

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024

**REGISTRO NO MTE:** RS003239/2023  
**REGISTRO NO MTE:** 21/08/2023  
**OLICITAÇÃO:** MR038468/2023  
**PROCESSO:** 10264.107254/2023-13  
**PROTOCOLO:** 18/08/2023

Disponibilidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

ABALHADORES NO COM. HOTELEIROS I GRAMADO, CNPJ n. 90.615.162/0001-27, neste ato representado(a) por seu Presidente OLIVEIRA CALLAIS;

E EL FUEGO LTDA, CNPJ n. 02.382.260/0001-02, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JULINHO CAVICHIONI;

em nome do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 26 de junho de 2023 a 25 de junho de 2024 e a data-base de 2023.

### SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Empregados em Serviços de Alimentação e Similares (Restaurantes, Churrascarias, Pizzarias, Café coloniais, Lancherias, Bares)**, com abrangência territorial e

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Outras Gratificações

### TERCEIRA - DA COBRANÇA DE TAXA DE SERVIÇO

O prestador de serviços cobrará nas notas de fornecimento de alimentação, bebida e outros produtos comercializados pela mesma, autorizada pela legislação, taxa adicional de 10% (dez por cento), diretamente do cliente usuário dos mencionados serviços.

### QUARTA - DO PERCENTUAL DE RETENÇÃO DO VALOR ARRECADADO A TÍTULO DE TAXA DE SERVIÇO

O prestador de serviços reterá, mensalmente, o percentual previsto no artigo 457, §6º, I e II, ou seja, reterá o percentual de 33% (trinta e três por cento) do valor da taxa de serviço, ou, caso seja enquadrada no regime de tributação federal diferenciado (SIMPLES nacional) reterá o percentual de 33%, para cobertura de despesas de encargos sociais e tributáveis incidentes ou que venham a incidir sobre o valor bruto registrado.

ção da Lei nº 13.419/2017. O saldo restante 67% (sessenta e sete por cento) ou 80% (oitenta por cento), será distribuído na proporcionalidade das vagas, de acordo com o sistema de pontos constante nos quadros a seguir:

<b>Função</b>	<b>Pontuação</b>
Assessoria	10
Assessoria Especial	9
Assessoria Especial I	8
Assessoria Especial II	7
Assessoria Especial III	6
Assessoria Especial IV	5
Assessoria Especial V	4
Assessoria Especial VI	3
Assessoria Especial VII	2
Assessoria Especial VIII	1
Assessoria Especial IX	10
Assessoria Especial X	8
Assessoria Especial XI	5
Assessoria Especial XII	3
Assessoria Especial XIII	6
Assessoria Especial XIV	5
Assessoria Especial XV	4
Assessoria Especial XVI	3
Assessoria Especial XVII	2
Assessoria Especial XVIII	11
Assessoria Especial XIX	9
Assessoria Especial XX	8
Assessoria Especial XXI	7
Assessoria Especial XXII	7
Assessoria Especial XXIII	6
Assessoria Especial XXIV	5
Assessoria Especial XXV	4
Assessoria Especial XXVI	3
Assessoria Especial XXVII	2
Assessoria Especial XXVIII	5
Assessoria Especial XXIX	4
Assessoria Especial XXX	3
Assessoria Especial XXXI	2
Assessoria Especial XXXII	4
Assessoria Especial XXXIII	2
Assessoria Especial XXXIV	1
Assessoria Especial XXXV	3
Assessoria Especial XXXVI	3
Assessoria Especial XXXVII	2
Assessoria Especial XXXVIII	1
Assessoria Especial XXXIX	3
Assessoria Especial XL	3
Assessoria Especial XLI	2
Assessoria Especial XLII	1
Assessoria Especial XLIII	3
Assessoria Especial XLIV	3
Assessoria Especial XLV	2
Assessoria Especial XLVI	1
Assessoria Especial XLVII	3
Assessoria Especial XLVIII	3
Assessoria Especial XLIX	2
Assessoria Especial L	1
Assessoria Especial LI	2
Assessoria Especial LII	1
Assessoria Especial LIII	2
Assessoria Especial LIV	1
Assessoria Especial LV	2
Assessoria Especial LVI	1
Assessoria Especial LVII	2
Assessoria Especial LVIII	1
Assessoria Especial LIX	2
Assessoria Especial LX	1

**eiros:** Os números de pontos previstos no quadro de classificação acima são para os empregados contratados em regime de tempo integral ou 220 horas mensais, sendo que, em caso de empregados com jornada inferior a estas, os pontos serão pagos proporcionalmente às horas trabalhadas, utilizando-se como base o divisor de 220, inclusive para os empregados intermitentes, previstos no Art. 452-A da CLT.

**eiros:** O valor a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não incluindo o desconto em relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários. O valor a ser rateado pela empresa.

**eiros:** Fica facultado à empresa o direito de, em casos especiais e se assim entender conveniente (faculdade), estabelecer percentual de desconto ou mesmo superior a (10%). Ficando certo que eventual majoração e minoração do percentual não constituirá média integrável a favor do empregado.

**eiros:** As funções aludidas no quadro referente ao setor administrativo, são funcionários do grupo empresarial da empresa acordada, todos os quais estão registrados na empresa Restaurante EL Fuego LTDA, mas participarão do rateio dos pontos conforme quadro de distribuição de pontos.

## **REGRAS DE DISTRIBUIÇÃO DE PONTOS - DA PROPORCIONALIDADE DA FREQUÊNCIA MENSAL**

Os pontos a serem distribuídos aos empregados, de acordo com o sistema de pontos, obedecerá à proporcionalidade da frequência mensal, salvo em casos de afastamento justificado, através de atestado médico, previstos no Art. 473, da CLT, de acordo com os parágrafos abaixo, sendo que perderá o direito de receber pontos o empregado que neste faltar ao serviço:

1. Faltar a 1 (um) dia, perderá o direito a 33,33% dos pontos do mês, sem justificativa;

2. Faltar a 2 (dois) dias, perderá o direito a 66,66% dos pontos do mês, sem justificativa;

3. Faltar a 3 (três) dias ou mais dias, consecutivos ou não, perderá 100% (cem por cento) dos pontos do mês, sem nenhuma justificativa.

**eiros:** Caso o empregado necessite ficar afastado da empresa, por motivo de saúde, deverá entrar em contato com o RH da empresa imediatamente, até o segundo dia do afastamento, informando quantos dias deverá ficar ausente e se possível já encaminhar o atestado médico. Caso contrário, a falta será considerada falta injustificada ao trabalho.

**ando:** O empregado que faltar ao trabalho, de forma justificada, assim entendidas aquelas previstas no Art. 473 da CLT, terá parte dos valores arrecadados a título de taxa de serviço, desde que apresente a justificativa no prazo estabelecido no parágrafo primeiro.

**eiro:** O empregado que não cumprir integralmente a jornada de trabalho, devido a atrasos, saídas antecipadas ou abandono do trabalho sem autorização de seu superior hierárquico ou não justificadas, perderá o direito a 1/3 dos pontos para cada ocorrência.

**to:** O comprovante de comparecimento (médico, odontológico, exames, etc.) não justifica a falta ao trabalho, razão pela qual o empregado não terá direito à participação na distribuição da taxa de serviço do dia correspondente se houver trabalhado por 04 horas ou mais no respectivo dia.

#### **QUINTA - MENORES APREND., ESTAG. E PREST. DE SERV., CONT. DE EXP. E CONT. POR P. DET**

do rateio, conseqüentemente, não terão direito a receber pontos, os menores aprendizes contratados pela empresa, estagiários e aprendizes em casos de contrato de experiência e na vigência dos 03 (três) primeiros meses, os empregados terão direito a somente 80% (oitenta por cento) dos pontos relativos à área de atuação, conforme quadro previsto na cláusula segunda. Assim, passado o contrato de experiência, o empregado terá direito a todos os pontos, conforme descritos acima.

**eiro:** Os funcionários que forem contratados por tempo determinado, excetuando o acima previsto participarão do rateio da taxa de serviço a somente 80% (oitenta por cento) dos pontos relativos à área de atuação, levando em consideração carga horária e tempo de presença no trabalho de natureza transitória, que justifica a temporalidade, maior demanda, em especial em picos sazonais, assim entendidos os períodos de férias e outros, nos termos do Art. 443, § 1º da CLT.

#### **SEXTA - GORJETAS ESPONTÂNEAS**

em relação à cobrança da taxa de serviço, a empresa compromete-se em estimular de todas as formas o efetivo pagamento pelo cliente usuário. Portanto, as partes estabelecem que as gorjetas recebidas diretamente pelos clientes aos empregados, somente em espécie, ou seja, em dinheiro, sendo proibida sua cobrança nas mesas, sob pena de aplicação de advertência, suspensão e até rescisão contratual, ficam com o direito de distribuição a divisão entre os demais colaboradores, não tendo a empresa qualquer gerência sobre tais valores eventualmente percebidos.

#### **SÉTIMA - DA DISTRIBUIÇÃO DE PONTOS**

A distribuição dos pontos deverá ser efetuada juntamente com o pagamento mensal, ou seja, até o dia 5º dia do mês subsequente da arrecadação. A arrecadação para fins de cálculo e distribuição será entre os dias 01 e 30 do mês anterior ao do pagamento. Fica ressalvada a hipótese de atraso, domingo ou feriado, ocasião em que o pagamento dos salários poderá se dar até o primeiro dia útil subsequente com expedição de ordem de pagamento.

#### **ARTIGO 10 - DA VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO**

ncia do presente acordo será de 12 (doze) meses contados a partir do dia 26 de junho de 2023, na forma do artigo 614, § 1º, da CLT, podendo, ser prorrogado ou alterado parcialmente ou totalmente, bastando para tanto, nova convocação de Assembleia Geral Extraordinária da empresa.

#### **CIMA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS**

desde já autorizam a empresa acordante, se for o caso, anotar na CTPS o recebimento desta parcela.

#### **CIMA PRIMEIRA - DA ELEIÇÃO DOS EMPREGADOS REPRESENTANTES**

Assembleia foram indicados pelos empregados, através de eleição, os seguintes representantes:

Luiz Lopes Souto (CPF: 023.271.810-54);

João do Velho Carissimo 023.565.100-10;

Roberto Souza Portela 052.031.920-65; e

Roberto de castro dos Santos 041.918.920-63;

**Deveres:** Os membros acima terão a obrigação de zelarem pelo cumprimento fiel deste acordo coletivo, inclusive com faculdade de rescisão a título de taxa de serviço, assim como, o valor do ponto mensal.

#### **CIMA SEGUNDA - DO PROTOCOLO E REQUERIMENTO DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO**

A empresa acordante compromete-se a protocolar e requerer o registro deste Acordo Coletivo de Trabalho na Delegacia Regional do Trabalho.

## **CIMA TERCEIRA - DA ASSEMBLEIA EXTRAORDINÁRIA**

oriundas do presente acordo serão dirimidas pelas partes, mediante Assembleia Extraordinária, especialmente convocada.

## **CIMA QUARTA - DA DISTRIBUIÇÃO DE PONTOS DO PERÍODO DE GOZO DE FÉRIAS**

em gozo de férias receberão, por ocasião do retorno ao emprego, o valor referente aos pontos arrecadados durante o período e contrato de trabalho. Da mesma forma, quando do pagamento das férias, serão calculadas com a média salarial recebida durante o período, inclusive, o valor recebido a título de pontinhos.

## **CIMA QUINTA - DA LICENÇA MATERNIDADE E BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

que estiverem em licença maternidade não terão participação da distribuição de pontos. Em caso de acidente do trabalho, doença profissional ou doença decorrente do trabalho, que enseje a implantação de benefício previdenciário, o empregado terá direito de receber a taxa de serviço durante o período de licença. Enquanto o empregador pagar o salário, tendo em vista o benefício implantado, cabe ao órgão previdenciário o pagamento dos salários enquanto o empregado não estiver em licença. O empregado que desde aquela data até a alta previdenciária, não terá mais direito à percepção do rateio da taxa de serviço, haja vista o benefício previdenciário ser pago em média remuneratória composta pela inclusão da taxa de serviço.

## **CIMA SEXTA - DA INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO SALARIAL**

Para os efeitos legais, a remuneração ajustada passa a integrar **remuneração salarial** dos empregados, para todos os efeitos legais, nos termos do Artigo 457, da Constituição Federal, e de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, quando indenizado ou descontado, adicional noturno, horas extras e repouso semestral, na forma prevista pela Súmula 354 do TST.

**Art. 11.** Nas rescisões contratuais, em caso de aviso prévio indenizado, o empregado não terá direito ao recebimento dos pontos relativos ao período trabalhado, o empregado receberá o valor dos pontos relativo ao período trabalhado. Para pagamento da proporcionalidade dos pontos, o valor a ser pago, para pagamento será considerada a média dos pontos dos últimos 12 meses de contrato.

## **CIMA SÉTIMA - AUXÍLIO TRANSPORTE, AUXÍLIO COMBUSTÍVEL E AJUDA DE CUSTO**

O empregador deverá fornecer mensalmente um valor a título de auxílio transporte, deslocamento, auxílio combustível ou ajuda de custo, de natureza indenizatória, a ser paga em dinheiro ou através de crédito em cartão. Os valores concedidos a este título não irão repercutir seus reflexos no cálculo das parcelas a serem pagas ao funcionário.

## **CIMA OITAVA - DA ALIMENTAÇÃO**

Fornechida pela empresa a seus empregados será subsidiada correspondente ao valor simbólico de 6% (seis por cento) sobre o salário/funcção, não correspondendo tal alimentação a salário ou remuneração do empregado para quaisquer efeitos, tampouco como contribuição previdenciária ou do FGTS, nem se configurando como rendimento tributável do empregado. Tal valor será descontado do salário.

## **CIMA NONA - DA MAJORAÇÃO TRIBUTÁRIA**

Em vigência do presente acordo, houver majoração tributária, deverá ser convocada Assembleia Extraordinária para revisão dos pontos.

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

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **QUÍSIMA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

Contratado para a execução de trabalho na modalidade de contrato intermitente é assegurado o salário normativo mínimo de que a Convenção Coletiva, observada a proporcionalidade do salário/hora tendo por base o divisor 220. Não serão alcançados aos trabalhadores intermitente os benefícios alcançados pela empresa aos demais, bem como, os benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho.

**Artigo:** A taxa de serviço será paga proporcionalmente às horas trabalhadas, na forma prevista Cláusula Segunda do presente Acordo.

**Artigo:** Poderá ser estabelecido salário hora superior ao piso normativo e ou contratual, de acordo com os valores usualmente praticados por trabalhadores autônomos também chamados de “extras” em nossa região), não gerando equiparação salarial para com os demais empregados na função, dada as peculiaridades da modalidade de contratação.

**Artigo:** Fica estabelecido que os trabalhadores contratados para este regime de trabalho intermitente, caso a soma de sua jornada mensal de horas mensais, fica a empresa dispensada do pagamento de adicional de 100% para labor em domingos e feriados, sendo considerado como dias de não labor.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

#### **DECÍSIMA PRIMEIRA - SIGILO DE INFORMAÇÕES**

Que os empregados comprometem-se a não transmitir, direta ou indiretamente, a quem quer que seja, na vigência de seu contrato, informações, conhecimentos técnicos, *know how*, administrativos ou comerciais, segredo industrial ou fórmulas, relativos à organização, administração, serviços realizados e tudo o mais relacionado com elementos de caráter confidencial da empresa, que por qualquer forma venha a ser divulgada, sob pena de constituir justa causa para rescisão do contrato de trabalho.

Após o término do contrato de trabalho, permanece hígida tal obrigação e caso violada, ensejará perdas e danos a empregado.

#### **DECÍSIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS EM ATIVIDADE INSALUBRE**

A prorrogação de jornada para empregados que laborem expostos a condições insalubres, sem prévia autorização do Ministério do Trabalho, está prevista no artigo 611-A, XIII da CLT.

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

#### **Descanso Semanal**

#### **DECÍSIMA TERCEIRA - DOS DOMINGOS**

Devido à sazonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica considera-se domingos como dia útil para fins de trabalho, tanto para homens quanto para mulheres.

**Observação:** A presente cláusula é realizada mediante concordância dos funcionários em assembleia geral, com assistência do sindicato de sua categoria, disposição esta que se ajusta à folga mensal dominical, em detrimento da periodicidade estabelecida na Lei n. 11.603/07, em contrapartida a diversos outros direitos criados por convenção coletiva de trabalho, tal como adicional de insalubridade superior a 2ª diária, abono de qualificação profissional, auxílio creche, funeral, entre outros.

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

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

#### **DECÍSIMA QUARTA - DAS CÂMERAS DE SEGURANÇA**



EMPREGADOS ter ciência de que nas áreas comuns do estabelecimento comercial da empresa ora acordante, existem câmeras de vídeo e áudio por questões de segurança dos próprios empregados, colaboradores e clientes, razão pela qual concordam que as mesmas sejam utilizadas para eventuais expedientes administrativos, policiais e judiciais.

**Declaro:** Declararam os Empregados ter ciência que as filmagens permanecem armazenadas pelo período de até 10 (dez) dias, e que as mesmas são apagadas.

RODRIGO DE OLIVEIRA CALLAIS  
Presidente  
SINDICATO TRABALHADORES NO COM. HOTELEIROS I GRAMADO

JULINHO CAVICHIONI  
Sócio  
RESTAURANTE EL FUEGO LTDA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA**

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

A validade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>