

Imprimir

Salvar

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RS001698/2024
DATA DE REGISTRO NO MTE: 20/06/2024
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR031193/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.269544/2024-10
DATA DO PROTOCOLO: 19/06/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A., CNPJ n. 17.261.661/0189-78, neste ato representado(a) por seu Diretor, Sr(a). GILBERTO GODOY JUNIOR;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE PASSO FUNDO E REGIAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ n. 02.674.839/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). PAULO RICARDO DADIA MOREIRA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de abril.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores em hotéis, bares, restaurantes, trabalhadores em hotéis, bares, boates, casas noturnas, xisaria, hamburgueira, alimentação preparada, bares, boliches, bufets, cafés, cafeterias, cantinas, cinemas, casas de cômodo, casas de diversão, casas noturnas, campings, cervejarias, confeitarias, churrascarias, drivers, economatos, estâncias, fast food, hospedarias, hotéis, hotéis fazenda, motéis, pensões, pousadas, lanchonetes, lavanderias, pastelarias, pizzarias, restaurantes, refeições coletivas, sorveterias, vianderias, apart hotéis, flats, sendo os três últimos apenas aqueles com administração tipicamente hoteleira em atividade. EXCETO a categoria dos trabalhadores em refeições coletivas da representação do Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares, Restaurantes de Passo Fundo e Região – RS, com abrangência territorial em Passo Fundo/RS.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS****CLÁUSULA TERCEIRA - APURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO DO EMPREGADO**

A **EMPRESA** poderá, para o pagamento da remuneração e salário dos empregados, efetuar a apuração dos eventos sujeitos a variações (horas extras, adicional noturno, gorjetas, prêmios, gratificações, etc) considerando-se a segunda quinzena de um mês com a primeira quinzena do mês seguinte, de modo que o resultado da apuração levará em consideração 30 dias de trabalho.

§ 1º - Referido período de apuração visa possibilitar o levantamento necessário dos eventos e consequente emissão da folha de salários dos trabalhadores até o 5º dia útil, o que não seria possível se a avaliação fosse feita do 1º ao 30º ou 31º dia do mês.

§ 2º - O pagamento do *quantum* apurado deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente à segunda quinzena de apuração. Como exemplo, a **EMPRESA** poderá apurar os eventos sujeitos a variações do dia 15 de junho a 14 de julho e efetuar o pagamento do montante até o 5º dia útil do mês de agosto.

§ 3º - Nada impede, porém, que a **EMPRESA** adote outro período de apuração, por exemplo, do dia 20 de um mês até o dia 19 do mês seguinte, desde que o pagamento do montante apurado aconteça até o 5º dia útil do mês subsequente ao segundo período de apuração.

§ 4º - Desde que respeitado o prazo para pagamento previsto – até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido – não será considerada mora salarial da **EMPRESA**.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA QUARTA - OBJETO

O presente Acordo Coletivo, em cumprimento ao disposto na Lei 13.419/2017 combinado também com o inciso IX do artigo 611-A da CLT- Consolidação das Leis do Trabalho, possui os seguintes objetos: a) estabelecer o percentual a ser sugerido aos clientes, a título de GORJETA; b) estabelecer critérios para a distribuição das Gorjetas aos empregados elegíveis; c) estabelecer percentual de retenção; d) Definir as bases referentes à constituição de Comissão de empregados responsáveis pelo acompanhamento e fiscalização dos valores recebidos a título de Gorjeta; e) Definir demais condições de trabalho.

CLÁUSULA QUINTA - CÁLCULO DA MÉDIA

Para efeito de reflexos nos cálculos de férias, adicionais, aviso prévio, 13º salários e verbas rescisórias, os empregados terão por base a média realizada nos últimos 12 (doze) meses.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA SEXTA - COBRANÇA DAS GORJETAS

O valor da taxa de serviço ou gorjeta será de **12% (doze por cento)**, calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes dos estabelecimentos da **EMPRESA**, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos clientes e nos cupons fiscais correspondentes.

Apesar do lançamento nas pré-contas do valor da gorjeta, fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

Nas pré-contas entregues aos clientes, o valor do serviço virá discriminado após a expressão GORJETA SUGERIDA ou ACRÉSCIMO. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica GORJETA CONCEDIDA ou ACRÉSCIMO.

A EMPRESA esclarece que não incidirá a cobrança de gorjeta/taxa de serviços sobre as vendas de produtos não consumidos dentro das dependências de seus restaurantes, a exemplo de Ovos de Páscoa, Panetones, inclusive venda de *souvenir*, dentre outros produtos.

Os valores das gorjetas efetivamente concedidas serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

As gorjetas que o empregado, eventualmente, receba em dinheiro, diretamente dos clientes, deverá ser por ele encaminhada ao caixa da empresa. Tais gorjetas serão administradas pelo empregador e distribuídas, em holerites, após as deduções legalmente permitidas, entre o próprio empregado que as recebeu e os demais empregados do restaurante.

CLÁUSULA SÉTIMA - RATEIO ENTRE EMPREGADOS E EMPRESA

A EMPRESA não está inscrita no regime do SIMPLES, sendo tributada pela sistemática do Lucro Real. Conforme disposto na Lei 13.419/2017, a empresa reterá 33% (trinta e três por cento) das gorjetas compulsórias para a cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciários.

Portanto, o montante mensal arrecadado a título de gorjetas efetivamente concedidas será distribuído da seguinte forma:

- a) 67% (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste parágrafo, não exime o pagamento do salário fixo pactuado, e devido aos empregados, observados os parâmetros ajustados em Convenção Coletiva; e
- b) 33% (trinta e três por cento) ficarão retidos pela EMPRESA, que serão destinados à cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento, vale dizer: 13º salário, férias acrescidas de 1/3, INSS e FGTS.

As gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pela empregadora e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de GORJETAS, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

CLÁUSULA OITAVA - CONTRAPARTIDAS

Com a aprovação do presente Acordo Coletivo de Trabalho os empregados terão a possibilidade de contar com acréscimo nas suas verbas remuneratórias, de FGTS e previdenciárias, pois os valores de gorjetas ingressarão na sua base de cálculo. A **EMPRESA** ao adotar a prática de cobrança da taxa de serviços, em detrimento dos seus interesses, estimula o pagamento das gorjetas e conseqüentemente incrementa a renda dos empregados favorecidos por este Acordo.

O percentual poderá ainda ser revisto, na hipótese de superveniência de legislação fixando cobrança máxima ou mínima. Serão eles ainda ajustados caso venham a ser questionados por órgãos de defesa do consumidor ou pelo Ministério Público. Também serão revisados, na hipótese de ele vir a ser contestado pelas empresas contratantes de serviço da **EMPRESA**. Em qualquer caso, a revisão ou ajustamento dos percentuais sempre deverá ser formalizado por meio de assembleia dos trabalhadores dos restaurantes.

CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO NA REMUNERAÇÃO

As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos da Súmula 354, do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas, serão pagos os décimos terceiros salários. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias devidas pela empresa. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidas pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

CLÁUSULA DÉCIMA - DISTRIBUIÇÃO E FISCALIZAÇÃO DAS GORJETAS

As gorjetas, após as retenções e deduções acima estabelecidas, serão distribuídas entre os empregados elegíveis da **EMPRESA**, na seguinte proporção:

a) 70% do montante líquido arrecadado no Restaurante e no Bar do Restaurante serão destinados ao pessoal do salão de atendimento (ATENDENTE TREINADOR, ATENDENTE DE RESTAURANTE e ATENDENTE DE BAR), com base no número de horas efetivamente trabalhadas no mês de apuração da folha de pagamento. O rateio da distribuição da gorjeta, no período de apuração, consiste na soma total dos 70% (setenta por cento) de gorjetas recebidas, divididas pelo total de horas trabalhadas do setor, sendo o valor hora encontrado multiplicado pelas horas efetivamente trabalhadas de cada empregado, e esse cálculo ocorre diariamente.

b) 30% do montante líquido arrecadado no Restaurante caberão aos empregados da cozinha, recepção e limpeza (RECEPCIONISTA, RECEPCIONISTA TREINADOR, AUXILIAR DE LIMPEZA SALAO TREINADOR, AUXILIAR DE LIMPEZA SALAO, AUXILIAR DE COZINHA, AUXILIAR DE COZINHA APOIO, AUXILIAR DE COZINHA I, AUXILIAR DE COZINHA II, AUXILIAR DE COZINHA LINHA QUENTE, AUXILIAR DE COZINHA LINHA QUENTE TREINADOR, AUXILIAR DE COZINHA LINHA FRIA TREINADOR, AUXILIAR DE COZINHA LINHA FRIA, AUXILIAR DE PREPARO TREINADOR, AUXILIAR DE PREPARO, AUXILIAR DE LIMPEZA COZINHA TREINADOR, AUXILIAR DE LIMPEZA COZINHA, AUXILIAR DE LIMPEZA GERAL NOTURNA, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, APRENDIZ DE ASSISTENTE A RECEPÇÃO, APRENDIZ DE ASSISTENTE DE VENDAS, APRENDIZ DE ATENDENTE, APRENDIZ DE ATENDIMENTO A RECEPÇÃO, APRENDIZ DE AUXILIAR DE COPEIRO, APRENDIZ DE AUXILIAR DE COZINHA, APRENDIZ DE AUXILIAR DE VENDAS, APRENDIZ DE CONSERVACAO E LIMPEZA, APRENDIZ DE CONTROLADOR DE ENTRADA E SAIDA, APRENDIZ DE COPEIRO, APRENDIZ DE COZINHA, APRENDIZ DE CUMIM, APRENDIZ DE ESTOQUE, APRENDIZ DE LIMPEZA, APRENDIZ DE RECEPCIONISTA, APRENDIZ DE REPOSITOR DE MERCADORIA) com base no número de horas efetivamente trabalhadas no mês de apuração da folha de pagamentos. O rateio da distribuição da gorjeta, no período de apuração, consiste na soma total dos 30% (trinta por cento) de gorjetas recebidas, divididas pelo total de horas trabalhadas do setor, sendo o valor hora encontrado multiplicado pelas horas efetivamente trabalhadas de cada empregado, e esse cálculo ocorre diariamente.

Considerando que a **EMPRESA** possui mais de sessenta empregados, foi constituída uma comissão de empregados, escolhida pelos empregados, formada por dois representantes (sem estabilidade no emprego), que juntos com a **EMPRESA** irão fazer a fiscalização da regularidade e distribuição da gorjeta, sendo que em caso de desligamento, a **EMPRESA** promoverá uma reunião, para que os empregados escolham o(s) novo(s) representante(s) da comissão. A identificação dos dois representantes da comissão de empregados estará na ata da assembleia deliberativa deste ACT.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE CAIXA

A **EMPRESA** remunerará os empregados que exerçam exclusivamente a função de caixa, com o prêmio mensal de 10% (dez por cento) sobre o salário do empregado, a título de quebra de caixa, ficando o mesmo responsável pelas diferenças que ocorrerem desde que, as normas estabelecidas pela empresa não tenham sido observadas.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO

A EMPRESA oferece gratuitamente a todos os seus empregados ativos, durante o respectivo intervalo de refeição, almoço e/ou jantar, conforme cardápio próprio.

§ 1º - Para os fins desta cláusula, são considerados empregados ativos, todos aqueles que efetivamente estejam trabalhando.

§ 2º - Esse benefício não tem natureza salarial, não integrando a remuneração do empregado para qualquer fim, independente de inscrição no PAT.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CARGO DE CONFIANÇA

Nos termos do art. 611-A, inciso V, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, ficam identificados os seguintes cargos na **EMPRESA**, que se enquadram como função de **confiança**, acompanhado do descritivo funcional:

- **Gerente de Serviços**

Atribuições: esse profissional é responsável para que os clientes tenham a melhor experiência com produtos de altíssima qualidade conforme processos e padrões da companhia e Normas de Segurança Alimentar. É também responsável pela gestão, treinamento e avaliação de desempenho de toda a equipe do “salão do restaurante”.

- **Coordenador de Restaurante**

Atribuições: garantir que toda a equipe ofereça o melhor atendimento e experiência ao cliente, com refeição de altíssima qualidade conforme processos e padrões da companhia e Normas de Segurança Alimentar. É também responsável pela gestão, treinamento e avaliação de desempenho de toda a equipe do “salão do restaurante” de um restaurante pequeno, de até 300m².

- **Coordenador de Serviços**

Atribuições: garantir que toda a equipe ofereça o melhor atendimento e experiência ao cliente, com refeição de altíssima qualidade conforme processos e padrões da companhia e Normas de Segurança Alimentar. Supervisionar a equipe do salão e do bar assegurando que esta cumpra todos os padrões, técnicos e de excelência, de treinamento estabelecidos pela empresa

- **Gerente de Cozinha**

Atribuições: esse profissional é responsável por gerenciar todo o planejamento de produção dos alimentos, bem como as pessoas envolvidas no processo de preparação dos alimentos, desde o recebimento à montagem final dos pratos, garantindo a qualidade dos produtos conforme os padrões da companhia e normas da Segurança Alimentar e de Segurança do Trabalho.

- **Coordenador de Cozinha**

Atribuições: supervisionar o processo de preparação dos alimentos, desde o recebimento à montagem final dos pratos, garantindo a qualidade dos produtos conforme padrões da companhia e normas de Segurança Alimentar e de Segurança do Trabalho. É também responsável pelo controle do estoque de insumos do restaurante

§ 1º - O exercente de cargo de confiança, acima expostos, possui subordinados e não está sujeito a controle de horário.

§ 2º - Nessas condições, nos exatos termos do inciso II, do artigo 62, da CLT, o empregado no exercício do cargo relacionado não está abrangido pelo regime de duração do trabalho e não terá direito ao recebimento de horas extras e adicional noturno.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS INTERVALOS PARA DESCANSO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTERVALO DILATADO

Fica a **EMPRESA** autorizada a conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, até o limite de 4 (horas), sem aplicação do disposto na Súmula 118 do Tribunal Superior do Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INTERVALOS REDUZIDOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Nos termos do presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, os intervalos para refeição e descanso poderão ser reduzidos. Fica, desde já, estabelecido que os intervalos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias não poderão ser inferiores a 30 minutos, sendo certo que o empregado, em tal condição, terá o direito de sair meia hora mais cedo.

§ 1º - Caso o empregado não consiga sair 30 minutos mais cedo nos dias em que usufruir dos 30 minutos de intervalo, a **EMPRESA** ficará obrigada a pagar o período suprimido faltante, com o acréscimo de 50% sobre o valor do salário da hora normal de trabalho.

§ 2º - O pagamento aludido no parágrafo anterior terá natureza indenizatória, nos termos do artigo 71 da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.

§ 3º - Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - HORISTAS

Por força do presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, fica a **EMPRESA** autorizada a manter e a contratar empregados **horistas**.

§ 1º - Empregados horistas são aqueles cujos salários são calculados de acordo com o **número de horas trabalhadas durante** o mês.

§ 2º - O valor mínimo do salário-hora do empregado **horista** corresponderá à divisão do piso salarial que lhe for aplicável pelo divisor 220.

§ 3º - A **jornada de trabalho** do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela Convenção Coletiva da categoria.

§ 4º - A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser devidamente **controlada**.

§ 5º - A **EMPRESA** deverá assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de no mínimo **90 (noventa) horas mensais**. Ainda que eventualmente determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 90 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 90 horas no mês, a não ser que ele falte injustificadamente.

§ 6º - A garantia aqui estabelecida não se aplica aos empregados contratados em **regime de tempo parcial**. Esses empregados, na forma do disposto no artigo 58-A da CLT, receberão as horas para as quais tiverem sido contratados.

§ 7º - Para fins de cálculo e pagamento do empregado horista, serão levadas em consideração as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado. Para cálculo e pagamento de horas extras será considerado o que exceder a 8ª hora diária ou a 44ª hora semanal trabalhada, independentemente da escala de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

A **EMPRESA** está autorizada a adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, conforme legislação vigente.

Parágrafo único. Nos termos do § 4º do art. 74 da CLT, fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho.

SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - FOLGA AOS DOMINGOS

Fica garantido ao empregado, independentemente do sexo / gênero, o direito ao descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, em dias a serem definidos pela **EMPRESA**, mediante escala de folgas e revezamento, bem como o direito à folga dominical, a cada cinco semanas, isto é, o empregado trabalhará quatro domingos para folgar no quinto.

§ 1º - Para que o empregado possa programar melhor sua vida pessoal, a escala de folgas e revezamento deverá ser disponibilizada com 10 (dez) dias de antecedência, indicando claramente as folgas semanais habituais, bem como a folga dominical disposta nessa cláusula, quando houver.

§ 2º - A folga dominical prevista no caput dessa cláusula será concedida sem prejuízo da folga semanal normal, de modo que, na semana em que for concedida a folga dominical, o empregado gozará de 2 (dois) dias de descanso semanal remunerado.

§ 3º - Uma vez disponibilizada a escala de folgas e revezamento, sobre esta poderá haver eventuais mudanças decorrentes de necessidade imperiosa do serviço, como exceções pontuais, não podendo haver prejuízo, em qualquer hipótese, ao direito da folga semanal habitual e à folga dominical prevista no caput.

§ 4º - A não concessão da folga dominical de que trata a presente cláusula – fato este excepcional – implicará em seu pagamento em dobro, fazendo assim com que a folga dominical suprimida seja paga em valor equivalente a 2 (dois) dias de salário do empregado, sem prejuízo do salário normal do empregado no mês de referência. Tal pagamento terá caráter eminentemente indenizatório e será veiculado no holerite do empregado sob a rubrica "HORA EXTRA 100%".

§ 5º - Empregados que possuem folgas todos os domingos, não se enquadrarão na hipótese de folgas dominicais, de que trata a presente cláusula.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRABALHO EM DIAS FERIADOS

Dado o ramo de atividade da categoria representada, o empregado poderá trabalhar durante os **feriados**, e receberá, em contrapartida, folgas compensatórias pelo trabalho realizado nestes dias, em data a ser definida pela **EMPRESA**, como permite o art. 611-A, XI, da CLT.

§ 1º - A **folga compensatória pelo feriado** trabalhado será concedida sem prejuízo da folga semanal habitual.

§ 2º - O dia da folga compensatória do feriado trabalhado será definido pela **EMPRESA**, sendo certo que o empregado será avisado previamente por meio da escala. O dia da folga compensatória será concedido em até 30 dias após o feriado trabalhado.

§ 3º - A não concessão da folga compensatória do feriado trabalhado de que trata a presente cláusula implicará em seu pagamento em dobro, fazendo assim com que tal folga suprimida seja paga em valor equivalente a 2 (dois) dias de salário do empregado, sem prejuízo do salário normal do empregado no mês de referência. Tal pagamento terá caráter eminentemente indenizatório e será veiculado no holerite do empregado sob a rubrica "HORA EXTRA 100%".

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS

Para o abono de faltas dos empregados relacionadas a doenças profissionais ou acidente do trabalho, a **EMPRESA** somente estará obrigada a aceitar atestados médicos que contenham o CRM do médico responsável, data e respectivo CID – Código Internacional da Doença.

§ 1º - A obrigatoriedade da aposição do CID nos atestados médicos está em consonância com as disposições legais, bem como aquelas contidas no Sistema de Escrituração Fiscal Digital, criado pelo Governo Federal e denominada popularmente como E-Social.

§ 2º - Essa obrigatoriedade, portanto, não visa interferir ou ferir a intimidade ou privacidade do empregado no ambiente de trabalho.

§ 3º - De todo modo, a **EMPRESA** ficará responsável pela guarda e sigilo das informações contidas nos atestados médicos e não poderá utilizá-las em detrimento dos empregados, discriminando-os no ambiente de trabalho ou mesmo fazendo uso desta informação para motivar a dispensa do trabalhador.

§ 4º - Atestados médicos relacionados a doenças não profissionais poderão ser aceitos sem o CID, mas as informações contidas no documento continuarão sendo analisadas e validadas pela **EMPRESA** para o abono de faltas, bem como pela própria Previdência Social para a somatória dos períodos e eventual concessão de benefícios.

§ 5º - Os atestados médicos deverão ser entregues na **EMPRESA** em até 48 horas da sua emissão.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL PROFISSIONAL E OUTRAS

Os trabalhadores se submetem aos termos/condições/valores das contribuições profissionais, destinadas ao **STHBRSPF RS** previstas na Convenção Coletiva de Trabalho vigente, de cada ano.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PREVALÊNCIA DO ACT

As cláusulas constantes nesse Acordo Coletivo de Trabalho foram entabuladas mediante concessões recíprocas entre as Partes e refletem o esforço final de acomodação dos seus interesses. Portanto, essas condições devem ser consideradas em seu conjunto e regulam as relações de trabalho, no âmbito da **EMPRESA**, afastando inteiramente a aplicação das disposições de outros instrumentos coletivos de trabalho, de âmbito geral (para toda a categoria), celebrados pelo **SINDICATO**, que não foram abrangidas ou modificadas pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES GERAIS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) EMPRESA(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados da empresa acordante, com abrangência territorial na base do SINDICATO acordante.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONSIDERAÇÕES

Considerando que as entidades sindicais são as defensoras da categoria e maiores interessadas no bem de seus integrantes, na forma do art. 8º, III, da Constituição Federal;

Considerando a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, aprovada pelo Congresso Nacional, e que em razão desta se faz necessário disciplinar em norma coletiva diversos aspectos das relações trabalhistas, introduzidos por essa nova legislação;

Considerando que, de acordo com o art. 611-A da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” e ainda, nos termos do art. 620 da CLT, “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”.

Considerando que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser objeto de negociação, previsto no novo art. 611-B da CLT, com a redação que lhe deu a Lei nº 13.467/2017;

Considerando que o art. 8º, § 3º, da CLT, com a nova redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disciplina, à luz do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que as convenções e acordos coletivos de trabalho não devem ser analisados quanto ao seu mérito, mas apenas quanto a seus requisitos formais – isto é, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB) –, que por sua vez estão todos devidamente preenchidos;

Considerando que o Estado Brasileiro ratificou a Convenção nº 154 da OIT, que por sua vez prevê a promoção da negociação coletiva para melhoria das condições de trabalho; e

Considerando, ainda, que a jurisprudência dominante em nossos tribunais, inclusive superiores, dão plena validade e eficácia aos acordos coletivos de trabalho em que as partes, por meio de concessões mútuas, chegam a consenso sobre determinada questão, ajustam o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, todos da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611-A e 620, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPOSIÇÕES GERAIS

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrange e abrangerá todos os estabelecimentos próprios da empresa OUTBACK que operam ou venham a operar sob as marcas "OUTBACK" e "ABBRACCIO" na base territorial do **SINDICATO**, bem como todos empregados atuais e aqueles empregados que forem admitidos na vigência do presente, por força do princípio de adesão. O processo de revisão e de revogação, total ou parcial deste Acordo, em tudo observará as normas de sua celebração, especialmente a ampla negociação coletiva.

§ 1º - Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento.

§ 2º - Fica estipulada multa correspondente a 5% (cinco por cento) do salário normativo da categoria, revertida em favor do empregado prejudicado, em caso de descumprimento de alguma das Cláusulas ora acordadas. Em caso de infração continuada, a multa será aplicada uma única vez. A aplicação da pena de multa será balizada, ainda, pelo disposto no artigo 412 do Código Civil.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as PARTES acordantes o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO em 3 (três) vias, de igual teor e forma, se comprometendo o **SINDICATO**, consoante dispõe o artigo 614 da CLT combinado com a Portaria MTP nº 671/2021, a incluir e transmitir o presente Acordo Coletivo de Trabalho no sistema "Mediador", onde permanecerá arquivado e registrado.

}

GILBERTO GODOY JUNIOR
DIRETOR
OUTBACK STEAKHOUSE RESTAURANTES BRASIL S.A.

PAULO RICARDO DADIA MOREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE PASSO FUNDO E
REGIAO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL

ANEXOS

ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA

[Anexo \(PDF\)](#)

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