° 0020133-32.2020.5.04.0000, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente ACORDO no período de 01° de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019 e a data-base da categoria em 01° de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente ACORDO abrangerá a(s) categoria(s) **profissionais dos empregados em bares, restaurantes e similares**, com abrangência territorial em **Alvorada/RS, Cachoeirinha/RS, Canoas/RS, Esteio/RS, Gravataí/RS, Porto Alegre/RS, Sapucaia do Sul/RS e Viamão/RS**.

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica estabelecido, como salário normativo, a partir de **1° de janeiro de 2019 o valor de R\$ 1.281,00** (um mil duzentos e oitenta e um reais), aplicados a partir de janeiro de 2019.

### CLÁUSULA QUARTA - MAJORAÇÃO SALARIAL

Será concedido aos empregados abrangidos pelo presente ACORDO, reajuste salarial de **3,43%** (três vírgula quarenta e três por cento), relativo ao período de 01° de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018, calculado sobre janeiro de 2018, sobre o salário já integralizado a totalidade do ajuste anual fixado pela **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – REGISTRO n° RS001554/2018**.

**Parágrafo primeiro** - A correção acima prevista incidirá tão somente sobre a parcela salarial até o valor de R\$ 2.369,00 (dois mil e trezentos e sessenta e nove reais), em relação àqueles empregados que percebem acima deste valor, a parcela excedente poderá ser objeto de negociação entre o empregado e o empregador.





**Parágrafo segundo** – Aos empregados admitidos, após 1º de janeiro de 2018, o reajustamento será calculado de forma proporcional em relação a data de admissão, sendo limitado, para o empregado mais novo na empresa, ao valor do salário do empregado mais antigo, que exerça o mesmo cargo ou função.

**Parágrafo terceiro** - Poderão ser compensados todos os aumentos, espontâneos ou coercitivos, concedidos no período revisando, com exceção daqueles decorrentes de término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função e equiparação salarial.

#### **CLÁUSULA QUINTA - DIFERENÇAS SALARIAIS**

As diferenças salariais decorrentes do presente ACORDO poderão ser pagas em **seis parcelas** de igual valor sendo a primeira juntamente com a folha de pagamento de salários do **mês de setembro/21** e assim sucessivamente nos demais meses subsequentes sem a incidência de qualquer correção.

#### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIOS - NORMAS**

Ajustam as partes:

A) **COMPROVANTES DE PAGAMENTOS** - os empregadores fornecerão aos empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamentos de salários, com a discriminação das parcelas pagas, inclusive o recibo de rescisão preenchido e assinado, e cópia do contrato de trabalho quando formalizado por escrito;

B) **DESCONTOS DE CHEQUES** - as empresas não poderão descontar dos salários dos empregados que recebam pagamentos em cheques, valores correspondentes a cheques sem cobertura, errônea ou fraudulentamente emitidos, desde que o empregado tenha recebido o referido documento de acordo com as exigências da empresa, dadas por escrito;

C) **RETENÇÃO** - as empresas não poderão reter indevidamente valores que façam parte da remuneração de seus empregados, decorrentes de trabalho já realizado, sob pena de pagamento dos valores retidos acrescido de 50% (cinquenta por cento);

D) **SUBSTITUIÇÃO** - o substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição, desde que esta seja superior ou igual a 20 (vinte) dias;

E) **PAGAMENTO EM JORNADA NOTURNA** - para os empregados que trabalhem em horário que tenha término entre 23 horas e 07 horas a empregadora se obriga a efetuar o pagamento do salário um dia antes do





pagamento efetuado para os demais empregados, excetuados os pagamentos feitos mediante crédito em conta bancária do empregado.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTO DE BENEFÍCIOS**

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

**Parágrafo único** - O desconto aqui autorizado não poderá exceder de 70% (setenta por cento) do valor do salário do empregado.

#### **CLÁUSULA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA**

Os empregados que exerçam, exclusivamente, as funções de caixa, de forma não eventual, perceberão adicional de 10% (dez por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de quebra de caixa, a ser pago mensalmente, ficando convencionado que o valor percebido não integra o salário para qualquer efeito legal.

#### **CLÁUSULA NONA - QUINQUÊNIO**

Os integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato suscitante receberão, mensalmente, adicional de 3,0% (três por cento) sobre o salário contratual, para cada cinco anos de serviços prestados ao mesmo empregador.

**Parágrafo primeiro** - Para o cumprimento do disposto nesta cláusula os empregadores que, sob o mesmo título (adicional por tempo de serviço), estiverem pagando valor superior, poderão compensar esse valor com a obrigação instituída nesta cláusula.

**Parágrafo segundo** - O adicional fixado, embora constitua parcela integrante da remuneração, deverá ser pago destacadamente, não servindo para compor o salário normativo.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - GORJETAS**

Ajustam as partes:

A) As **empresas que NÃO COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** deverão acrescentar aos salários fixos de seus empregados, unicamente para efeitos legais de contribuição ou indenização (gratificações natalinas, férias, FGTS e INSS), a título de estimativa de gorjetas espontâneas, um valor correspondente a 10% (dez





por cento) do salário percebido pelo empregado ou poderá optar pelo pagamento mensal de um adicional correspondente a 2% (dois por cento) do valor do salário normativo vigente da categoria.

B) As **empresas que COBRAM GORJETA OU TAXA DE SERVIÇO DOS SEUS CLIENTES** poderão reter, do valor correspondente ao cobrado ou do valor espontaneamente concedidos pelo cliente ao empregado, para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, os seguintes percentuais: 20% para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado (optantes pelo SIMPLES) ou 33% para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciada.

B.1) Os valores cobrados compulsoriamente dos clientes a título de gorjeta deverão, após a retenção acima, ser distribuído aos empregados, através da folha de pagamento de salários, conforme rateio estabelecido em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** firmado pela empresa e o Sindicato dos empregados, com exceção das empresas associadas do Sindicato Patronal Conveniente que poderão distribuir através de **ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO** firmado pela empresa diretamente com os seus empregados, desde que mantidos os limites de retenção;

B.2) O Sindicato Patronal Conveniente emitirá **Certidão de Regularidade Sindical** às empresas associadas e em dia com as contribuições, atendendo o disposto no item B.1;

B.3) Em substituição ao item "A", caso **O EMPREGADO PERCEBA GORJETA ESPONTANEA** - (importância concedida pelo consumidor ao empregado) poderá apresentar declaração firmada dos respectivos valores recebidos até o dia 20 de cada mês, para possibilitar a retenção por parte da empresa para o custeio dos encargos dos valores recebidos, conforme previsto no item "B", alíneas a e b.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE**

As empresas fornecerão vale-transporte na forma da lei.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CARTEIRA PROFISSIONAL**

Nas anotações da Carteira de Trabalho do empregado deverá constar a função por ele efetivamente exercida.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

É vedado o ajuste de contrato de experiência com prazo de duração inferior a 15 (quinze) dias.





#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DESPEDIDA - COMUNICAÇÃO**

Por ocasião de dispensa, o empregador deverá comunicar ao empregado o dia, a hora e local em que deverá comparecer para o recebimento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTABILIDADES**

Os ACORDANTES estabelecem as seguintes normas em relação aos empregados com garantia de emprego:

A) CIPA - as empresas ficam obrigadas a comunicar ao Sindicato dos Empregados o resultado das eleições realizadas para a CIPA;

B) DELEGADO SINDICAL - nas empresas com 100 (cem) ou mais empregados haverá um Delegado Sindical, eleito sob a coordenação do Sindicato dos Empregados, com garantia de emprego durante todo o mandato e ano subsequente;

C) VÉSPERA DE APOSENTADORIA - os empregados que tenham contrato com duração ininterrupta de cinco anos ou mais com o mesmo empregador, gozarão de estabilidade durante os doze meses que antecedem ao direito de obtenção de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade. A garantia ora assegurada só passará a existir após a comunicação escrita apresentada pelo empregado ao empregador, comprovando a condição aqui estabelecida. Essa comunicação deverá ser feita no curso do contrato, antes da comunicação de dispensa (aviso prévio).

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) para as duas primeiras e com 75% (setenta e cinco por cento) para as que excederem de duas por dia.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPENSAÇÃO - SÁBADOS E FERIADOS**

Especificamente com vistas ao disposto nos artigos 59 e seu § 2º, 374 e 413, inciso I, todos da CLT, a prorrogação da jornada normal de trabalho, até o máximo de duas horas diárias, não terá qualquer acréscimo salarial, desde que esse tempo excedente seja compensado pela equivalente redução ou supressão do trabalho nos sábados, de modo que a prestação de serviços durante a semana - como tal entendido o somatório das jornadas normais e as respectivas prorrogações - não ultrapasse o limite de 44 horas, ou outro inferior legalmente fixado. A faculdade outorgada às empresas nesta cláusula restringe-se a adoção do





sistema de compensação, o qual, adotado, não poderá ser alterado ou suprimido sem a prévia e expressa concordância dos empregados.

**Parágrafo único** - Poderão as empresas de acordo com as conveniências de seus serviços, promover a compensação de dias úteis intercalados entre feriados ou entre feriados e dias de repouso, desde que haja concordância expressa de mais de 50% (cinquenta por cento) dos empregados.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO COMPENSAÇÃO - BANCO DE HORAS**

As empresas ou entidades representadas pelo segundo acordante poderão adotar a implantação de jornada flexível de trabalho, tanto para empregados homens quanto para mulheres e menores, controlada por "Sistema de Créditos e Débitos de Horas Trabalhadas - Banco de Horas", em que as horas trabalhadas além ou aquém da jornada normal em determinados dias ou período sejam compensadas pela correspondente diminuição ou acréscimo em outros dias ou período. O sistema poderá ser adotado para todos os empregados ou para setor ou setores da empresa.

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

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

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

**Parágrafo quarto** - Os empregadores que adotarem a jornada flexível ficam obrigados a manter registro de frequência, bem como controle de crédito ou débito de horas, que deverá ser informado ao empregado mensalmente.

**Parágrafo quinto** - Na ocorrência de rescisão contratual, por iniciativa do empregador, no curso do quadrimestre, será adotado o procedimento ajustado no parágrafo segundo supra. Se a iniciativa for do empregado, antes do encerramento do registro de frequência do quadrimestre, e ele





for devedor de horas de trabalho, será descontado o valor correspondente.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CARTÃO PONTO - ASSINALAÇÃO DO INTERVALO**

Para melhor aproveitamento de tempo e lazer dos trabalhadores, as empresas poderão dispensar a marcação do ponto no horário do intervalo para repouso e alimentação, fazendo a assinalação no cartão ponto do horário destinado a tal intervalo, de forma impressa ou por meios mecânicos. As empresas que optarem pela adoção do sistema aqui referido deverão fazer constar no respectivo cartão ponto essa condição.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO - INTERVALOS ENTRE TURNOS - DURAÇÃO**

O intervalo para repouso e refeição entre um turno e outro de trabalho, na mesma jornada, terá duração de uma até quatro horas, conforme fixar o empregador, na forma do artigo 71 da CLT, observado o disposto no parágrafo segundo do mesmo artigo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REMUNERAÇÃO DE REPOUSO E FERIADO - ATRASO**

É devido o pagamento do repouso semanal e do feriado ocorrente na semana ao empregado que, comparecendo com atraso, for admitido no serviço.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO - REGISTRO**

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

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE ELETRÔNICO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica reconhecida a validade do controle eletrônico da jornada de trabalho, presumindo-se o cumprimento pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente na empresa.

**Parágrafo único** – A empresa deverá disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo auferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema eletrônico de controle de jornada de trabalho.







#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTA - EMPREGADO ESTUDANTE**

É assegurado aos empregados estudantes o abono de faltas em dias de provas em estabelecimentos educacionais devidamente reconhecidos, desde que as faltas não ocorram em dias consecutivos. O empregado só terá direito ao abono se fizer comunicação prévia até 48 horas antes do afastamento. Deverá, ainda, comprovar a participação na prova correspondente até 48 horas após, mediante atestado fornecido pelo estabelecimento educacional. Fica ressalvado o disposto no art. 473, inciso IV da CLT.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

Quando as férias forem concedidas nos meses de julho a novembro, as empresas pagarão ao empregado, juntamente com o valor devido a título de férias, 50% (cinquenta por cento) da gratificação natalina, independentemente de requerimento. O presente dispositivo não se aplica na hipótese de concessão de férias coletivas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - UNIFORME**

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

**Parágrafo único** - Em caso de não devolução, a empresa poderá descontar o valor correspondente ao uniforme da importância devida na rescisão.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores que não tiverem serviço médico e/ou odontológico próprio ou conveniado reconhecerão e aceitarão, para justificar ausências ao trabalho e pagamento de salário doença, os atestados fornecidos pelos profissionais do Sindicato de Empregados, desde que esses profissionais mantenham convênio com o INSS.

**Parágrafo único** - As empresas aceitarão como justificativa de falta, sem proceder ao desconto do salário respectivo, os atestados médicos e de internações de filhos de seus empregados com até 6 (seis) anos de idade, até o limite de 10 (dez) dias por ano, não podendo ditas faltas resultar em prejuízo para o trabalhador.





### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DIRETORES DO SINDICATO - REQUISIÇÃO**

O Sindicato dos Empregados, quando quiser requisitar diretores, deverá fazê-lo com antecedência de, no mínimo, 36 (trinta e seis) horas. As empresas pagarão aos seus respectivos empregados às horas em que estiverem à disposição do Sindicato dos Empregados, limitado o pagamento ao equivalente a dois dias de remuneração por mês.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - AUTORIZAÇÃO DOS EMPREGADOS**

Os empregadores descontarão de seus empregados, a título de contribuição assistencial, o valor equivalente a dois dias de salário nos meses de OUTUBRO/2021 e NOVEMBRO/2021 (um dia em cada mês). Os empregadores recolherão os valores descontados aos cofres do Sindicato Profissional até o 5º (quinto) dia do mês subsequente ao do desconto.

**Parágrafo primeiro** – Fica garantido o direito de oposição por parte do empregado junto ao segundo Acordante nos 30 dias que antecedem o desconto. O direito a oposição pode ser exercido por qualquer meio presencial ou por escrito, inclusive por e-mail ou carta. Caso a oposição seja presencial deverá ser realizada na sede do Sindicato profissional, nas terças e quintas, das 08h00min às 12h00min.

**Parágrafo segundo** - O não recolhimento dos valores referidos nas datas aprazadas implicará no pagamento de multa de 5% (cinco por cento), sobre o valor que deveria ter sido recolhido, sem prejuízo de juros e correção monetária a ser pagos pela empresa inadimplente em favor do 2º Acordante.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL**

Decorrente da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, as empresas contribuirão para o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE PORTO ALEGRE - SINDHA, no dia 20 de outubro de 2021 e 20 de novembro de 2021, com o valor de 1/30 (um trinta avos) da folha de pagamento de salários, tendo como base o salário normativo da categoria.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas deverão permitir a utilização de seus quadros de avisos para a afixação de boletins e avisos do Sindicato Profissional, quando solicitado por seu Presidente, desde que não tenham conteúdo político partidário, expressões ofensivas ou de desrespeito a pessoas físicas ou





jurídicas e ao regimento da empresa.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - MULTA**

Fica instituída a obrigação de pagamento de multa, em favor do empregado, no caso de descumprimento de qualquer cláusula deste acordo. O valor da multa será equivalente a 5% (cinco por cento) de um salário mínimo por infração cometida.

**Parágrafo único** – A multa aqui estipulada só será devida após prévia notificação e constituição em mora do empregador, pelo primeiro acordante.

Face ao exposto requerem a homologação do presente acordo.

Nestes termos, pedem deferimento.

Porto Alegre, 12 de agosto de 2021.

CLARISSA LONGONI  
OAB/RS 22.786

