

Função	Pontuação
	10
ha	9
er I	8
er II	7
	6
	5
	4
	3
na I	2
na II	1
	10
	8
	5
ero	3
	6
	5
	4
	3
	2
	11
	9
	8
nto	7
	7
	6
	5
	4
	3
	2
	5
	4
	3
	2
	4
	2
	1
	3
za I	3
za II	2
za III	1
o	3
strativo/Financeiro	2
strativo/Financeiro	1
keting	2
ting	1
	2
	1
as	2

o: Os números de pontos previstos no quadro de classificação acima são para os empregados contratados em regime de tempo parcial mensal, sendo que, em caso de empregados com jornada inferior a estas, os pontos serão pagos proporcionalmente ao número de dias trabalhados, tomando-se como base o divisor de 220, inclusive para os empregados intermitentes, previstos no Art. 452-A da CLT.

o: O valor a ser rateado a título de taxa de serviço, considerará somente os valores efetivamente faturados a este título, não havendo incidência sobre a relação a cortesias e descontos concedidos aos clientes usuários, assim como em caso de permutas com fins publicitários e de natureza semelhante.

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

o: As funções aludidas no quadro referente ao setor administrativo, são funcionários do grupo empresarial da empresa acordante, atualmente empregados na empresa Restaurante EL Fuego LTDA, mas participarão do rateio dos pontos conforme quadro de distribuição de pontos.

ARTIGO 10 - 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 caso de afastamento por motivo de saúde, comprovado através de atestado médico, previstos no Art. 473, da CLT, de acordo com os parágrafos abaixo, sendo que perderá o direito aos pontos em caso de ausência por este faltar ao serviço:

Em caso de ausência por 1 (um) dia, perderá o direito a 33,33% dos pontos do mês, sem justificativa;

Em caso de ausência por 2 (dois) dias, perderá o direito a 66,66% dos pontos do mês, sem justificativa;

Em caso de ausência por 3 (três) dias, consecutivos ou não, perderá 100% (cem por cento) dos pontos do mês, sem nenhuma justificativa.

o: Caso o empregado necessite ficar afastado da empresa, por motivo de saúde, deverá entrar em contato com o RH da empresa até o segundo dia do afastamento, informando quantos dias deverá ficar ausente e se possível já encaminhar o atestado ou qualquer outro documento que não o fazendo ser considerado falta injustificada ao trabalho.

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

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

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

II - MENORES APREND., ESTAG. E PRESTAD. DE SERVIÇO, CONTRATO DE EXP. CONT.P. DET.

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

o: Os funcionários que forem contratados por tempo determinado, excetuando o acima previsto participarão do rateio da taxa de serviço em 80% (oitenta por cento) dos pontos relativos à área de atuação, levando em consideração carga horária e tempo de prestação, por natureza transitória, que justifica a temporalidade, maior demanda, em especial em picos sazonais, assim entendidos os períodos de contratação nos termos do Art. 443, § 1º da CLT.

III - GORJETAS ESPONTÂNEAS

Em razão da cobrança da taxa de serviço, a empresa compromete-se em estimular de todas as formas o efetivo pagamento pelo cliente usuário dos serviços. Assim, as partes estabelecem que as gorjetas recebidas diretamente pelos clientes aos empregados, somente em espécie, ou seja, em dinheiro, é proibida sua cobrança nas mesas, sob pena de aplicação de advertência, suspensão e até rescisão contratual, ficando com o montante o empregado e não a empresa, o que não prejudicará o direito de cada um entre os demais colaboradores, não tendo a empresa qualquer gerência sobre tais valores eventualmente percebidos.

IV - 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 dos pontos. A distribuição para fins de cálculo e distribuição será entre os dias 01 e 30 do mês anterior ao do pagamento. Fica ressalvada a hipótese de pagamento em dia útil ou feriado, ocasião em que o pagamento dos salários poderá se dar até o primeiro dia útil subsequente com expediente bancário.

ARTIGO 10 - 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 em 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.

ARTIGO 11 - DA LICENÇA MATERNIDADE E BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

As empregadas que estiverem em licença maternidade não terão participação da distribuição de pontos. Em caso de acidente do trabalho, doença ou incapacidade que enseje a implantação de benefício previdenciário, o empregado terá direito de receber a taxa de serviço durante o período que perdurar o benefício, tendo em vista o benefício implantado, cabe ao órgão previdenciário o pagamento dos salários enquanto perdurar o benefício. Após a data até a alta previdenciária, não terá mais direito à percepção do rateio da taxa de serviço, haja vista o benefício ser calculado com base no rateio de pontos, não sendo imposta pela inclusão da taxa de serviço.

ARTIGO 12 - DA INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO SALARIAL

As parcelas de aviso-prévio, quando indenizado ou descontado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado serão integradas à remuneração salarial ajustada para as parcelas de aviso-prévio, quando indenizado ou descontado, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, para os efeitos legais, nos termos do Artigo 457, da CLT e do Artigo 354 do TST.

Observação: Nas rescisões contratuais, em caso de aviso prévio indenizado, o empregado não terá direito ao recebimento dos pontos do período trabalhado, o empregado receberá o valor dos pontos relativo ao período trabalhado. Para pagamento da proporcionalidade previdenciária, o pagamento será considerada a média dos pontos dos últimos 12 meses de contrato.

ARTIGO 13 - DA MAJORAÇÃO TRIBUTÁRIA

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

ARTIGO 14 - DA VIGÊNCIA DO ACORDO COLETIVO

a do presente acordo será de 12 (doze) meses contados a partir do dia 22 de agosto de 2024, na forma do artigo 614, § 1º, da CLT, prorrogado ou alterado parcialmente ou totalmente, bastando para tanto, nova convocação de Assembleia Geral Extraordinária, convocada pela empresa.

QUARTA - DA ANOTAÇÃO NA CTPS

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

QUINTA - DA ELEIÇÃO DOS EMPREGADOS REPRESENTANTES

Foram indicados pelos empregados, através de eleição, os seguintes representantes:

João da Costa – 275.958.028-81

Roberto Soares Selau – 046.642.830-83

Carlos Alho dos Santos – 066.990.312-44

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

SEXTA - DO PROTOCOLO E REQUERIMENTO DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO

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

SÉTIMA - DA ASSEMBLEIA EXTRAORDINÁRIA

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

UMA OITAVA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

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

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

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

o: Fica estabelecido que os trabalhadores contratados para este regime de trabalho intermitente, caso a soma de sua jornada to
, fica a empresa dispensada do pagamento de adicional de 100% para labor em domingos e feriados, sendo considerados comp
e labor.

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

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

UMA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE, AUXÍLIO COMBUSTÍVEL E AJUDA DE CUSTO

fornece mensalmente um valor a título de auxílio transporte, deslocamento, auxílio combustível ou ajuda de custo, de natureza
do em dinheiro ou através de crédito em cartão. Os valores concedidos a este título não irão repercutir seus reflexos nas demais

UMA DÉCIMA - DA ALIMENTAÇÃO

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

SIMA PRIMEIRA - SIGILO DE INFORMAÇÕES

os empregados comprometem-se a não transmitir, direta ou indiretamente, a quem quer que seja, na vigência de seu contrato de trabalho, 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 prestar, 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 empregador.

SIMA SEGUNDA - DAS HORAS EXTRAS EM ATIVIDADE INSALUBRE

prolongação de jornada para empregados que laborem expostos a condições insalubres, sem prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 611-A, XIII da CLT.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Descanso Semanal

SIMA TERCEIRA - DOS DOMINGOS

razonalidade turística da região abrangida por essa categoria econômica considera-se domingos como dia útil para fins de trabalho, desde que a empresa acordante, tanto para homens quanto para mulheres.

o: A presente cláusula é realizada mediante concordância dos funcionários em assembleia geral, com assistência do sindicato representativo. A disposição esta que se ajusta à folga mensal dominical, em detrimento da periodicidade estabelecida na Lei n. 10.101/00 (com redação dada pela Lei n. 10.101/00), em contrapartida a diversos outros direitos criados por convenção coletiva de trabalho, tal como adicional de 100% para horas extras, auxílio-qualificação profissional, auxílio creche, funeral, entre outros.

Saúde e Segurança do Trabalhador
Condições de Ambiente de Trabalho

SIMA QUARTA - DAS CÂMERAS DE SEGURANÇA

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

o: Declaram os Empregados ter ciência que as filmagens permanecem armazenadas pelo período de até 10 (dez) dias, e que as mesmas serão apagadas.

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

JULINHO CAVICHIONI
Sócio
RESTAURANTE EL FUEGO LTDA

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA

ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA

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