

**AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**

**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE  
TRABALHO**

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR001435/2022**

**SINDICATO DOS T.EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE F. DE SAN, CNPJ n. 16.433.567/0001-91, localizado(a) à Rua Florianópolis, 151, Sítio Matias, Tomba, Feira de Santana/BA, CEP 44063-590, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO SOUZA CORREIA, CPF n. 782.960.057-00, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 25/10/2021 no município de Feira de Santana/BA;**

**E**

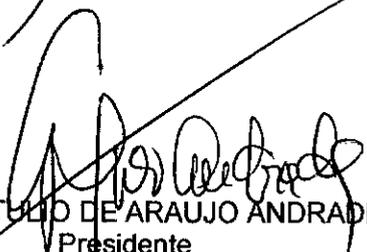
**SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E S.DE FEIRA DE SANTANA, CNPJ n. 01.084.204/0001-10, localizado(a) à Rua Barão do Rio Branco, 1348, 1348, 1º A, S/ 102, Ed. Luciana Center, Kaiilândia, Feira de Santana/BA, CEP 44025-930, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). JOSE GETULIO DE ARAUJO ANDRADE, CPF n. 044.598.575-53, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 08/12/2021 no município de Feira de Santana/BA;**

**nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema MEDIADOR, sob o número MR001435/2022, na data de 13/01/2022, às 17:15.**

**Feira de Santana-BA, 13 de janeiro de 2022.**

  
**ANTONIO SOUZA CORREIA**  
Presidente

**SINDICATO DOS T.EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE F. DE SAN**

  
**JOSE GETULIO DE ARAUJO ANDRADE**  
Presidente

**SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E S.DE FEIRA DE SANTANA**

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022.

Convenção Coletiva de Trabalho que celebram entre si, de um lado o SINDTTURHFS SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE FEIRA DE SANTANA, sito à Rua Florianópolis, 151 Sítio Matias – Tomba, Feira de Santana-Ba., CEP 44091-294, CNPJ 16.433.567/0001-91, Tel: (75) **3622-4490**, E-mail: [sindtturhfs@gmail.com](mailto:sindtturhfs@gmail.com), com base territorial no Município de Feira de Santana-Ba., e do outro lado o SINDFEIRADESANTANA - SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FEIRA DE SANTANA, sito à Rua Barão do Rio Branco, 1348, 1º Andar, Sala 102, Edifício Luciana Center, Centro Feira de Santana-Ba. CEP 44025-930, CNPJ 01.084.204/0001-10, Telefone (75) **3223-7522**, E-mail [sindfeiradesantana@gmail.com](mailto:sindfeiradesantana@gmail.com), representados, pelos seus presidentes, respectivamente, Sr. Antonio Souza Correia, e Sr. José Getulio de Araújo Andrade, de conformidade com as cláusulas e condições a seguir enumeradas:

**CLÁUSULA 1ª – DATA BASE E VIGENCIA** As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, e a data-base da categoria é 1º (primeiro) de janeiro.

**CLÁUSULA 2ª CORREÇÃO SALARIAL - A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2022** - Os empregadores concederão aos trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes, Fast Food e estabelecimentos similares localizados no município de Feira de Santana, um reajuste salarial, equivalente a 10,0% (dez por cento), a partir de primeiro de janeiro de 2022.

**PARÁGRAFO 1º** - Se houver qualquer alteração no Salário Mínimo em 2022, os Sindicatos: laboral e patronal voltarão a negociar novo reajuste para os trabalhadores.

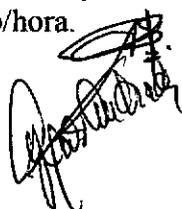
**PARÁGRAFO 2º** - Não será compensado os aumentos salariais deferidos pela empresa em decorrência de promoção por Antigüidade ou merecimento, termino de aprendizagem, transferência de cargo, função por estabelecimento ou equiparação salarial decorrente de sentença passada em julgado.

**CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL** - A partir de 1º de janeiro de 2022, nenhum empregado em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Fast Food e Similares, da Cidade de Feira de Santana, não poderá perceber pisos admissionais inferiores aos valores a seguir estabelecidos: 5 (cinco) e 4 (quatro) estrelas R\$ **1.343,00** (hum mil trezentos e quarenta e três reais); 3 (três) estrelas R\$ **1.291,00** (hum mil duzentos e noventa e um reais); 2 (duas) estrelas e demais estabelecimentos R\$ **1.250,00** (hum mil duzentos e cinquenta reais), retroativo a primeiro de janeiro 2022.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – Para os trabalhadores que estiverem recebendo salário superior ao piso da categoria na data de 31.12.2021, terá um percentual de reajuste de 10,0% (dez por cento), a partir de 1º de janeiro de 2022.

**CLÁUSULA 4ª - QUEBRA DE CAIXA** - Os empregadores concederão aos seus empregados quem exercem a função de caixa, uma gratificação mensal de R\$ **25,00** (vinte e cinco reais), a título de quebra de caixa, a partir de 1º de janeiro 2022.

**CLÁUSULA 5ª - HORAS EXTRAS** - Os empregadores concederão a todos os seus empregados às folgas semanais previstas em lei, sendo que uma delas deverá coincidir obrigatoriamente com um domingo pôr mês, conforme os artigos e parágrafos 67 a 70 da CLT, esse domingo e os feriados trabalhados e não compensado serão remunerados com acréscimo de 100% (cem por cento), exceto a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, e em outros dias as demais horas serão de 75% (setenta e cinco por cento) do valor do salário/hora.



**PARÁGRAFO ÚNICO** - Fica estabelecido à jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, para os trabalhadores representados pelo SINDTTURHFS na presente Convenção Coletiva de Trabalho, exceto na jornada de 12 x 36 e do turno ininterrupto de 06 (seis) horas.

**CLÁUSULA 6ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO** - Aos empregadores será facultado o pagamento dos salários quinzenalmente, salvo aqueles que já o fazem com menor periodicidade, quitando a primeira parcela, equivalente a 40% (quarenta por cento) da remuneração básica, até o dia 15 do mês de competência, e o saldo remanescente até o 5º (quinto) dia do mês subsequente, considerando-se, para esse fim, o sábado como dia útil.

**CLÁUSULA 7ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO** - Os empregadores concederão aos seus empregados, a título de adicional por tempo de serviço, um pagamento mensal de R\$ 5,00 (cinco reais), por cada ano de serviço prestado ao mesmo empregador, observando-se o teto máximo de 10 (dez) anos, sem prejuízos de direito adquiridos independentemente de norma coletiva ou quando houver sido concedido por merecimento ou por negociação havida entre as partes, a partir de 1º de janeiro 2022.

**CLÁUSULA 8ª - DEDUÇÃO DOS VENCIMENTOS** - Somente poderá ser deduzido dos vencimentos dos empregados, os valores correspondentes a cheques devolvidos ou cartões de crédito não resgatados, conta não paga pelo hospede como a diária adiantada, conforme for determinado pela empresa, quando não forem observadas pelo empregado responsável, as normas determinadas pelo empregador, as quais deverão ser transmitidas por escrito, contra recibo.

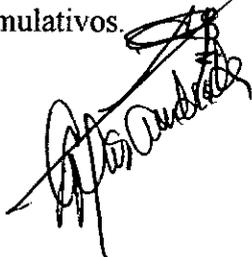
**CLAUSULA 9ª - AVISO PRÉVIO ADICIONAL** - Fica assegurado o pagamento pelo empregador no ato da rescisão do contrato de trabalho, de aviso prévio de 60 (sessenta) dias, sendo o Aviso Prévio na forma do Artigo 487 e seguintes da CLT, e mais 30 (trinta) dias indenizado ao empregado demitido, sem justo motivo, que contarem idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos a época do fato.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Se o funcionário já estiver aposentado, não será devido o aviso prévio de 30 (trinta) dias conseguido pelo sindicato, conforme o caput da cláusula 9ª, ficando mantida o aviso da CLT e mais os 03(três) dias por cada ano de serviço prestados na empresa.

**CLÁUSULA 10ª - INTERINIDADE** - O empregado substituto receberá desde o 1º dia de substituição, observando o enunciado da Súmula 159, do TST, o salário contratual do empregado substituído, desconsideradas as vantagens pessoais auferidas por este último (PN N° 18 do TRT da 5ª Região), devendo ser consideradas as anotações efetuadas pelos empregados na ficha de Registro de Empregado e na CTPS do obreiro. Caracteriza-se substituição períodos superiores a 15 dias.

**CLÁUSULA 11ª - REFEIÇÃO** - Será concedido pelos empregadores, para quem laborem a partir das 08: 00 às 15:00 horas, almoço e a partir das 15:00 até a saída, jantar, servido aos empregados durante a jornada de trabalho, quando a jornada for superior a 06 (seis) horas, respeitando o Art. 71 da CLT. Ficando estabelecido um desconto correspondente a R\$ 3,00 (três reais) mensalmente por empregado, o valor acima não se constituirá em salário in natura e não integrará a remuneração para nenhum efeito.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - Para a jornada de 12 X 36, será fornecida uma refeição. Para jornadas que inicie antes das 06:30 horas, a Empresa fornecerá um café ou um lanche. Os benefícios não são cumulativos.



**CLAUSULA 12ª - ESTABILIDADE DO APOSENTÁVEL** - É assegurado o emprego durante o período necessário à obtenção da aposentadoria por tempo de serviço, ao empregado que, contando com o mínimo de 5 (cinco) anos de serviço contínuos prestados ao mesmo empregador, estiver a no máximo 12 (doze) meses da data da aquisição do referido benefício pela Previdência Social, o empregado deverá avisar a empresa quando estiver preste a se aposentar.

**CLAUSULA 13ª - ABONO DE FALTAS** - É assegurado aos empregados estudantes o abono das faltas ocorridas em dias de provas nas escolas oficiais, e em vestibular, Enem, etc. condicionando a prévia comunicação escrita ao empregador pelo empregado, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, e apresentar o atestado de comparecimento as provas dadas pelo estabelecimento de ensino.

**CLÁUSULA 14ª - ESTABILIDADE DA GESTANTE** - É vedada a dispensa da empregada gestante desde a data da notificação da gravidez ao empregador até 05 (cinco) meses após o parto.

**PARÁGRAFO ÚNICO.** - O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário por 05 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.

**CLÁUSULA 15ª- FARDAMENTOS, UNIFORMES, ETC.** - É assegurado, semestralmente, o fornecimento gratuito de dois (2) uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de segurança, sempre que exigido pelo empregador, para uso exclusivo em serviço. Tais uniformes e/ou equipamentos deverão ser devolvidos pelo obreiro ao empregador sempre que houver substituição por um novo ou quando da demissão do empregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O empregado que não devolver o fardamento no ato da rescisão do contrato de trabalho será penalizado com multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais).

**CLÁUSULA 16ª - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS** - Serão reconhecidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por médicos que sejam credenciados pelo INSS ou que tenham convênio com o Sindicato obreiro, desde quer comprovado o credenciamento no INSS.

**CLAUSULA 17ª - AUXÍLIO INVALIDEZ** - No caso de invalidez por doença e/ou acidente do trabalho o empregado fará jus a um auxílio no valor de 1 (um) piso salarial, pagos no ato da rescisão do contrato de trabalho, desde que comprovada a invalidez pelo INSS.

**CLAUSULA 18ª - MULTA** - É fixada a multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário base, em favor do empregado prejudicado pelos descumprimentos de obrigação de fazer, estabelecida nesta convenção.

**CLAUSULA 19ª- HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL** - A rescisão do Contrato de Trabalho dos empregados das categorias abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a partir de 1 (um) ano de serviço, deverá ser homologada perante o **SINDTTURHFS**.

§ 1º. – Pela homologação, a empresa pagará a respectiva Taxa de Assistência à homologação, fixada pelo **SINDTTURHFS**, exceto se a empresa ou o respectivo empregado for filiado aos sindicatos signatários da presente Convenção, há pelo menos 6 (seis) meses antes da data da homologação.

§ 2º - **MULTA ADICIONAL** - Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho sem justo motivo, ou por iniciativa do empregado, as parcelas constantes do instrumento de rescisão, deverão ser pagas no prazo máximo de 10 (dez) dias, sob pena de o empregador arcar com multa adicional equivalente ao valor do salário/dia do empregado, por dia de atraso, salvo se o retardamento ocorrer por motivos alheios à vontade do empregador ou por culpa do empregado.

**§ 3º ATESTADO MEDICO DEMISSIONAL** – O Atestado Médico Demissional, só será aceito se estiver assinado pelo Médico do Trabalho, conforme NR 7.

**§ 4º** - A empresa que não cumprir o caput desta clausula será penalizada com multa de **R\$ 400,00** (quatrocentos reais), pago em favor do SINDTTURHFS por empregado que não for homologado o termo de rescisão do contrato de trabalho com assistência do SINDTTURHFS.

**CLÁUSULA 20ª – TAXA ASSISTENCIAL PARA O SINDTTURHFS** - Considerando que a Lei 13.467/2017, não revogou o Art. 513, alínea “e” da CLT, cabe ao Sindicato a prerrogativa de impor contribuições a todos aqueles que participam da categoria representada. Por decisão da Assembleia Geral Extraordinária do dia 25/10/2021, convocada por edital e publicada em Jornal. As Empresas são obrigados a descontarem duas parcelas no valor de R\$ 40,00 (quarenta reais) de cada trabalhador, sendo a primeira parcela no mês de maio, terá até o dia 10 de junho 2022, e recolher em favor do SINDTTURHFS, e a segunda e última, parcela no mês de novembro, terá até o dia 10 de dezembro do 2022, e recolher em favor do SINDTTURHFS, através de depósito bancário ou através de boleto fornecido pelo SINDTTURHFS, sob pena das empresas arcarem com multa de 10% (dez por cento) do total arrecadado, mais juros de 2% (dois por cento) ao mês.

**§1º** - O trabalhador não filiado ao SINDTTURHFS poderá a qualquer tempo, exercer o direito de oposição ao desconto da taxa assistencial, sendo observados os seguintes critérios:

**§2º** O direito de oposição deve ser manifestado por escrito de próprio punho pelo empregado em 03 (três) vias, através de comparecimento pessoal na sede do respectivo sindicato.

**§3º** A manifestação ao direito de oposição às referidas contribuições deverá ser respeitada em relação às contribuições cobradas a partir da data do comparecimento do interessado no respectivo sindicato manifestando tal direito.

**§4º** Em relação às cobranças pretéritas, o direito de oposição não valerá perante o, não prejudicando, no entanto, a adoção das medidas cabíveis pelo interessado.

**§5º** A falta de comprovação do recolhimento das contribuições devidas aos sindicatos Laboral e Patronal, ensejará o encaminhamento de denúncia dos entes sindicais interessados a Gerencia Regional do Trabalho ou a Superintendência Regional do Trabalho da Bahia. Para adoção das providencia fiscalizadoras de sua competência sem prejuízo de outras medidas pertinentes que possam vir a ser tomadas pelos sindicatos, com vista à cobrança dos seus créditos, certo que a retenção das contribuições pelas empresas sem o respectivo recolhimento caracteriza respectivo crime de apropriação indébita.

**§6º** Tendo em vista o efetivo recolhimento previsto no caput desta Clausula, aos trabalhadores da categoria e seus dependentes, durante a vigência da CCT, o benefício de acesso pessoal intrasferível ao clube do SINDTTURHFS aos sábados, domingos e feriados, onde o sindicato oferece área de lazer, sendo que o controle de acesso ao local far-se-á por meio de identificação na portaria por meio de documento com foto e contracheque que identifique o desconto da referida contribuição, e no caso dos dependentes, o trabalhador fazer na sede do SINDTTURHFS a identificação. Abrangendo apenas cômuge e filhos até 18 anos de idade.

**CLAUSULA 21ª - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS** - Fica assegurado o acesso dos dirigentes sindicais aos estabelecimentos da categoria econômica, nos intervalos destinados à alimentação e repouso dos empregados, para desempenho de suas funções, nos locais para este fim destinados, desde que não seja propaganda política nem convocação de greve.

**CLAUSULA 22ª - FORNECIMENTO RECIBOS** - É assegurado aos empregados o fornecimento pelo empregador da contraprova do pagamento do salário e demais vantagens.

**CLAUSULA 23ª - CARTA DE REFERÊNCIA** – Fica facultado aos empregadores fornecimento de carta de referência aos empregados demitidos, salvo nos casos de justa causa.

**CLAUSULA 24ª - QUADRO DE AVISOS** - Os empregadores facultarão ao SINDTTURHFS a divulgação nos quadros de avisos das empresas, de comunicados de interesse dos trabalhadores, sendo vetada a divulgação de material político partidário, ofensiva a quem quer que seja, ou que viole disposições legais, devendo o material ser encaminhado à empresa sob protocolo, para a fixação pelo período solicitado, desde que não seja convocação de greve.

**CLAUSULA 25ª - COMUNICAÇÃO ELEIÇÃO CIPA** - As empresas com mais de cinquenta (50) empregados comprometem-se a comunicar ao SINDTTURHFS, com antecedência de 60 (sessenta) dias, a realização de eleição para a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

**CLÁUSULA 26ª – FORNECIMENTO DE EPI'S** - Os empregados receberão gratuitamente das empresas, equipamentos de proteção individual adequado e em bom estado de uso nos termos das normas regulamentadoras de higiene e segurança de trabalho NR 6.2 da Portaria nº 3.214, de acordo com os riscos de sua atividade. Comprometendo-se os obreiros a adotarem os cuidados necessários à manutenção e conservação dos EPI'S.

**CLAUSULA 27ª - FORNECIMENTO DAS GUIAS** - As empresas se comprometem a oferecer ao Sindicato Profissional, no prazo de 30 (trinta) dias, cópia das guias de contribuição sindical e das taxas assistencial, com autenticação bancária, bem como a relação nominal dos valores descontados a esses títulos.

**CLAUSULA 28ª - RELÓGIO DE PONTO** - As empresas ficam obrigadas a manter relógio ou livro de ponto para o registro da jornada de trabalho com qualquer número de empregado, registrando-se a hora de entrada e de saída do trabalho.

**PARÁGRAFO 1º** - A Portaria 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, determina que “para os estabelecimentos com mais de dez trabalhadores será obrigatório à anotação da hora de entrada e de saída”, ou seja, é obrigatório o registro de ponto, sendo este manual, mecânico ou eletrônico. A Portaria 373 permite ainda que as organizações adotem sistemas alternativos de marcação de ponto em substituição ao REP, desde que sejam aceitos pelo sindicato da categoria, por meio de convenção ou acordo coletivo. A norma não altera a Portaria 1510/2009, que permanece absoluta no que diz respeito as regras estipuladas sobre o registro e apuração dos cálculos de horas.

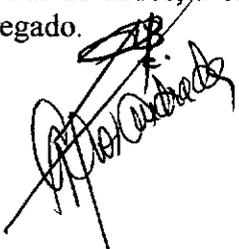
**PARÁGRAFO 2º** - Os Empregadores deverão disponibilizar ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

**PARÁGRAFO 3º** - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobre jornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

**§ 1º** - Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:

- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.



A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The signature is slanted and appears to be 'A. A. ...'. The stamp is partially obscured by the signature.

**CLAUSULA 29ª - CONTRIBUIÇÃO MENSAL** - Quando notificadas pelo SINDTTURHFS, as empresas ficam obrigadas a descontar, na folha de pagamento de seus empregados, desde que por estes formalmente autorizados, as contribuições mensais que deverão ser recolhidas ao SINDTTURHFS, até 10º (décimo) dia após proceder aos referidos descontos conforme Artigo 545 da CLT.

**CLÁUSULA 30ª - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL** - Contribuição dos empregadores para fazer face aos recursos necessários para assinatura da presente Convenção Coletiva que terá reflexos para toda a categoria, e não somente para os associados. Considerando o previsto no Artigo 611 - A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no Artigo 611 - B Considerando que o Artigo 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a Categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado. Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato Patronal de acordo com o disposto no Artigo 8 , inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo Sindicato Patronal: albergues, adegas, apart hotéis, hotéis, botequins, bares, buffets, cafés, cafeterias, cantinas, casas de chá, casas de cômodo, casas de diversão, casas de espetáculos, casas de jogos, casas noturnas, casas de recepção, casas de campings, cabanas, casas de eventos, casas de vinho, condohotéis, cervejarias, choperias , confeitarias, churrascarias, boates, drives-in, economatos, food, flats, hospedarias, hotéis fazenda, hotéis residence, indústria de alimentação preparada, motéis, pensões, pousadas, docerias, pastelarias, lanchonetes, leiterias, pastelarias, pizzarias, quiosques, restaurantes, restaurantes de comida a quilo, rotisserias, salsicharias, sorveterias, tendinhas, trailers e equipamentos ambulantes que comercializam alimentação preparada no Município de Feira de Santana, representadas pelo SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FEIRA DE SANTANA recolherão a título de CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL ao SINDICATO PATRONAL de toda a categoria econômica, mediante guia a ser fornecida por este, para assistência a todos e não somente a associados, atendimento às despesas administrativas, promocionais da entidade, com esta CONVENÇÃO de representação da diretoria sindical. O recolhimento será efetuado até o dia 20 do mês de julho de 2022. Os valores a pagar serão recebidos em guias próprias fornecidas pelo Sindicato Patronal e obedecerão a seguinte escala de valores: Empresas na faixa de 01 a 50 empregados pagarão R\$ 70,00 (setenta reais) em cota única anual; as Empresas enquadradas na faixa de 51 a 130 empregados pagarão o valor de R\$160,00 (cento e sessenta reais) em cota única anual.

**PARAGRAFO ÚNICO** - O atraso no pagamento da Contribuição mencionada acarretará a incidência de multa de 10% do valor da contribuição.

**CLAUSULA 31ª – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL** – Com fundamento no artigo 513, alínea E, da CLT, por deliberação da Assembleia Geral convocada pelo SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FEIRA DE SANTANA, e com respaldo do artigo 8º inciso IV da Constituição Federal fica instituída e aprovada a taxa de CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL para a manutenção da representação sindical às empresas abrangidas pela presente convenção, as quais recolherão valores de acordo a classificação da tabela da Confederação Nacional do Comercio de Bens, Serviço e Turismo – CNC a seguir:

Linha	Classe de Capital Social R\$	Alíquota	Parcela a Adicionar
01	De 0,01 a 34.819,50	Contribuição mínima	278,56
02	De 34.819,50 a 69.639,00	0,80%	-
03	De 69.639,00 a 696.390,00	0,20%	417,83
04	De 696.390,00 a 69.639.000,00	0,10%	1.114,22
05	De 69.639.000,00 a 371.408.000,00	0,02%	56.825,42
06	De 371.408.000,00 em diante	Contribuição máxima	131.107,02

PARAGRAFO 1º – As empresas deverão solicitar o boleto para recolhimento da contribuição confederativa patronal diretamente à secretaria da entidade através do e-mail: [sindfeiradesantana@gmail.com](mailto:sindfeiradesantana@gmail.com) ou pelo telefones (75) 3223-7522 e/ou (75) 981279599, o recolhimento do valor devido deverá ser feito mediante depósito na Caixa Econômica Federal, agência 3138 operação 003 conta corrente 1090-5, informando imediatamente o referido pagamento pelo e-mail [sindfeiradesantana@gmail.com](mailto:sindfeiradesantana@gmail.com) favorecido SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FEIRA DE SANTANA.

PARAGRAFO 2º - O recolhimento dos valores da contribuição referida acima deverá ser realizado até o dia 22/03/2022.

PARAGRAFO 3º - Lembrando que para o não recolhimento da referida contribuição as penalidades previstas em Lei são multas, ação judicial de cobrança penhora de bens, impedimento na participação de licitação, impossibilidade de obter registro licença em órgãos públicos, bem como alvarás, condenação por crime contra a organizações do trabalho conforme artigos 600, 607 e 883 da CLT, os empregadores ficam obrigados a apresentar as quitações da contribuição negocial patronal e contribuição confederativa patronal referente ao ano de 2021, juntamente com os documentos exigidos por Lei quando da realização da homologação.

**CLAUSULA 32ª APRESENTAR GUIAS** - As empresas apresentarão cópias das contribuições pagas aos sindicatos, Patronal e Laboral no prazo de até 30 (trinta) dias após o pagamento, nas Te-souraria do SINDTTURHFS e do SINDFEIRADESANTANA, sob pena de serem consideradas apropriação indébita e penalizada com multa já referenciada nas clausulas acima, de 10% (dez por cento), do total arrecadado, mais juros de 2% (dois por cento) ao mês, sem prejudicar o Art. 600 da CLT, e ser cobradas judicialmente.

**CLÁUSULA 33ª – COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM** - Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611-A, as partes signatárias resolvem criar a **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM – CICOMAR**, cujo funcionamento, manutenção e organização se processará nos seguintes termos:

§ 1º. – A **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM – CICOMAR**, tem por objetivo disponibilizar meios e condições para resolver por meio da Conciliação Prévia, nos termos dos artigos 625-A a 625-H, da CLT, da Mediação, nos termos da Lei 13.140/15 e da Arbitragem, nos termos da Lei 9.307/96, os conflitos decorrentes das relações e contratos individuais de trabalho entre empregados e empresas integrantes da categoria.

### **I – CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

**II** - Empresa e empregado poderão utilizar a Conciliação Prévia nas situações em que as partes tenham consenso sobre as divergências oriundas do contrato de trabalho.

**II** - O Termo de Conciliação emitido será um título executivo extrajudicial, nos termos do art. 625-E, § único, da CLT, e terá eficácia liberatória em relação às verbas não ressalvadas.

### **II - MEDIAÇÃO**

**II** - Empresa e empregado poderão utilizar a Mediação para os conflitos em que as partes não tenham consenso sobre as divergências, mas desejam preservar o direito de acesso ao Poder Judiciário ou à Arbitragem, na hipótese de não conciliação.

**II** - O Termo de Mediação emitido será um título executivo extrajudicial, nos termos do art. 20, § único, da Lei 13.140/15 e terá eficácia liberatória em relação às verbas não ressalvadas.

### **III - ARBITRAGEM**



**III.I** - Empresa e empregado poderão utilizar a Arbitragem para os conflitos em que as partes não tenham consenso sobre as divergências oriundas do respectivo contrato de trabalho, independente do seu valor de salário ou remuneração e que desejem renunciar ao direito de acesso ao Poder Judiciário para resolver definitivamente o conflito, por meio da Sentença Arbitral, nos termos da Lei 9.307/96.

**III.II** - Independente do estabelecido no § 6º, empresa e empregado poderão inserir Cláusula Compromissória nos contratos de trabalho, cuja remuneração seja superior a 2 (duas) vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, nos termos do art. 507-A da CLT e da Lei 13.467/17.

**III.III**- Na ausência de Cláusula Compromissória, as partes poderão instituir a Arbitragem por meio de compromisso arbitral, nos termos da Lei 9.307/96, a ser firmado após a rescisão do contrato de trabalho.

#### **IV – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL – art. 507-B, CLT**

**IV.I** - Nos termos do Art. 507-B, da CLT, empresa e empregado integrantes da categoria poderão firmar, em sessão de Conciliação Prévia<sup>1</sup>, termo de quitação anual de obrigações trabalhistas.

**IV.II** - Referido termo de quitação deverá discriminar as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **V – DISPOSIÇÕES GERAIS**

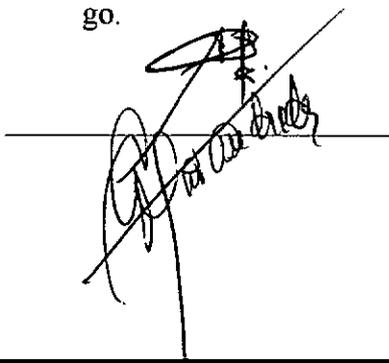
**V.I** - Os Sindicatos signatários emitirão os respectivos regulamentos e procedimentos operacionais da **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM – CICOMAR**.

**V.II**- As custas pela utilização da **COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO, MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM – CICOMAR** serão suportadas pelas empresas, sendo que as filiadas ao **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE FEIRA DE SANTANA** serão beneficiadas com desconto de 10% (dez por cento) da tabela de custas e honorários.

**CLÁUSULA 34ª BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR** – O **SINDTTURHFS** prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: incapacitação permanente por perda ou redução de sua aptidão física, falecimento e quando do nascimento de seus filhos, por meio de organização gestora especializada e aprovada pela entidade **Sindical Patronal - SINDFEIRADESANTANA**.

§ 1º A prestação dos benefícios sociais iniciará a **partir de 01/01/2022**, na forma, valores, requisitos, beneficiários e penalidades previstas no Manual de Orientação e Regras, anexo, parte integrante desta cláusula.

§ 2º Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o exposto consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a **partir de 10/01/2022**, o valor de **R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br), inclusive aquelas que oferecem qualquer benefício análogo.



**§ 3º** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente de trabalho, o empregador manterá o recolhimento pelo período de 12 (doze) meses, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho. Caso o afastamento do empregado seja por período inferior a 12 meses, o empregador fica desobrigado do prazo acima mencionado.

**§ 4º** O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por: falta de pagamento ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize seus débitos até 15 (quinze) dias úteis após o recebimento da comunicação formal com entrega protocolada da gestora, ficará isento de quaisquer penalidades descritas no item "6.)" do manual anexo.

**§ 5º** O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**§ 6º** Caso haja, planilhas de custos e editais de licitações, deverão constar a provisão financeira para cumprimento do Benefício Social Familiar, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores, em consonância com o artigo 444 da CLT.

**§ 7º** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**§ 8º** Sempre que necessário à comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas deverá ser apresentado o certificado de regularidade desta cláusula, à disposição no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**§ 9º** O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilista), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforma artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

**CLÁUSULA 35ª – DA CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS**  
– Fica proibida a contratação pelos **Hotéis, Motéis, Bares, Restaurantes Fast Food e Similares do Município de Feira de Santana-Ba.** De trabalhadores através de Empresas de prestação de serviços no fornecimento de mão de obra (terceirização) na **atividade fim** da Empresa:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - No caso dos **Hotéis, Motéis, Bares, Restaurantes Fast Food e Similares do Município de Feira de Santana-Ba.** Que persistirem com a ilegalidade supra mencionada, assumiram os mesmos a responsabilidade direta pelo registro na CTPS e todos os encargos trabalhistas e previdenciários desses trabalhadores, na qualidade de real empregador, arcando com multa mensal de 20% (vinte por cento) por empregado, sobre o piso salarial, enquanto perdurar a ilegalidade, limitado na forma do artigo 920 do Código Civil.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Será permitida a terceirização de mão de obra caso a empresa terceirizada seja do mesmo seguimento da contratante, ou seja, respeite integralmente esta Convenção. E a Empresa e os trabalhadores sejam representados pelos Sindicatos patronal e laboral



**CLAUSULA 36ª - JORNADA DE DOZE POR TRINTA E SEIS HORAS** - Fica acertado entre as partes que a duração normal de trabalho será fixada expressamente em 12 (doze) horas por dia de trabalho, tendo descanso de 36 (trinta e seis) horas de folga, sem prejuízo da folga semanal, preferencialmente no domingo, conforme artigo 7º da CF/88, Parágrafo XV, e os Artigos 67 e 71 § 1º da CLT.

**PARÁGRAFO 1º** - Fica convencionado neste instrumento particular, que o Empregado terá intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, e não poderá exceder de 02 horas, para repouso ou alimentação conforme Artigo 71 da CLT, esse intervalo não poderá ser compensado, a hora noturna será integral a partir das 22:00 (vinte e duas), até às 05:00 horas de dia seguinte, fica terminantemente proibido fazer horas extras após as 12 (doze) horas de trabalho.

**PARÁGRAFO 2º** - A empresa que adotar a jornada de trabalho de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, fornecerá gratuitamente a cada um dos seus empregados, almoço ou jantar, servido durante a jornada de trabalho, não constituindo salário *in natura*.

**PARÁGRAFO 3º** A empresa que adotar a jornada de trabalho de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, o desconto correspondente ao Vale Transporte será de apenas 3% (três por cento) do salário base.

**PARÁGRAFO 4º** - a empresa que adotar a jornada de 12 por 36, caso queira voltar à para jornada de 08 horas, e 44 horas semanais já fica autorizada a mudança da jornada de trabalho

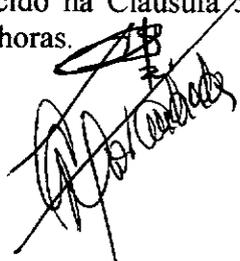
**PARÁGRAFO 5º** Fica convencionado, ainda, que será admitida a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, nos termos do artigo 7º Inciso XIV da Constituição Federal, ou outras escalas de serviços especiais, a base de cálculo de adicional noturno será feito sobre 180 (cento e oitenta) horas, dividido pelo valor do salário do empregado.

**PARÁGRAFO 6º** - O empregado que trabalha em regime de 12 x 36 horas, poderá trocar 1 (um) turno de trabalho com um colega da mesma função e regime, desde que de comum acordo com o colega e com o consentimento do empregador. Esta troca de apenas 1 (um) turno de trabalho não poderá ocorrer mais de uma vez a cada 4 (quatro) meses, sempre com o consentimento do empregador, e não será considerado com descaracterização do regime 12 x 36 horas. Esta troca terá que ser compensada com o mesmo colega de trabalho em no máximo 30 dias, já previamente definida a data no momento da troca, sob pena de o empregador não aceitar mais a compensação e consequentemente o colega que cedeu a troca perder a compensação. Os empregados que deliberadamente realizarem a troca sem o consentimento do empregador, estarão sujeitos a advertência por escrito.

**CLÁUSULA 37ª - BANCO DE HORAS:** O empregador poderá adotar o sistema de banco de horas, através do qual o excesso de horas trabalhadas em um dia, não podendo ultrapassar de 02 (duas) horas diárias, poderá ser compensado da seguinte forma: para cada 01 (uma) hora trabalhada nos dias de sábado, domingos e feriados empregado terá 02 (duas) horas de descanso, e de segunda a sex

ta para cada 01 (uma) hora trabalhada 01 (uma) hora de descanso na forma de compensação em outro dia, de maneira que não exceda as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, e as horas sejam compensadas dentro de 90 (noventa) dias: exemplo as horas do mês anterior, sejam compensadas no máximo dois meses à frente.

**PARÁGRAFO 1º** - Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, ou após o decurso do prazo supra estabelecido, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, conforme estabelecido na Cláusula 5ª desta convenção, não sendo computado nenhum outro acréscimo no banco de horas.



**PARÁGRAFO 2º** - A empresa fica autorizada a funcionar em domingos, feriados e santificados, devendo, entretanto, estabelecer escala de folga compensatória, conforme a cláusula 37ª, ou na impossibilidade de concessão de folga remunerar o trabalho realizado nesses dias com pagamento de 100% (cem por cento).

**PARÁGRAFO 3º** - O empregado, não pode deixar de acompanhar o controle de sua jornada, mas requerer, no início de cada mês, o controle de ponto do mês anterior, a fim que possa ter uma noção exata das horas extras trabalhadas que ainda não foram compensadas

**CLÁUSULA 38ª – ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA** – Esta Convenção Coletiva de Trabalho após ser celebrada e assinada e remetida para o sistema mediador do MTE e depositada no órgão local competente, entrará em vigor 03 dias após e, assim cria Norma Jurídica para reger as relações dos contratos individuais de emprego e/ou trabalho e, portanto, as partes acordam que a mesma continuará vigendo até que nova Convenção Coletiva de Trabalho venha a ser, efetivamente, negociada e assinada.

**CLÁUSULA 39ª - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS** – As empresas ficam obrigadas a encaminharem a entidade Sindical Laboral uma cópia do CAGED (Cadastro Geral de Empregado e Desempregado), mensal, através do e-mail [sindtturhfs@ig.com.br](mailto:sindtturhfs@ig.com.br) ou outro documento que o substitua que contenha a relação dos salários dos empregados, ficando o Sindicato Laboral obrigado a fornecer uma cópia ao Sindicato Patronal no prazo de 10 (dez) dias da data que recebeu o documento.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O documento mencionado no caput da presente cláusula tem a finalidade de manter atualizado o cadastro do empregador, bem como para fins estatísticos de empregados admitidos e demitidos.

**CLAUSULA 40ª CONTRIBUIÇÃO SINDICAL** – Os trabalhadores autorizam através da Assembleia Geral Extraordinária realizada em 25/10/2021, o desconto de um dia de salário no mês de março de 2022, em favor do SINDTTURHFS e as empresas efetuarão o desconto e pagarão através de boleto bancário na rede bancária credenciada e lotéricas, até o dia 30 do mês de abril de 2022, sobre pena de arcarem com multa de 10 (dez por cento) no primeiro mês e mais juros conforme o artigo 600 da CLT.

**PARAFGRAFO ÚNICO** - O empregado poderá exercer o seu direito de oposição individual ao desconto de um dia de salário no mês de março de 2022, devendo ser manifestado por escrito, através de comparecimento pessoal na sede do SINDTTURHFS e/ou no empregador até o dia 15 de março de 2022.

**CLÁUSULA 41ª – DECIMO TERCEIRO E FÉRIAS** - As empresas pagarão a todos seus empregados o 13º (décimo terceiro), salário e férias com um terço a mais conforme o artigo § VIII e § XVII da Constituição Federal de 1988.

**CLÁUSULA 42ª – PARA COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DA GORJETA** - É firmado com amparo no disposto pelos artigos 611 § 2º e art. 612 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de disciplinar a cobrança da gorjeta e distribuição da mesma aos empregados, que for cobrada pela empresa das despesas dos clientes; nos termos das disposições do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alterado pela Lei 13.419, de 13 de março de 2017.

**PARAFGRAFO 1º – DA ABRANGÊNCIA:** Abrange todos os empregados das empresas de Bares, Restaurantes, Hotéis, Motéis e Estabelecimentos Similares, representada pelos Sindicatos: laboral e patronal no município de Feira de Santana, que estejam em efetivo exercício de suas funções na data de sua assinatura, bem como aqueles admitidos durante a sua vigência.

**§ ÚNICO:** Este instrumento coletivo não se aplica aos empregados terceirizados, aos que trabalham por tarefa, ou outra modalidade que não tenha vínculo empregatício diretamente com a empresa acordante.

**PARAFGRAFO 2º – DO PERCENTUAL A SER COBRADO:** O valor cobrado a título de gorjeta corresponde a 10% (dez por cento), tendo como base de cálculo o valor bruto cobrado dos clientes.

**§ 1º: DA PUBLICIDADE DA COBRANÇA:** Nos cardápios e nas mesas serão informados aos clientes da cobrança da gorjeta, e será destacado nas notas de consumo.

**§ 2º:** Nas mesas, cardápios e comandas, serão mencionados que a cobrança é com base em acordo coletivo firmado entre os sindicatos acordantes, e será destacado o número do registro no Ministério do Trabalho e Emprego.

**PARAFGRAFO 3º – DEMONSTRATIVOS:** A EMPRESA se obriga, mensalmente, a enviar ao SINDICATO LABORAL, através do e-mail, [sindturhfs@gmail.com](mailto:sindturhfs@gmail.com), sob a forma de relatório datado, o valor arrecadado a ser distribuído entre os trabalhadores até o dia 10 (dez) do mês subsequente, discriminando os nomes dos funcionários com vínculo empregatício com a empresa, montante do valor percebido a título de gorjeta e valor unitário do ponto do período, bem como levar ao conhecimento dos colaboradores tal informação através de fixação no quadro de avisos.

**PARAFGRAFO 4º – DA FORMA DE RATEIO:** O rateio da gorjeta será com base em pontos aprovados em assembleia geral dos empregados interessados convocada e dirigida pelo Sindicato Laboral.

**§ ÚNICO – DOS PONTOS:** Os pontos atribuídos a cada função estão lançados no ANEXO I, que faz parte do presente acordo.

**PARAFGRAFO 5º – IDENTIFICAÇÃO NO COMPROVANTE DE PAGAMENTO:** O pagamento do valor correspondente a cada empregado será destacado e devidamente comprovado nos recibos de pagamentos.

**PARAFGRAFO 6º – DO VALOR DO PONTO:** Para encontrar o valor de cada ponto e o quantum atribuído a cada empregado, serão observados o seguinte:

- a) O número de pontos será encontrado, somando todos os pontos atribuídos a cada empregado;
- b) Para encontrar o valor de cada ponto, divide-se o total arrecadado no mês pelo número total de pontos;
- c) Para encontrar o valor de cada empregado, multiplica-se o número de pontos atribuído ao mesmo, pelo valor de cada ponto;
- d) O número de pontos atribuído a cada função está vinculado ao período de 30 (trinta) dias;
- e) Na hipótese de faltas injustificadas o número de pontos atribuído à função do faltante reduzir-se-á, e este receberá de forma proporcional.

**PARAFGRAFO 7º – DO PERÍODO DE APURAÇÃO:** A gorjeta recebida da clientela da EMPRESA será distribuída juntamente com o salário mensal dos colaboradores e terá como período de apuração o compreendido entre 01 a 30 de cada mês, correspondente à folha de pagamento (salário), devendo o pagamento ocorrer até o 5º (quinto) dia útil do mês seguinte.

**§ 1º –** Os empregados que tiverem faltas justificadas, terão a mesma pontuação como se trabalhando estivessem.

§ 2º – Os empregados afastados por motivo de doença ou acidente de trabalho, farão jus ao recebimento da gorjeta, até os 15 (quinze) dias de afastamento.

§ 3º – Os empregados em gozo de férias e auxílio-maternidade participam normalmente da distribuição da gorjeta, independentemente da remuneração paga pela empresa.

**PARAFGRAFO 8º – DA REMUNERAÇÃO COM A GORJETA:** O valor correspondente aos pontos tem natureza de remuneração, integrando a mesma para todos os efeitos legais, a teor do artigo 457 da CLT.

§ 1º – Na forma do caput, a gorjeta integra a remuneração dos empregados para fins de pagamento de férias com um terço, 13º salário e multa rescisória e demais consectários decorrentes da relação de emprego.

§ 2º – As empresas, obrigam-se a proceder ao recolhimento do INSS e do FGTS em favor dos empregados.

**PARAFGRAFO 9º – DA ANOTAÇÃO NA CTPS:** É obrigatória a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque dos empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta na forma do Parágrafo 6º, Inc. III do Artigo 457 da CLT e, em obediência ao Artigo 29, § 1º, da CLT.

§ ÚNICO – Na forma do § 8º do Artigo 457 da CLT, e por força do presente instrumento, as empresas, deverá anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados, o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos seis meses.

**PARAFGRAFO 10º – DA GORJETA ESPONTÂNEA:** A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado de forma espontânea, integra a remuneração para todos os efeitos decorrentes da relação de emprego.

§ ÚNICO – O valor ganho diariamente pelo empregado a título da gorjeta referida no caput da presente cláusula deve ser demonstrado pelo empregado ao empregador no final do expediente, para a anotação de seu valor em livro próprio, e se conhecer o valor exato da remuneração do mês, sendo repassado tal valor à EMPRESA pelo empregado, mediante contra recibo.

**PARAFGRAFO 11º – DA COMISSÃO DE FISCALIZAÇÃO:** Para fins de atendimento do disposto no § 10 do Art. 457 da CLT, nas empresas com mais de 60 (sessenta empregados), fica instituída a comissão para fiscalização e distribuição da gorjeta, composta por 01(um) membro efetivo e 01 (um) suplente, eleito em escrutínio secreto em assembleia geral.

§ 1º – O mandato dos membros da comissão referida no caput desta cláusula, terá a mesma duração do prazo de vigência do presente instrumento.

§ 2º – Fica assegurado aos membros da comissão, o pleno acesso às notas de consumo e relatórios de faturamento da empresa.

§ 3º – Fica assegurada a estabilidade no emprego de um ano após o termino da vigência deste instrumento, para os empregados integrantes da comissão instituída no caput desta cláusula, inclusive aos suplentes.

§ 4º – as empresas que não tiverem enquadrada no caput desta Clausula, fará uma comissão de 01 (um) membro efetivo e 01 (um) membro suplente, para acompanhar e fiscalizar a distribuição da gorjeta.



**PARAFGRAFO 12º – DA INCORPORAÇÃO DA GORJETA:** Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta, nos termos do Art. 457 da CLT, essa se incorporará ao salário dos empregados.

**PARAFGRAFO 13º – DA ALTERAÇÃO OU REVOGAÇÃO:** Qualquer alteração, revogação total ou parcial do presente acordo, só será válida se aprovada pelos trabalhadores da empresa acordante em assembleia convocada e dirigida pelo Sindicato Laboral, com a participação e aprovação de no mínimo de 2/3 (dois terços) dos empregados.

**§ ÚNICO:** considera-se alteração, inclusive, para fins do disposto no caput dessa cláusula, a criação de novas funções e a atribuição a elas de quantidade de pontos que impliquem em aumento superior a 6% (seis por cento) do total de pontos (ANEXO I). Até este patamar, caberá à empresa encaminhar a proposta de alteração para apreciação e aprovação prévia do Sindicato Laboral.

**PARAFGRAFO 14º – DA PENALIDADE PELO DESCUMPRIMENTO:** Pelo descumprimento do disposto no presente acordo coletivo, o empregador pagará ao empregado prejudicado a título de multa, o valor correspondente a importância de um piso salarial da classe previsto na convenção coletiva de trabalho firmada pelos Sindicatos Laboral e Patronal, triplicada na reincidência.

**§ ÚNICO – DA EXECUÇÃO DA MULTA:** As empresas não adimplindo a multa estabelecida no caput desta cláusula, assegura-se o direito do Sindicato Laboral ajuizar ação competente em nome dos empregados prejudicados, sem a necessidade de procuração dos substituídos para cobrança e execução dos valores devidos.

**PARAFGRAFO 15º – DA RETENÇÃO -** As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata A Lei 13.419 de 13/03/2017, § 3º que alterou o Art. 457, de CLT, inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento), e para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão no presente termo aditivo a convenção coletiva de trabalho em vigor, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor dos trabalhadores.

**PARAFGRAFO 16º - DISPOSIÇÕES FINAIS:** E, por representar este Acordo Coletivo de Trabalho a vontade das partes, os Sindicatos laboral e Patronal, firmam o presente instrumento, cujas cláusulas integram os contratos individuais de trabalho dos empregados representados pela entidade Sindical Laboral.

#### Anexo I – Tabela de Pontos

FUNÇÕES	QUANTIDADE DE PONTOS
Garçon, Garçonete e Maitre	4
Cozinheiro	2
Pizzaiolo	2
Barman	2
Caixa	2
Gerente	2
Recepcionista	1
Auxiliar de cozinha	1
Auxiliar de bar	1
Serviços gerais	1
Camareira ou Arrumadeira	1

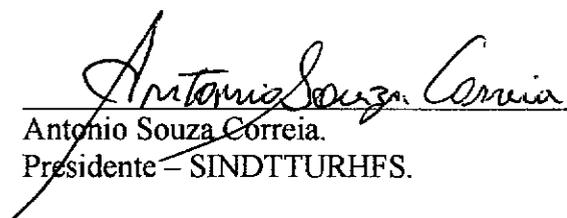
O Anexo I Tabela de Pontos, fica facultado aos empregados e empregador junto ao SINDTTU-RHFS fazerem acordo individual, para melhoramento em favor do trabalhador, na tabela do anexo I desta CCT, conforme §4º e §5º, da Lei 13.419 de 13/03/2017.

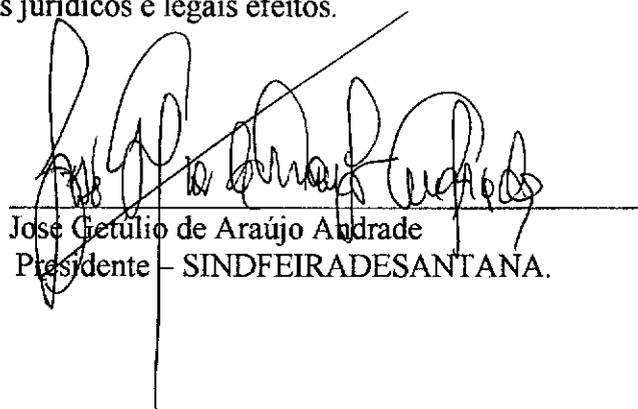
**CLÁUSULA 43ª - LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS – LGPD** - Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência da presente CCT tem como base autorizativa não somente a necessidade de execução da própria CCT, mas também o cumprimento de obrigação legal trabalhista, garantida constitucionalmente no art. 8º CF e art. 611-A CLT, estando, portanto, em estrita consonância com os ditames legais previstos no art. 7º, II e V da LGPD. As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no art. 2º da referida lei.

**PARÁGRAFO ÚNICO** - As formas de tratamento de dados pessoais e sensíveis mencionadas neste instrumento poderão sofrer modificações caso haja necessidade de melhor adequação aos princípios determinados pela LGPD.

E por estarem justos e contratados, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias de igual teor, para que produza seus jurídicos e legais efeitos.

Feira de Santana, 13 de janeiro de 2022.

  
Antonio Souza Correia.  
Presidente – SINDTTURHFS.

  
José Getúlio de Araújo Andrade  
Presidente – SINDFEIRADESANTANA.