

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021 – HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM –

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representantes da categoria econômica, a **FHORESP** - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12), o **SINDHOTÉIS-SP** - Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem de São Paulo (CNPJ 62.648.209/0001-13), e a **CNTUR** - Confederação Nacional de Turismo (CNPJ 03.992.700/0001-06), por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**, 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, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

### I - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

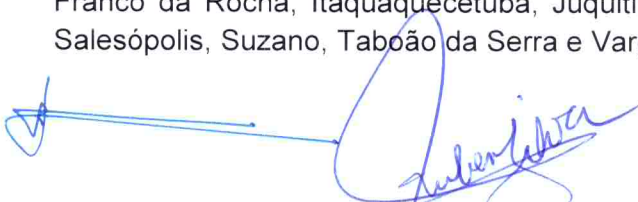
#### Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o exercício 2019/2021, ou seja, no período de 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2021, mantida a data-base em 1º de julho.

#### Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange **empregadores e empregados em hotéis, pousadas, hostels e outros meios de hospedagem – incluindo motéis** –, uma vez que os empregados e empregadores de restaurantes, lanchonetes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods e similares tiveram reajustamento salarial e demais temas disciplinados em convenção coletiva específica, assinada em 2 de julho de 2019.

Parágrafo único. Quanto à base territorial, esta Convenção abrange apenas os municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes, ou seja, São Paulo, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itaquaquecetuba, Jujituba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.





## II - CORREÇÕES SALARIAIS E PISOS SALARIAIS

### Cláusula 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

Em 1º de julho de 2019, as empresas da categoria deverão reajustar os salários devidos aos empregados em **4%** (quatro por cento), mediante a aplicação do fator 1,04 (um inteiro e quatrocentos e quarenta e quatro milésimos).

§ 1.º O reajuste previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados com salário igual ou superior a **R\$ 8.500,00** (oito mil e quinhentos reais), posto que a estes será acrescida, como reajuste, a parcela fixa de **R\$ 340,00** (trezentos e quarenta reais) em seus salários a partir de 01/07/2019. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 2.º As empresas que não tiverem condições de efetuar o pagamento dos salários de julho, de agosto e de setembro de 2019 reajustados pelo índice de reposição inflacionária, por falta de tempo hábil para tanto, poderão quitar os valores faltantes juntamente com os salários de outubro de 2019 e no mesmo prazo de pagamento destes últimos – ou seja, até o 5º dia útil de novembro –, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou penalidade.

### Cláusula 4ª. REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS


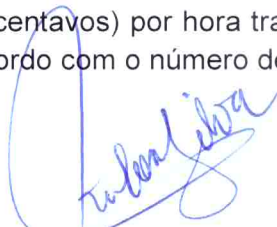
Acumulada inflação igual ou superior a 7%, a qualquer tempo após o início da vigência desta Convenção, com base no índice INPC divulgado pelo órgão oficial competente, as partes retomarão as negociações coletivas, visando a concessão de antecipação salarial.

### Cláusula 5ª. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão os seguintes:

#### I – Para as empresas que concedem plano de saúde integral:

- a) Para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove oitenta e sete centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês); e
- b) Para as **demais empresas**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.279,00** (mil e duzentos e setenta e nove reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,81** (cinco reais e oitenta e um centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).



## II – Para as empresas que não concedem plano de saúde integral:

- a) Para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.342,00** (mil e trezentos e quarenta e dois reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,10** (seis reais e dez centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês); e
- b) Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.396,00** (mil e trezentos e noventa e seis reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,35** (seis reais e trinta e cinco centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

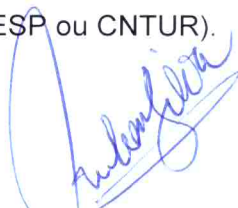
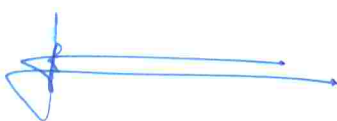
§ 1.º O piso salarial para os empregados de **empresas que adotem a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que esteja submetidas, passa a ser, a partir de 01/07/2019, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove oitenta e sete centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

§ 2.º A convenção coletiva de trabalho sempre previu pisos salariais devidos a empregados mensalistas e empregados horistas, como ora se faz na presente cláusula e como feito nas cláusulas correspondentes à presente em convenções anteriores. Apesar de tal inteligência sempre ter sido clara ao longo dos anos, faz-se necessário registrar tal esclarecimento à categoria devido à lamentável dificuldade de inteligência da expressão “mensalista” constante da cláusula 4ª do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 31 de agosto de 2018, manifestada recentemente não por leigos, mas por alguns operadores do direito. Ao fixar pisos salariais para “os mensalistas”, obviamente a convenção coletiva de trabalho o fez para “empregados”, e não “empresas”, porque a regra da **concordância nominal** impõe que o artigo definido masculino “os” concorde em gênero com um substantivo também masculino, que no caso só poderia ser “empregados” – de modo a formar a oração “os empregados mensalistas”; não há concordância nominal entre o artigo definido masculino “os” com o substantivo feminino “empresas”.

## III – REENQUADRAMENTO SALARIAL

### Cláusula 6ª. REENQUADRAMENTO SALARIAL. REQUISITOS

As empresas, independentemente de seu porte econômico, poderão adotar **piso salarial diferenciado** e também **Tabela de Estimativa de Gorjetas diferenciada**, desde que providenciem a assinatura do **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades patronais subscritoras da presente Convenção (SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR).



§ 1.º No Termo de Enquadramento nos Piso Diferenciado constarão o piso salarial aplicável à empresa e, em se tratando de empresa que não adote a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas, a Tabela de Estimativa de Gorjetas diferenciada a ser aplicada em favor dos empregados do estabelecimento, cujos valores são diversos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas anexada à presente Convenção.

§ 2.º Serão celebrados tantos Termos de Enquadramento no Piso Diferenciado quantos forem os estabelecimentos da empresa. Em sendo constituído um novo estabelecimento na base territorial do SINTHORESP, terá a empresa o prazo de 120 (cento e vinte dias), a contar da inauguração da casa, para formalização de novo Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, precedido, quando for o caso, da implementação das gorjetas compulsórias, por meio do respectivo termo de implantação.

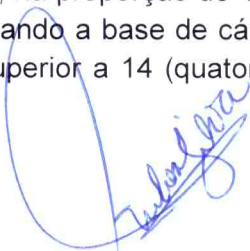
§ 3.º A assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, como qualquer acordo coletivo de trabalho, será ato volitivo não só da empresa optante, como também do sindicato profissional e da entidade patronal que o subscrever.

§ 4.º Para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, a empresa deverá demonstrar o efetivo atendimento de qualquer das seguintes providências:

- a) Concessão de plano de saúde aos empregados, com as mensalidades integralmente (100%) pagas pelo empregador;
- b) Assinatura de acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (PLR) ou para estabelecer programa de participação dos empregados nos resultados da empresa (PPR);
- c) Adoção da modalidade de gorjetas compulsórias (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias**, a ser providenciado junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades sindicais patronais subscritoras deste Termo Aditivo (SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR);
- d) Adoção da modalidade de gorjetas compulsórias (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de acordo coletivo de trabalho específico** a ser providenciado junto ao sindicato profissional, com a observância da cláusula 10ª-A da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2018/2020, com a redação ora dada pela cláusula 24ª da presente Convenção Coletiva;
- e) A condição de motel, desde que oferecida contrapartida razoável aceita pelo SINTHORESP.

§ 5.º As condições acima, que permitem a adoção do piso salarial diferenciado, **são alternativas, e não cumulativas**. Basta, assim, a observância **de qualquer uma delas** para que a empresa esteja apta a obter o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado.

§ 6.º Os acordos coletivos de trabalho prevendo PLR ou PPR deverão garantir aos empregados, dentre outras condições, o pagamento do benefício relativo ao tempo efetivamente trabalhado durante o período-base, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias quando a base de cálculo for anual, e na proporção de 1/6 (um sexto) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias quando a base de cálculo for semestral – como



ocorre com os empregados admitidos após o início ou desligados antes do término do período-base. Em contrapartida, serão excluídos da contagem de cálculo do benefício os períodos do aviso prévio indenizado e os de afastamento por licença-maternidade, auxílio-acidente, auxílio-doença, licença não remunerada ou em virtude das exigências do serviço militar. O SINTHORESP poderá avaliar a aceitação de programas de premiação, veiculados por meio de acordo coletivo de trabalho ou termos de implantação assinados pelo sindicato profissional, como aptos ao enquadramento da empresa no piso diferenciado.

### **Cláusula 7ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO**

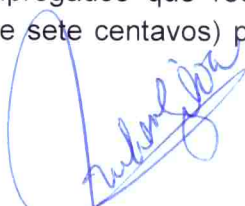
I - A natureza jurídica do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado é declaratória. O Termo apenas declara que determinada empresa, ao preencher os requisitos desta norma coletiva, enquadra-se no piso diferenciado. Os direitos da empresa enquadrada no piso diferenciado decorrem da Convenção Coletiva de Trabalho, fonte também das obrigações estabelecidas como contrapartidas para o regular exercício desses mesmos direitos. Por essa razão, não se admite que o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado veicule em favor da empresa direitos outros, que não aqueles expressamente previstos na norma coletiva.

II - Desse modo, o Termo de Enquadramento não é apto, por exemplo, para autorizar a empresa a praticar intervalos reduzidos ou estender o Banco de Horas para 12 meses. Tais desideratos, assim como outros fora da hipótese de incidência do Termo de Enquadramento, só podem ser alcançados por meio de acordo coletivo de trabalho. Este último, por sua vez, pode, como consta expressamente nesta norma coletiva, substituir o Termo para enquadrar a empresa em algum dos pisos diferenciados.

III - A natureza declaratória do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado não significa, em hipótese alguma, que sua formalização seja opcional ou facultativa. Quer a Convenção Coletiva que a empresa comprove perante o sindicato profissional o preenchimento dos requisitos estabelecidos pela própria norma coletiva para a fruição dos direitos respectivos. Portanto, a não ser que a empresa alcance os mesmos resultados por meio de acordo coletivo de trabalho, o que, frise-se, é perfeitamente possível, o enquadramento da empresa no piso diferenciado depende sempre da declaração de que ela atende ao que foi estabelecido para tanto em Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Cláusula 8ª. PISO SALARIAL PARA AS EMPRESAS QUE PROVIDENCIAREM O TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO**

Para as empresas que providenciarem o **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO**, segundo a forma e requisitos descritos na cláusula 6ª da presente Convenção Coletiva, o piso salarial será de a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove oitenta e sete centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos



salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

Parágrafo único. O regime de tributação da empresa não será impeditivo para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado.

### **Cláusula 9ª. VEDAÇÃO À REDUÇÃO DE SALÁRIOS**

§ 2.º A aplicação do piso salarial diferenciado pela empresa que lograr a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, **de nenhuma forma, poderá implicar em redução de salários dos empregados contratados até a data de assinatura do Termo de Enquadramento.** Por outro lado, se a aplicação do piso diferenciado aos empregados admitidos a partir da data de assinatura do Termo de Enquadramento acarretar em salários inferiores aos empregados antigos, tal fato não ensejará a aplicação do art. 461 da CLT.

### **Cláusula 10ª. GARANTIA DO PLANO DE SAÚDE PREEXISTENTE**

§ 3.º Ao proceder-se à assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, **em nenhuma hipótese poderá haver prejuízo ao plano de saúde** concedido aos empregados pelo empregador, **cujo padrão existente na data de assinatura da presente Convenção Coletiva deverá ser mantido ou melhorado.** Quaisquer alterações no plano de saúde preexistente que reduza o benefício somente serão possíveis mediante acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional, e mediante contrapartida razoável.

## **IV – DEMAIS GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS**


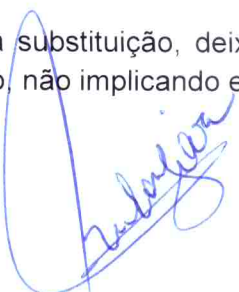



### **Cláusula 11ª. GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO**

Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, a percepção de **igual salário** ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **Cláusula 12ª. GARANTIA DE SALÁRIO AO SUBSTITUTO**

Nas **substituições temporárias** superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último em que perdurar a substituição.

Parágrafo único. Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

  - 6 -   

### **Cláusula 13ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão **comprovantes de pagamento de salários** aos seus empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e o número constante no CNPJ), bem como a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, de forma discriminada, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

### **Cláusula 14ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Incorrerá na **multa de 10%** sobre o débito, em favor do empregado, a empresa que atrasar o pagamento do salário ou do 13º salário, desde que não tenham ocorrido razões de força maior.

### **Cláusula 15ª. PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS**

As empresas, quando não efetuarem o pagamento dos salários e “vales” em moeda corrente, deverão proporcionar **tempo hábil** aos empregados para recebimento em agência ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

### **Cláusula 16ª. DESCONTOS SALARIAIS**

Ficam proibidos quaisquer **descontos salariais** que não decorram de lei, acordos coletivos, sentenças normativas ou adiantamento.

Parágrafo único. Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

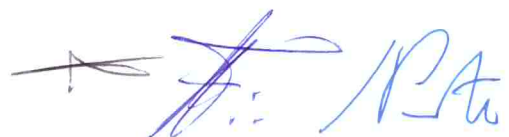
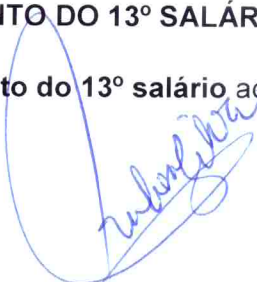
### **Cláusula 17ª. ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão a seus empregados um **adiantamento salarial** (o popular “vale”) de 40% (quarenta por cento) do salário devido, no 15º dia útil após o pagamento.

Parágrafo único. Excetuam-se da aplicação desta cláusula as empresas que efetuam o pagamento integralmente no mês de referência.

### **Cláusula 18ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Fica garantido o **adiantamento do 13º salário** aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.



### Cláusula 19ª. PROMOÇÕES

Assegura-se ao empregado designado ou **promovido** o direito de receber integralmente o salário da nova função, observado o disposto no art. 460 da CLT.

### Cláusula 20ª. SALÁRIO FAMÍLIA

As empresas pagarão aos seus empregados o **salário família**, na forma da legislação vigente.

## V – GORJETAS

### Cláusula 21ª. RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA ESPECÍFICA DAS GORJETAS

Todas as cláusulas que compõem a **Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020**, ficam ratificadas em sua integralidade, **como se aqui estivessem integralmente transcritas, exceto no que conflitar com as disposições da presente Convenção Coletiva de Trabalho acerca do tema**. Esta Convenção Coletiva Específica das Gorjetas foi assinada em 21 de junho de 2018 e está anexada ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins, sendo, portanto, de observância obrigatória para todas as empresas da categoria.


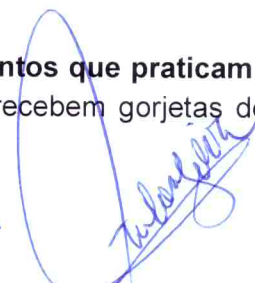



### Cláusula 22ª. DOS VALORES ESTIMADOS A SEREM APLICADOS POR HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM EM GERAL

Os hotéis e meios de hospedagem (exceto motéis) que preenchem os requisitos para adoção da modalidade de “gorjetas espontâneas” descrita nas cláusulas 3ª, 4ª, 5ª e 6ª da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2018/2020, deverão aplicar em favor de seus empregados a **Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**, anexada à presente convenção coletiva de trabalho, cujos valores incidirão para fins de cálculo e pagamento dos encargos previdenciários e trabalhistas, ou, opcionalmente, aplicarão Tabela Específica estipulada em Acordo Coletivo de Trabalho, de acordo com a realidade do estabelecimento e mediante contrapartidas.

§ 1.º Todos os hotéis, apart-hotéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas e demais meios de hospedagem deverão aplicar a Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas, exceção feita às seguintes empresas:

I – Aos **motéis**, porque em tal atividade notoriamente inexistente o pagamento de gorjetas aos empregados;

II – Aos **estabelecimentos que praticam a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas**, ou seja, que cobram ou recebem gorjetas de seus clientes por meio de cartões de crédito ou débito,



mesmo a pedido do cliente, uma vez que tais empresas, obrigatoriamente, devem providenciar acordo ou instrumento coletivo de trabalho acordo Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando regras sobre o repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados para fins de reflexos em férias, 13os salários, FGTS e contribuições previdenciárias; e

III – Aos **estabelecimentos que, de forma concomitante, se enquadrarem em ambas as modalidades de gorjetas – espontâneas e compulsórias/ostensivas** –, e que possuem acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato profissional prevendo o pagamento de gorjetas compulsórias para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, maîtres, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc).

§ 2.º No caso de haver hotel ou meio de hospedagem que, não realizando a cobrança de gorjetas de seus clientes, esteja sem aplicar uma das Tabelas de Estimativa de Gorjetas – seja a anexada à presente Convenção ou outra prevista em Acordo Coletivo de Trabalho –, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos **de valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**. Deste modo, o hotel super luxo que, hipoteticamente, incorrer na hipótese do *caput*, em relação ao seu 1º maitre, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de R\$ 1.683,00 (mil e seiscentos e oitenta e três reais) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; o hotel *midscale* que incorrer na hipótese do *caput*, em relação à sua camareira, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de R\$ 777,00 (setecentos e setenta e sete reais) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; e assim por diante.

§ 3.º A penalidade prevista no *caput* visa tornar os próprios hotéis e meios de hospedagem (exceto motéis) como **corresponsáveis pela fiscalização e cumprimento** das regras dispostas neste Instrumento, tratando-se também de **medida educativa** contra o mau empregador, devidamente aceita pelas entidades sindicais patronais dentro de suas respectivas autonomias privadas coletivas.

### Cláusula 23ª. FORMA DE INTEGRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA

Sobre a Tabela de Estimativa de Gorjetas constante do anexo desta convenção coletiva de trabalho ou a ser entabulada via acordos e instrumentos coletivos de trabalho firmados com a participação do sindicato laboral respectivo, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

- a) Os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas deverão ser anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados;
- b) As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto;

- c) O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- d) As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas;
- e) De acordo com o **Enunciado 354 do C. TST**, o valor da estimativa de gorjetas **não será computado** para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno; e
- f) Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.

Parágrafo único. A Tabela de Estimativa de Gorjetas aplicável ao estabelecimento, seja a constante do anexo da presente convenção coletiva ou aquela a ser estipulada via acordo e instrumento coletivo de trabalho, encontra pleno respaldo na jurisprudência de nossos tribunais, inclusive do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementas a seguir transcritas em caráter de ilustração:

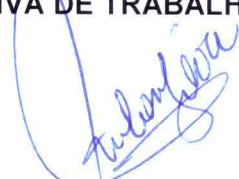
*“Vigorando convenção coletiva de trabalho, na qual os sindicatos acordantes aprovaram a escala da estimativa das gorjetas para as diversas funções da categoria profissional, cumpre observar-se o correspondente valor”. (TST – 3ª T. RR 2.156/70, Rel. Min. Ribeiro de Vilhena).*

*“GORJETAS – BASE REMUNERATÓRIA – VALOR FIXADO EM ACORDO COLETIVO. Os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho constituem manifestação da vontade entre as categorias profissional e econômica, refletindo o interesse maior da coletividade por eles abrangida, não podendo os interesses individuais se sobreporem aos da maioria, bem como a legislação ordinária, por ter caráter geral, não pode sobrepor ao que acordado entre as partes. A própria Carta Constitucional estabelece que, por meio de acordo coletivo de trabalho, salários podem ser ajustados, prorrogados ou até compensar jornada. Assim se existe acordo coletivo onde as partes pactuaram uma estimativa de gorjetas, o mesmo deve prevalecer. Recurso de Revista conhecido e provido”. (TST – 2ª Turma – RR 484026/1998 – julgado em 10.04.2002 – DJ 17.05.2002 – relatora Juíza Convocada Anélia Li Chum)*

#### **Cláusula 24ª. ACRÉSCIMO DA CLÁUSULA 10ª-A NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA DAS GORJETAS 2018/2020**

Mediante o permissivo do art. 611-A da CLT, fica mantido o acréscimo da cláusula 10ª-A à **Convenção Coletiva de Trabalho Especifica das Gorjetas 2018/2020**, parte integrante desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**, com a seguinte redação:











**Cláusula 10ª-A. Esclarecimentos a serem observados sobre a regularização do repasse e integração das gorjetas via Termo de Implantação ou Acordo Coletivo de Trabalho.** Visando dirimir dúvidas a respeito da regularização do repasse e integração das gorjetas, esclarece-se que nenhuma empresa é obrigada a implantar as gorjetas (compulsórias ou espontâneas) ou a se enquadrar no piso diferenciado (I ou II) por meio dos termos simplificados colocados à disposição da categoria econômica na Convenção Coletiva específica das Gorjetas ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021. A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos termos ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá se valer de **acordo coletivo de trabalho**, tanto para a implantação das gorjetas (compulsórias ou espontâneas) quanto para o enquadramento no piso diferenciado.

§ 1.º O SINTHORESP, se provocado, não irá recusar-se à negociação coletiva, razão pela qual **NÃO** terá, como efetivamente não tem, qualquer valor a implantação das gorjetas (compulsórias ou espontâneas) ou o enquadramento no piso diferenciado se promovidos mediante simples assembleia envolvendo a empresa e seus empregados, sem a participação do sindicato profissional.

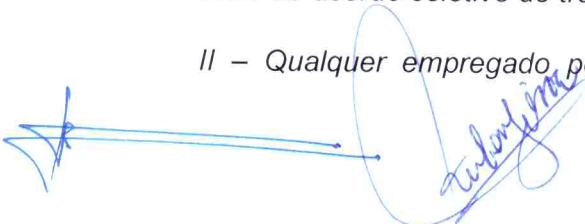
§ 2.º Na categoria, a fiscalização da cobrança e repasse das gorjetas, assim como da fiscalização do cumprimento dos requisitos para enquadramento no piso diferenciado, pode ocorrer de duas formas:

- a) Pela **Comissão Intersindical de Fiscalização**, formada por dirigentes de ambos os sindicatos – profissional e patronal –, hipótese na qual a empresa deve celebrar algum dos termos simplificados com o SINTHORESP (Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Termo de Implantação das Gorjetas Espontâneas), com a assistência de uma de suas entidades patronais; ou
- b) Por meio de **Comissões Eleitas de Empregados** dentro da própria empresa, com garantia de emprego na forma do parágrafo 3º desta cláusula, hipótese na qual a empresa deve formalizar apenas com o SINTHORESP acordo coletivo de trabalho.

§ 3.º Os empregados das empresas em que as gorjetas forem implantadas por meio de acordo coletivo de trabalho **não estarão sujeitos ao recolhimento das contribuições de fiscalização de que trata a cláusula 12ª desta CCT Específica das Gorjetas 2018/2020**, haja vista que a fiscalização do repasse das gorjetas será exercida **diretamente pela Comissão Eleita dentre os empregados da empresa**, e não pela Comissão Intersindical de Fiscalização (cláusula 11ª desta CCT Específica das Gorjetas 2018/2020), observando-se o seguinte:

I – Para que possam exercer o mister para o qual foram eleitos – fiscalização da arrecadação, repasse e integração das gorjetas – com total liberdade e independência, os parâmetros da comissão serão definidos em negociação com o Sindicato Laboral, por meio de acordo coletivo de trabalho.

II – Qualquer empregado poderá ser representante dos empregados, excetuando-se



aqueles:

- a) *Contratados por prazo determinado;*
- b) *Com contrato suspenso; e*
- c) *Que estejam em período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado.*

§ 4.º *Nos futuros termos que vierem a ser celebrados nesta base territorial, deverá constar expressamente que a empresa não é obrigada a implantar as gorjetas ou se enquadrar no piso diferenciado por meio dos instrumentos simplificados. Tais desideratos poderão ser alcançados por meio de acordo coletivo de trabalho.*

§ 5.º *Ante o exposto, fica expressamente garantido o direito de as empresas se valerem do **acordo coletivo de trabalho** com o SINTHORESP para a implantação das gorjetas e enquadramento nos pisos salariais diferenciados, sem a participação ou intermediação de qualquer entidade patronal e sem as contribuições de fiscalização disciplinadas na cláusula 12ª desta Convenção Coletiva específica das Gorjetas.*

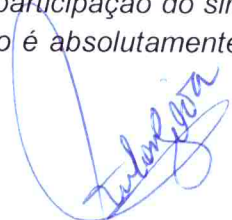
§ 6.º *Cabe à empresa, que desejar regularizar as gorjetas e se enquadrar no piso diferenciado, optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do acordo coletivo de trabalho diretamente com o SINTHORESP.*

*Qualquer uma destas opções possui o mesmo valor, e pode ser livremente adotada pela empresa. Cada uma das alternativas conta com regras próprias que devem ser aceitas pela empresa no momento da opção.*

*O importante é que fique bem nítido o caráter livre e democrático da presente norma coletiva. Nada é imposto ou compulsório. A empresa que não concordar com a fiscalização por meio da Comissão Intersindical pode, sem problema algum, escolher a via do acordo coletivo de trabalho, a fim de que o exercício fiscalizatório seja de incumbência de comissão eleita de empregados com garantia de emprego e sem o recolhimento de nenhuma taxa ou contribuição.*

*A criação, no âmbito da categoria, dos termos simplificados foi uma resposta que as partes convenientes puderam dar a um problema que parecia insolúvel, qual seja o de celebrar acordos coletivos de trabalho com dezenas de milhares de empresas nesta base territorial. Tais termos simplificados surgiram ainda em razão de demandas do setor empresarial que desejavam poder contar com o apoio e proteção de suas entidades patronais no entabulamento de regramentos trabalhistas junto ao sindicato profissional. Tais empresas não desejavam ter que se sujeitar aos naturais percalços inerentes ao instituto do acordo coletivo de trabalho.*

§ 7.º *Ressalte-se, por fim, que o art. 612 da CLT de modo algum autoriza que mera assembleia entre empregador e empregados possa fixar os percentuais de retenção, sem qualquer participação do sindicato profissional. Pelo contrário, referido artigo 612 diz que o sindicato é absolutamente imprescindível para a celebração de convenções e acordos*



*coletivos de trabalho. O artigo 617 da CLT, por sua vez, somente autoriza a negociação direta entre empregador e empregados após as recusas do sindicato, federação e confederação em negociarem – o que não ocorrerá, uma vez que o SINTHORESP, como visto, não se furtará à negociação.*

**Cláusula 25ª. ESCLARECIMENTOS SOBRE A LEI 13.419/2017 E A OBRIGATORIEDADE DE OBSERVÂNCIA DA CONVENÇÃO DAS GORJETAS. DA ILEGALIDADE DA RETENÇÃO E PENALIDADES A QUE ESTÃO SUJEITAS AS EMPRESAS QUE NÃO FORMALIZAREM A SISTEMÁTICA MEDIANTE TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO**

- I. As empresas que não estiverem procedendo à arrecadação, repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados segundo as regras disciplinadas pela **Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020**, especialmente sem a assinatura dos necessários **Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias** ou **Acordos Coletivos de Trabalho** junto ao sindicato descrevendo a sistemática de arrecadação, repasse e integração das gorjetas, estarão descumprindo a Norma Coletiva da Categoria e a Lei 13.419/2017, e conseqüentemente **não poderão fazer a retenção de qualquer percentual para pagamento de encargos – sendo esta considerada ilegal –, devendo repassar as gorjetas arrecadadas integralmente aos empregados.**
- II. Para tanto, cabe esclarecer aos representados, de forma detalhada, o que disciplina a Lei nº 13.419/2017:
  - a. Disciplinou a Lei que a gorjeta “**não constitui receita própria** dos empregadores ... e será distribuída segundo critério de custeio e de rateio **definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho**”. Mediante tal previsão, **gorjeta não é dinheiro da empresa, não podendo esta fazer daquela o que quer**, mas somente aquilo que é definido em convenção coletiva de trabalho, e esta, por sua vez, **obriga** o empresário a formalizar a sistemática de arrecadação, rateio e integração das gorjetas **por escrito, mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico, e ambos assinados junto ao respectivo sindicato profissional;**
  - b. Também disciplinou a Lei, ao prever os percentuais de retenção de até 20% e até 33% para pagamento de encargos, que a retenção será “facultada” e “mediante previsão em convenção ou acordo coletivo”. Ou seja, **a ‘faculdade’ de reter algum percentual depende de ‘previsão em convenção coletiva’** e esta, por sua vez, prevê expressamente que a adoção da modalidade de gorjetas compulsórias, ou seja, a que permite a retenção de percentual para pagamento de encargos, **dependerá** da assinatura pela empresa de instrumento específico, denominado **Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias** junto aos sindicatos profissional e patronal ou de **Acordo Coletivo de Trabalho** entre a empresa e o respectivo sindicato profissional. **Logo, sem um destes dois instrumentos específicos, não é lícita a retenção de qualquer percentual, fazendo jus os empregados a receberem integralmente as gorjetas pagas pelos clientes, sem**

qualquer desconto;

- c. Também disciplinou a Lei, quando trata da gorjeta entregue pelo cliente diretamente ao empregado – ou seja, a gorjeta espontânea ou o repique, que é o valor pago pelo cliente em dinheiro além do valor pago a título de gorjeta –, que esta “terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção”. Nessa medida, **de igual forma, não poderá a empresa proceder quanto a estes sem a necessária assinatura dos instrumentos específicos ora em referência, muito menos proceder a qualquer retenção;**
- d. Também previu a Lei o pagamento de multa ao trabalhador prejudicado quando “comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo”. Desta forma, **tal multa será devida quando a empresa fizer a arrecadação, repasse e integração das gorjetas sem a necessária assinatura do Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho específico junto ao sindicato,** uma vez que os “§§ 4º, 6º, 7º e 9º” desse artigo preveem que os procedimentos afetos ao rateio e repasse, bem como o percentual facultativo de retenção, devem estar previstos em Convenção Coletiva, e esta, por sua vez, determina que as empresas formalizem tudo pelos instrumentos ora em referência;
- e. A multa descrita na alínea anterior será “1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria”, por “trabalhador prejudicado”, podendo ser limitada a três pisos em caso de reincidência. O texto legal, portanto, **impõe pesadas multas àquele que está irregular, podendo chegar a um piso da categoria por empregado, e majorada a três pisos por empregado,** dependendo do caso.
- III. De tal sorte, nos estritos termos da Lei nº 13.419/2017, ficam as empresas da categoria **advertidas** a providenciarem, **o quanto antes,** a formalização dos procedimentos afetos à arrecadação, repasse e integração das gorjetas via **Termo de Implantação** ou por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, uma vez que as empresas que não estiverem cumprindo com o determinado na **Convenção Coletiva Específica das Gorjetas estarão sujeitas às medidas processuais cabíveis a serem intentadas pelo sindicato profissional, visando a restituição da parte das gorjetas indevidamente retidas, além da multa diária de 1/30 em comento, tudo acrescido de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.** Cabe lembrar, por derradeiro, que a assinatura de **Acordo Coletivo de Trabalho** específico das gorjetas **é ato voluntário e não impede a adoção de medidas judiciais.**
- IV. As gorjetas, nos termos da lei, não constituem receita ou faturamento da empresa. Elas pertencem ao empregado, fazendo parte de sua remuneração, inclusive em relação aos percentuais de retenção que devem ser vertidos pela empresa para o pagamento de direitos do trabalhador. O chamado repique (quantia concedida a mais pelo cliente do estabelecimento, além do percentual usual e normal de 10%) também pertence ao empregado e deve ter o tratamento geral dispensado pela própria **Convenção Coletiva de Trabalho específica das Gorjetas.** O repique quando for objeto de regulação específica em **Acordo Coletivo de Trabalho** deverá ser contabilizado como “repique de gorjetas” ou simplesmente “gorjetas”, ainda que o instrumento coletivo (ACT) preveja sua distribuição aos empregados de forma

desvinculada da remuneração, como abono indenizatório ou prêmio, hipótese plenamente admitida pelo artigo 611-A da CLT, que estabelece a prevalência da Convenção Coletiva e do **Acordo Coletivo de Trabalho** para dispor sobre “remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual”. Nesse sentido, a jurisprudência:

“RECURSO ESPECIAL Nº 1.780.009 - RN (2018/0263492-0)

(...)

3. O STJ assentou que “a exemplo do entendimento de que é ilegal a cobrança de ISS sobre os valores recebidos a título de gorjeta, é também ilegítima a exigência do recolhimento do PIS, IRPJ, CSLL e COFINS sobre a referida taxa de serviço”. Precedente: (STJ, REsp nº 1339476, Rel. Min. Herman Benjamin. DJ 16.09.2013).

4. A gorjeta não pode ser incluída no cálculo do PIS, COFINS, CSLL e IRPJ, em razão de não integrar o faturamento e nem o patrimônio da empresa, nos termos do art. 457 da CLT. Precedente: (TRF5, AC 00014801220134058300, Des. Fed. Lazaro Guimarães, Quarta Turma, DJE: 04/09/2014).

5. As gorjetas têm natureza remuneratória (Enunciado 354-TST e art. 457 da CLT), e nessa condição apenas podem incidir sobre tais importâncias os tributos que pesam sobre a folha de salários, não sendo este o caso do IRPJ, da CSLL, do PIS e da COFINS (Precedentes: STJ, REsp. 399.596-DF, Rel. Min. CASTRO MEIRA, DJU 05.05.04; TRF5, AMS 87.885-PE, Rel. Des. Federal Marcelo Navarro, DJU 24.05.05)”. (...)

“DIREITO TRIBUTÁRIO. AÇÃO ORDINÁRIA. ESTABELECIMENTO HOTELEIRO. “TAXA DE SERVIÇO”. GORJETA COMPULSÓRIA. NATUREZA SALARIAL. IRPJ. CSL. PIS.COFINS. LUCRO E FATURAMENTO. AUSÊNCIA. VALORES DESTINADOS A EMPREGADOS. ACRÉSCIMO PATRIMONIAL DA PESSOA JURÍDICA. INOCORRÊNCIA. FATO GERADOR NÃO-REALIZADO. 1. As “gorjetas compulsórias” cobradas e pagas por clientes de hotéis e restaurantes, em percentual sobre o valor do serviço/mercadoria da nota fiscal, constituem valores destinados aos funcionários dos estabelecimentos, que não ingressam de forma definitiva no patrimônio da pessoa jurídica e nem constituem acréscimo patrimonial desta. Assim, tendo o IRPJ, CSL, PIS e COFINS como fato gerador a apuração de lucro e receita pelas pessoas jurídicas, não há incidência de tributos que tem como contribuinte o estabelecimento sobre os valores destinados as “gorjetas”, que em verdade, pertencem aos funcionários. Precedentes. (TRF 3ª Região, TERCEIRA TURMA, ApReeNec - APELAÇÃO/REMESSA NECESSÁRIA - 363489 - 0012593-50.2015.4.03.6100, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL ANTONIO CEDENHO, julgado em 06/10/2016, e-DJF3 Judicial 1 DATA:20/10/2016)

- V. Os esclarecimentos supra não prejudicam o cumprimento dos demais termos da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas, os quais deverão ser observados por empregados e empregadores em sua totalidade.

  VI – ADMISSÃO DE EMPREGADOS  

### Cláusula 26ª. ANOTAÇÕES NA CTPS. MULTA

Quando a empresa deixar de anotar o **contrato de trabalho na CTPS** do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 20,00** (vinte reais) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

Parágrafo único. A multa não será devida quando a relação de emprego for controvertida, ou na hipótese da omissão da empresa não se revestir de má-fé, como, por exemplo, no caso de reclamantes que não exerçam funções ligadas à atividade-fim da empresa.

### Cláusula 27ª. ABSTENÇÃO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

A empresa compromete-se a abster-se de preterir, no ato de admissão, trabalhador **sindicalizado**, bem como de dispensar trabalhador por sindicalização superveniente à admissão.

### Cláusula 28ª. ADMISSÕES PREFERENCIAIS

Recomenda-se que, quando da admissão de novos empregados, as empresas deem preferência aos trabalhadores que tenham trabalhado nos últimos 12 (doze) meses na empresa e que tenham sido demitidos sem justa causa.

### Cláusula 29ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA


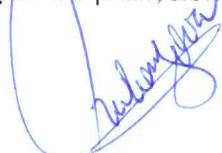
Ao empregado que for **readmitido** para o exercício da mesma função não se aplica o disposto no § 2º, letra “c”, do artigo 443 da CLT.

### Cláusula 30ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS

Os empregados contratados para exercer **funções qualificadas**, ou quando para tanto promovidos, terão, de imediato, a anotação da função efetiva em suas carteiras profissionais.

### Cláusula 31ª. MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

Considerando a necessidade de aumentar-se o acesso ao trabalho, diminuindo-se os nocivos efeitos do desemprego sobre o setor, o SINTHORESP recomenda o uso da plataforma *closeer* (<https://closeer.com.br>) pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, para recrutamento e contratação de profissionais eventuais para grandes eventos, banquetes e grandes





demandas **quando o quadro efetivo de empregados não tiver condições de suportar.**

§ 1.º O uso da plataforma *closeer* é avalizado e endossado pelo SINTHORESP porque esta funciona sob algoritmo que impede que o mesmo trabalhador seja recrutado por mais de duas vezes por semana por uma mesma empresa, impedindo-se assim que estes se tornem empregados e permaneçam sob o falso manto de trabalhadores eventuais, em homenagem ao art. 9º da CLT.

§ 2.º A plataforma *closeer* e seus administradores, como avaliado pelo SINTHORESP, comprometem-se:

- a) A utilizar algoritmos para aproximação e recomendação de profissionais, de maneira impessoal;
- b) A atuar de forma isenta e com o maior alcance possível, estando disponível por meio de website (<https://closeer.com.br>) ou por aplicativos para os sistemas Android ou iOS, e ainda por canais de comunicação como WhatsApp, Facebook Messenger e e-mail.
- c) A garantir a eventualidade nas contratações utilizando recursos da plataforma que impedem a prestação de serviços do mesmo profissional mais que duas vezes por semana no mesmo estabelecimento, afastando-se a pessoalidade, habitualidade e onerosidade exclusiva e a consequente caracterização de vínculo, seja com a empresa que contrata, seja com a plataforma *closeer*;
- d) A possuir sistema de ENVIO, ACEITE ou RECUSA das propostas de prestação de serviços; e
- e) A fornecer Seguro de Acidentes Pessoais aos profissionais cadastrados em sua base de dados, devidamente homologado na SUSEP, durante a execução dos trabalhos.

§ 3.º A plataforma *closeer* também poderá ser utilizada pelas empresas do setor como apoio e fonte para recrutamento e seleção de profissionais fixos, considerando que, dentre os profissionais cadastrados na plataforma, encontram-se formandos da Escola de Hotelaria, bem como inscritos da Bolsa de Empregos do SINTHORESP.

§ 4.º O SINTHORESP poderá avaliar e vir a endossar o uso de outras plataformas digitais, acaso outra empresa tenha igual idoneidade e garanta as mesmas condições demonstradas pela plataforma *closeer*.

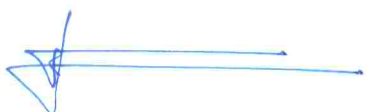
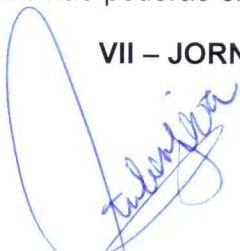

### **Cláusula 32ª. REGISTRO**

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

### **Cláusula 33ª. DOCUMENTAÇÃO**

Na contratação, as empresas não poderão exigir outros **documentos** senão os previstos em lei.

### **VII – JORNADA DE TRABALHO**

### Cláusula 34ª. EMPREGADOS HORISTAS

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 presente Convenção Coletiva.

§ 1.º A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser controlada, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de acordo com a Portaria 1.510 do MTE.

§ 2.º As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, **no mínimo, 150 (cento e cinquenta) 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 150 pelo valor do respectivo salário-hora, além dos reflexos no DSR sobre essa jornada de 150 horas. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 150 horas mensais.

§ 3.º É expressamente vedada a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial, salvo se for do interesse expresso do empregado, manifestado com a assistência do sindicato profissional em documento específico.

§ 4.º Ao empregado horista, em nenhuma hipótese, se aplicam as disposições do regime de Banco de Horas, que por sua vez **são exclusivas de empregados mensalistas**.

### Cláusula 35ª. BANCO DE HORAS

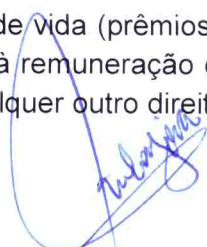
As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, até o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária de trabalho.

§ 1.º Na hipótese desta cláusula, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem o acréscimo, ou compensadas em descanso, desde que observado o prazo de 180 (cento e oitenta dias).

§ 2.º Expirado o prazo de 180 dias a que se refere o parágrafo anterior, as horas ainda constantes do banco de horas deverão obrigatoriamente serem pagas como extraordinárias, com o acréscimo de **60%** (sessenta por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

§ 3.º A validade do banco de horas dependerá da empresa suportar integralmente os custos do seguro de vida previsto nesta Convenção Coletiva.

§ 4.º Os custos do seguro de vida (prêmios) suportados pela empresa não possuirão caráter salarial e nem serão incorporados à remuneração do empregado para fins de pagamento das férias, do 13º salário, do FGTS ou de qualquer outro direito trabalhista.



### Cláusula 36ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, a mesma se dará mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite das horas suprimidas.

§ 1.º Para que a condição ora ajustada tenha validade, **será indispensável a homologação do respectivo acordo junto ao sindicato dos empregados**, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, de total ou parcial discriminação dos empregados atingidos.

§ 2.º Na hipótese desta cláusula, as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo, vez que serão posteriormente compensadas

§ 3.º Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação das jornadas; se houver, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias.

§ 4.º Ocorrendo feriado em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

§ 5.º A condição ora acordada também se aplica aos trabalhadores menores e do sexo feminino.

### Cláusula 37ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

É vedada a compensação com trabalho das horas faltantes quando a empresa suspender os trabalhos por razões técnicas, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões.

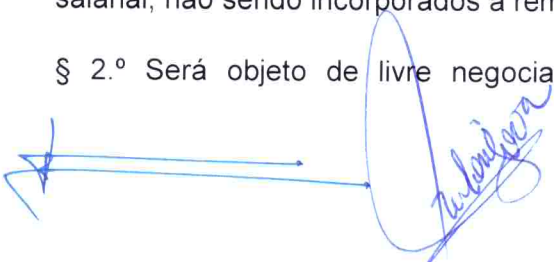
Parágrafo único. Essa proibição inclui a compensação em dias de férias, sendo que a exigência de reposição, neste caso, será remunerada com os adicionais previstos para o trabalho extraordinário.

### Cláusula 38ª. INTERVALO DILATADO

As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, **podendo este ser de até 4 (quatro) horas**, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, **obrigatoriamente**, seja concedido ao empregado que pratique tal intervalo o plano de saúde básico/enfermaria para o mesmo e 1 (um) dependente.

§ 1.º Os valores pagos a título de plano de saúde, suportados pela empresa, não possuirão caráter salarial, não sendo incorporados à remuneração para fins de encargos sociais e trabalhistas.

§ 2.º Será objeto de livre negociação entre as partes a eventual ampliação do número de





dependentes no plano de saúde.

§ 3.º Ficam ressalvadas as condições pré-existentes mais vantajosas.

### **Cláusula 39ª. INTERVALO ENTRE AS JORNADAS**

Fica garantido o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, tendo em vista as peculiaridades do trabalho nesta categoria profissional.

### **Cláusula 40ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO**

Serão tolerados **atrasos** de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.

§ 1.º Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que o atraso seja compensado no final da jornada ou no curso da semana.

§ 2.º Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13<sup>os</sup> salários.

### **Cláusula 41ª. INTERVALOS PARA ALEITAMENTO MATERNO**

As empresas assegurarão às empregadas mães, com filhos em idade inferior a 6 (seis) meses, 2 (dois) **descansos** especiais diários de meia hora cada um, cujos horários deverão ser definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

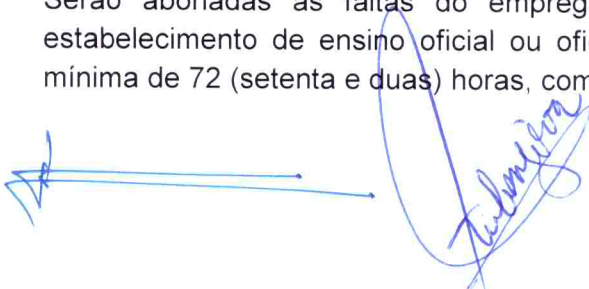
Parágrafo único. Mediante opção da empregada, o acordo individual a que se refere o caput poderá fixar que os dois descansos especiais ora em referência serão gozados conjuntamente, no início ou no término da jornada de trabalho, de modo que a jornada de trabalho se inicie uma hora mais tarde ou termine uma hora mais cedo.

### **Cláusula 42ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitarão **atestados médicos e odontológicos** emitidos pelo SINTHORESP, desde que obedecidas as exigências legais enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

### **Cláusula 43ª. ABONOS DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas do empregado em razão de **exames escolares**, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, e pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação posterior.





#### **Cláusula 44ª. PAGAMENTO DO TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO**

É devida a remuneração em dobro pelo trabalho em **domingos e feriados**, não compensados, sem prejuízo do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

#### **Cláusula 45ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas poderão utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011.

#### **Cláusula 46ª. ESCALA DE FOLGAS**

As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar **escalas de folgas** divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

#### **Cláusula 47ª. HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com acréscimo de **60%** (sessenta por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções anteriores.





#### **Cláusula 48ª. ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de **25%** (vinte e cinco por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 50% (cinquenta por cento), 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

#### **Cláusula 49ª. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

As horas extras habituais, assim como o adicional noturno pago habitualmente, **integrarão** a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13<sup>os</sup> salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

#### **VIII – ESTABILIDADE NO EMPREGO**

### **Cláusula 50ª. GESTANTE**

É devida a estabilidade no emprego a favor da **empregada gestante**, desde a gravidez até 90 dias após o término da licença compulsória (sem prejuízo do disposto no art. 7º, XVIII, da Constituição).

§ 1.º Faculta-se às empresas, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de suas empregadas, requererem ao sindicato suscitante sua assistência nas rescisões contratuais, quando, a pedido do empregador, constará do termo a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez e a resposta desta.

- a) Sendo negativa a resposta, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente cláusula.
- b) Sendo positiva a resposta no ato, decidirá a empresa pela imediata reintegração da empregada ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que também constará do referido termo.

§ 2.º As ressalvas descritas na presente cláusula somente terão valor na hipótese de assistência sindical, com expressa consignação das perguntas e respostas.

### **Cláusula 51ª. ALISTANDO**

É devida a garantia de emprego ao empregado em idade de prestação do **serviço militar** obrigatório, desde seu efetivo alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação.

### **Cláusula 52ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA**

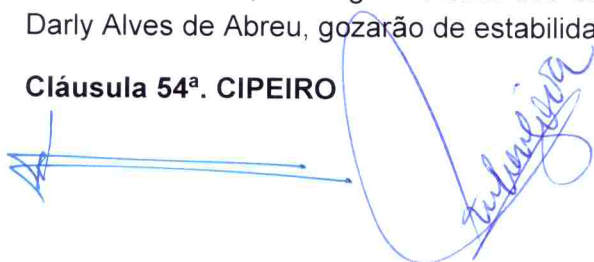
As empresas não poderão dispensar seus empregados, optantes pelo regime do FGTS, durante os 12 meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à **aposentadoria** por tempo de serviço, ressalvados os casos de acordo. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único. O empregador tem o direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS, sendo que aqueles empregados que, inquiridos formalmente, não se manifestarem no prazo de 15 (quinze) dias, perderão o direito à estabilidade.

### **Cláusula 53ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato laboral e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Wellington Cleber dos Santos, Paulo Augusto Pereira, Aurindo Antonio de Lima e Darly Alves de Abreu, gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

### **Cláusula 54ª. CIPEIRO**





É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros das **CIPAs**, eleitos pelos empregados, titulares e efetivos, em consonância com o artigo 10, inciso II, letra “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e com o Precedente nº 77 do Colendo TST, que estende a estabilidade aos suplentes.

#### **Cláusula 55ª. ENFERMO**

O empregado afastado do trabalho por **doença**, por 15 ou mais dias, tem estabilidade provisória por igual prazo ao do afastamento até 60 (sessenta) dias após a alta.

#### **Cláusula 56ª. ACIDENTADO**

O empregado vitimado por **acidente do trabalho** tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

§ 1.º O empregado que, em razão do acidente, retornar ao emprego apresentando cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e incapacidade de exercício da função anterior, terá garantida a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

§ 2.º O empregado enquadrado na situação descrita no parágrafo anterior deverá participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, sendo que a garantia de permanência na empresa cessará quando do encerramento do respectivo processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 3.º Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência da empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário, ou alta médica.

#### **Cláusula 57ª. TRANSFERIDO**

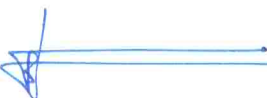



Assegura-se ao empregado **transferido**, nos termos do art. 469 da CLT, a garantia no emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

### **VIII – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

#### **Cláusula 58ª. AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

O empregado será dispensado do cumprimento do **aviso prévio de sua iniciativa** quando obtido um novo emprego, sem que isto signifique qualquer ônus para o empregador.

#### **Cláusula 59ª. CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Será entregue ao empregado **carta-aviso** contendo os motivos de dispensa com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

### **Cláusula 60ª. CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão **carta de referência** aos empregados dispensados sem justa causa, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

### **Cláusula 61ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, ou seja, as **verbas rescisórias** resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada nos prazos previstos em lei, com as cominações que esta estabelecer.

Parágrafo único. Quando o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do período de aviso prévio – trabalhado ou indenizado – estabelecido pela Lei nº 12.506/2011, recair no trintídio que antecede a data-base da categoria (1º de julho), a indenização adicional de que tratam as Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas) deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias. Tal indenização adicional não será devida quando o término da projeção do aviso prévio recair após a data-base da categoria, devendo as verbas rescisórias serem pagas com as diferenças decorrentes da correção salarial determinada por Convenção ou Dissídio Coletivo.

### **Cláusula 62ª. HOMOLOGAÇÕES**

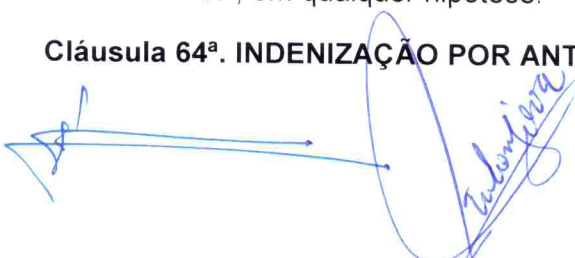
As rescisões contratuais dos empregados com mais de 1 (um) ano de serviço poderão ser realizadas perante o sindicato profissional, ato este que visa a segurança do trabalhador-hipossuficiente para garantia do recebimento correto de suas verbas rescisórias incontroversas, além de beneficiar as empresas e o Poder Judiciário, visto que a conferência e eventual recálculo das verbas rescisórias evita o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas visando o pagamento de eventuais diferenças, que muitas vezes são identificadas já no ato homologatório.

Parágrafo único. As homologações poderão ser feitas mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional, sendo que a assistência no ato de rescisões contratuais será feita **sem qualquer ônus** para empregados e empregadores.

### **Cláusula 63ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL**

O pedido de demissão do **empregado estável** só será válido quando feito com a assistência do **SINTHORESP**, em qualquer hipótese.

### **Cláusula 64ª. INDENIZAÇÃO POR ANTIGUIDADE**







Na dispensa injusta do empregado, a empresa conceder-lhe-á, a título de indenização, **2 (dois) dias de salário** para cada ano de serviço prestado, sem prejuízo das verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. Para fins de pagamento da presente indenização, somente será levado em consideração o tempo trabalhado pelo empregado entre 1º de julho de 1994 e 30 de junho de 2013. Os empregados admitidos após 1º de julho de 2013, quando vierem a ter seus contratos de trabalho rescindidos, não farão jus ao benefício.

## IX – CLÁUSULAS SOCIAIS

### Cláusula 65ª. PLANO DE SAÚDE

A contratação de **plano de saúde** é opcional/facultativa, estando a opção ou não de sua concessão, contudo, vinculada diretamente ao piso salarial aplicável às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da cláusula 5ª do presente Instrumento.

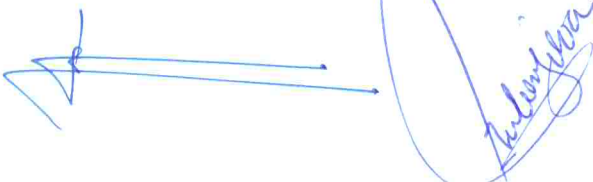
§ 1.º Ficam preservadas e ressalvadas as condições pré-existentes dos contratos de planos de saúde implementados anteriormente, na vigência das Convenções Coletivas anteriores.

§ 2.º Os valores relativos ao plano de saúde, quando suportados pela empresa, não comporão os salários dos empregados e, portanto, conforme estabelecido na legislação vigente, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

§ 3.º O plano de saúde referido nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** deverá atender as normas previstas na Lei 9.686/98, no padrão enfermaria, podendo o empregado, contudo, optar por planos de saúde de padrão superior, hipótese na qual se faculta à empresa proceder ao desconto da diferença do custo entre o padrão optado pelo empregado e o padrão enfermaria.

§ 4.º Ao empregado será facultada a inclusão de seus dependentes (cônjuge e filhos menores de 18 anos) no plano de saúde, contratado pela empresa, hipótese na qual esta providenciará a inclusão e estará autorizada a descontar integralmente (ou parcialmente, se assim o empregador quiser) do salário do empregado o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos.

§ 5.º Para as empresas que optarem pela não concessão do benefício do plano de saúde, mas, em contrapartida, houver interesse da maioria dos empregados na implementação do plano de saúde em grupo (por ser notória a redução de custos e carências para os empregados quando a contratação do plano de saúde é feita em grupo, e não individualmente), deverão as empresas, devidamente autorizadas pelos empregados interessados, neste caso, contratarem o plano de saúde empresarial em grupo, observando as normas previstas na Lei nº 9.686/98, tendo como beneficiários seus empregados e seus respectivos dependentes, se houver interesse dos empregados, ficando autorizado o desconto integral (ou parcial, se assim o empregador quiser) da cota-parte de cada empregado e respectivos dependentes, se for o caso, em folha de pagamento, conciliando-se, desta forma, o interesse dos empregados em gozar de plano de saúde com custo e carências reduzidas, e





o interesse da empresa de não custear um benefício que optou por não conceder gratuitamente a seus empregados.

§ 6.º Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores, e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, a contratação de plano de saúde, pelas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho, poderá realizar-se entre as empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos Sindicatos celebrantes, nos termos desta norma coletiva. Caso seja do interesse do empregador a contratação de plano de saúde de empresa seguradora e/ou operadora não credenciada, poderá fazê-lo, desde que conte com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelas entidades profissional e patronais, a fim de garantir o princípio da proteção do interesse dos empregados e empregadores no controle da qualidade e dos custos dos serviços de saúde contratados.

#### **Cláusula 66ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão **refeições** nos locais de trabalho, podendo descontar de seus empregados até o limite de **1%** (um por cento) do menor piso salarial, como participação.

§ 1.º Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

§ 2.º Os tíquetes-refeição serão fornecidos no valor unitário de **R\$ 20,00** (vinte reais), à razão de um para cada dia de trabalho.

#### **Cláusula 67ª. VALE-ALIMENTAÇÃO**

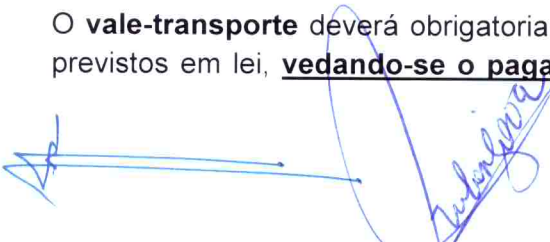
Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de **vales-alimentação** a seus empregados, desde que haja expressa anuência destes.

§ 1.º O valor mensal do vale-alimentação equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 20,00** (vinte reais) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

§ 2.º O vale-alimentação não possui natureza salarial.

#### **Cláusula 68ª. VALE-TRANSPORTE**

O **vale-transporte** deverá obrigatoriamente ser concedido em passes, meios magnéticos ou outros previstos em lei, **vedando-se o pagamento em pecúnia**, ficando mantidas as demais disposições





legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado e a ausência de natureza salarial do vale-transporte.

### **Cláusula 69ª. VALE-COMBUSTÍVEL**

Em substituição ao benefício do vale-transporte, as empresas poderão conceder **vales-combustível** aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários.

§ 1.º A opção pela concessão de vales-combustível, em qualquer caso, será exercida pela empresa, com anuência do empregado.

§ 2.º Por se tratar de benefício em substituição ao vale-transporte, as empresas que concederem vales combustível a seus empregados poderão realizar o desconto de 6% em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985.

### **Cláusula 70ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

As empresas deverão fornecer gratuitamente as **ferramentas e utensílios** necessários à prestação dos serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

### **Cláusula 71ª. FÉRIAS**

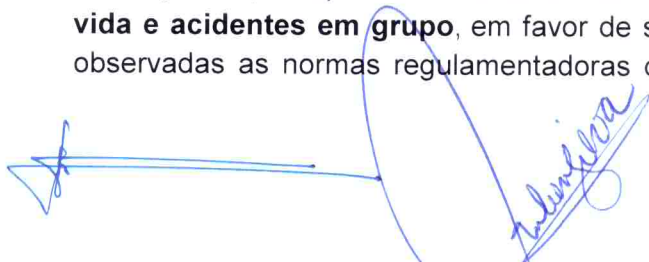
As **férias** a serem concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana ou mês, salvo se houver manifestação expressa do empregado de interesse em outro dia de início, e acatada pela empresa.

### **Cláusula 72ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA**

As entidades suscitadas recomendarão aos seus representados que, sempre que possível, procurem realizar **convênios com farmácias** próximas aos locais de trabalho, para a compra de medicamentos e respectivo desconto do seu valor em folha de pagamento.

### **Cláusula 73ª. SEGURO DE VIDA**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão **seguro de vida e acidentes em grupo**, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo Empregador, observadas as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP, e





garantidas as seguintes coberturas mínimas:

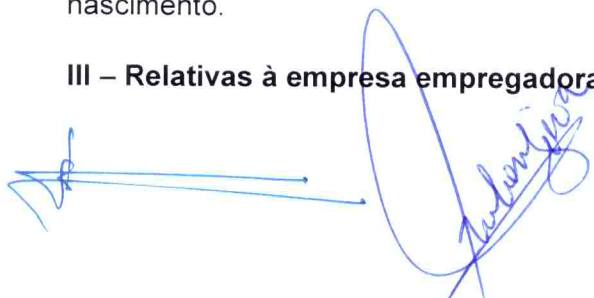
**I – Relativas ao empregado titular:**

- a) **R\$ 17.306,00** (dezesete mil e trezentos e seis reais) em caso de morte;
- b) **R\$ 17.306,00** (dezesete mil e trezentos e seis reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) **R\$ 17.306,00** (dezesete mil e trezentos e seis reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) **R\$ 425,00** (quatrocentos e vinte e cinco reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;
- e) Até **R\$ 1.706,00** (mil e setecentos e seis reais) como auxílio invalidez total por acidente, como intuito de auxiliar as despesas decorrentes de adaptação às novas condições de vida. Esta verba destina-se à adaptação da residência do empregado; e
- f) Reembolso de até **R\$ 325,00** (trezentos e vinte e cinco reais) como auxílio-medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

**II – Relativas à família do empregado titular:**

- a) Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte prevista para o(a) empregado(a) titular.
- b) Filhos: Em caso de morte do (s) filho(s) maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos de idade, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da Garantia de Morte prevista para o(a) empregado(a) titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- c) Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filhos (as) do(a) empregado(a) segurado(a) com caracterização – no período de até 6 meses após o parto – de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao(a) mesmo(a) uma indenização de 25% da garantia de Morte Acidental;
- d) Auxílio Creche: em caso de morte do titular, os filhos até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de **R\$ 130,00** (cento e trinta reais) por mês, por filho, durante o período de até 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada; e
- e) Kit Mamãe e Bebê: em caso de nascimento de filho(s) do(a) empregado(a) segurado(a), este(a) receberá um Kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado à seguradora seja realizado em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

**III – Relativas à empresa empregadora:**





- a) Reembolso à empresa por rescisão trabalhista titular – ocorrendo morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;
- b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 12,00** (doze reais), por empregado segurado;
- c) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; e
- d) A cada empresa coberta pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizada a apólice de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, devidamente emitido pela seguradora contratada e com as respectivas coberturas previstas nesta cláusula, nos termos da legislação em vigor.

§ 1.º As empresas deverão adaptar o seguro de vida e acidentes em grupo de seus empregados às novas condições e modalidades exigidas pela referida cláusula até o dia 30 de novembro de 2019.

§ 2.º Deverão estar cobertos pelo seguro de vida e acidentes em grupo todos os empregados constantes da GFIP, devendo as seguradoras disponibilizarem os certificados de seguros dos empregados com base em tal documentação. Os sócios-proprietários das empresas empregadoras que constarem na GFIP, com idade máxima de até 65 anos, também poderão, opcionalmente, serem incluídos como titulares cobertos na apólice contratada para o cumprimento do disposto nesta cláusula.

§ 3.º Tendo em vista ser um direito de grande relevância para empresas e empregados, o sindicato patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes de acordo com a legislação e as coberturas previstas na presente cláusula, cabendo ao **SINTHORESP** a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros com todas as coberturas e o comprovante de pagamento do prêmio em cada rescisão contratual, sempre que necessário.

§ 4.º Em caso de sinistro, e não percebendo a parte interessada qualquer das coberturas ou itens garantidos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com indenização em dobro relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Também incorrerá a empresa na multa por descumprimento desta **Convenção Coletiva de Trabalho**.

#### **Cláusula 74ª. ROUPAS DE TRABALHO**

Serão fornecidos gratuitamente **uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho** aos empregados, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

#### **Cláusula 75ª. MANUTENÇÃO DOS UNIFORMES E FARDAMENTOS**

As empresas que não cuidarem elas próprias da **manutenção e lavagem dos uniformes** e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo mensal de **R\$ 46,00** (quarenta e seis reais) para tal finalidade.

Parágrafo único. A ajuda de custo de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista, e não se aplica no caso de fornecimento de apenas um avental.

#### **Cláusula 76ª. QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a **gratificação de quebra de caixa** no valor de **R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais), corrigíveis, a ser paga mensalmente àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

Parágrafo único. A indenização de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

#### **Cláusula 77ª. DISCRIMINAÇÃO**

É vedado às empresas considerar o **gênero** como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

#### **Cláusula 78ª. ATESTADO DE GRAVIDEZ**

É vedado às empresas exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de **esterilidade ou gravidez**, na admissão ou permanência no emprego.

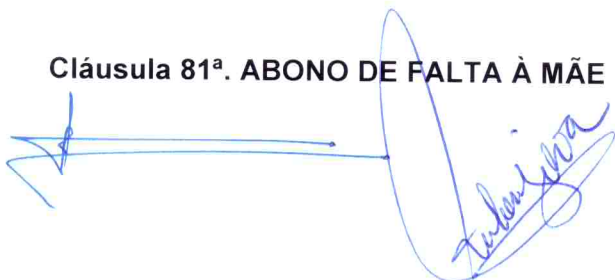
#### **Cláusula 79ª. ALEITAMENTO MATERNO**

É garantido às mulheres, no período de **amamentação**, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações do art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

#### **Cláusula 80ª. ADOTANTES**

Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às **mães adotantes**, nos termos da Lei 12.010/2009.

#### **Cláusula 81ª. ABONO DE FALTA À MÃE**





Recomenda-se às empresas que **abonem as faltas das mães** que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento de seus filhos menores de 14 anos ou inválidos ao médico.

### **Cláusula 82ª. CRECHE E PRÉ-ESCOLA**

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças na idade de amamentação, quando existentes nos estabelecimentos mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com **creches**.

### **Cláusula 83ª. FILHOS EXCEPCIONAIS**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham **filhos excepcionais** um auxílio mensal, equivalente a 20% do piso salarial que lhe for aplicável, por filho nessa condição, ressalvando-se as condições pré-existentis mais vantajosas.

Parágrafo único. As empresas que efetivamente informarem seus empregados acerca da existência dessa cláusula, somente estarão obrigadas ao pagamento do auxílio a partir do momento em que o empregado comprovar perante o empregador a condição de genitor de filho excepcional.

### **Cláusula 84ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa **complementará os benefícios da Previdência Social** até o limite do salário devido, como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, durante 60 (sessenta) dias.

### **Cláusula 85ª. EDUCAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DO EMPREGADO.**

Na forma da lei, não serão considerados como salários os investimentos efetuados pelo empregador na **educação e aperfeiçoamento profissional** do empregado, incluindo-se concessão de bolsas de estudos, pagamento de valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, custeio de viagens (passagens e estadia) ao exterior, contratação de professores, etc.

Parágrafo único. Com esteio na iterativa jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST – Pleno, ERR 2268, ac. 1859, de 1980, DJ 31.10.1985, Rel. Min. Marco Aurélio, dentre outros), terá plena validade e aplicabilidade a cláusula de contrato individual de trabalho consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por período limitado de tempo, após a feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas, caso, em retornando a prestação de serviços, venha a decidir pela rescisão do contrato de trabalho, desde que a empresa esteja amparada em **Acordo Coletivo de Trabalho**.

 **X – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO** 

### **Cláusula 86ª. TRABALHO DA GESTANTE**

O empregador deverá **remanejar** a empregada gestante de seu local de trabalho/atividade, sempre que exigido em laudo médico expedido pelo médico do trabalho da empresa, sem prejuízo salarial.

§ 1.º O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença-maternidade.

§ 2.º A empregada adaptada em nova função, pelo motivo acima exposto, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

### **Cláusula 87ª. VEDAÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES E PERIGOSOS**

A empregada deverá ser **afastada** de atividades em ambientes considerados **perigosos** ou **insalubres**, em qualquer grau, enquanto durar a gestação e durante a lactação.

### **Cláusula 88ª. EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO**


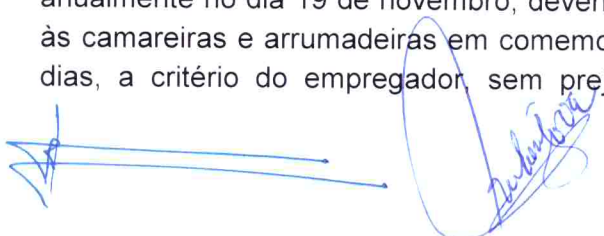
Será garantido o fornecimento gratuito aos empregados dos **equipamentos e meios de proteção individual**, quando necessários à execução dos serviços ou exigidos por lei, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

### **Cláusula 89ª. CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS**

Considerando que as camareiras e arrumadeiras estão mais suscetíveis a problemas musculoesqueléticos – tais como lesões graves e crônicas em articulações, na lombar e nas mãos, lesão por esforços repetitivos, etc. –, e estando também mais expostas a riscos de acidentes com objetos perfuro-cortantes e contaminação por produtos químicos, as empresas estão obrigadas a tomarem tais providências em relação a estas trabalhadoras:

- a) Fornecimento e exigência de uso dos EPI's adequados, de acordo com as Normas Regulamentadoras, tais como luvas de látex, botas impermeáveis, máscaras e óculos;
- b) Exame médico-ocupacional periódico semestral, para prevenção de eventuais doenças ocupacionais, em virtude da atividade desenvolvida;

Parágrafo único. Fica instituído o Dia da Camareira e da Arrumadeira, a ser comemorado anualmente no dia 19 de novembro, devendo, por tal razão, ser concedida uma folga extra adicional às camareiras e arrumadeiras em comemoração à data ora instituída, na própria data ou em até 60 dias, a critério do empregador, sem prejuízo da folga semanal e da folga dominical a que as





trabalhadoras normalmente fazem jus.

### **Cláusula 90ª. CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE**

As empresas adotarão as seguintes medidas de **higiene** nos locais de trabalho, em favor de seus empregados:

- a) Fornecimento de água potável; e
- b) Ventilação adequada.

Parágrafo único. Recomenda-se às empresas que mantenham sanitários separados para homens e mulheres, chuveiros com água quente, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e àquelas que se utilizarem de mão de obra feminina, que tenham à disposição das mesmas absorventes higiênicos para uso em situações de emergência.

### **Cláusula 91ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

As empresas remeterão ao sindicato cópia da **Comunicação de Acidente do Trabalho**, no prazo de 10 dias úteis, após sua efetivação.

### **Cláusula 92ª. INSTITUTO DE SAÚDE – NR-5**

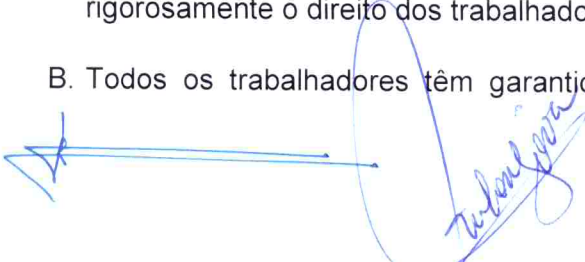
Fica mantido o **Instituto de Saúde**, Segurança e Higiene do Trabalho do setor de hospedagem, gastronomia e similares (ISSH) como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o sindicato profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas as normas regulamentadoras -NR's do MTE, especialmente a NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

## **XI – RELAÇÕES SINDICAIS**

### **Cláusula 93ª. DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A. As partes convenientes, seguindo o modelo proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, nos autos dos Inquéritos Cíveis n<sup>os</sup> 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, e em respeito aos princípios constitucionais da democracia e cidadania, e, portanto, aos seus representados (categorias profissional e econômica integralmente, sem distinguir entre associados ou não as respectivas entidades), se comprometem, de forma irrevogável, a observar rigorosamente o direito dos trabalhadores ao exercício do direito de oposição.

B. Todos os trabalhadores têm garantido o exercício ao direito de oposição, o qual deverá ser





exercido em sua plenitude, fruto de livre manifestação de vontade dos trabalhadores, em especial, no que concerne ao direito de não aderir à cláusula objeto de acordo coletivo firmado entre empregador e o sindicato profissional.

§ 1.º No que tange ao desconto da contribuição assistencial, somente os não associados poderão opor-se, observando a forma e prazo assinalados na Convenção Coletiva.

§ 2.º A sindicalização superveniente à oposição gerará automaticamente a retratação quanto à oposição apresentada.

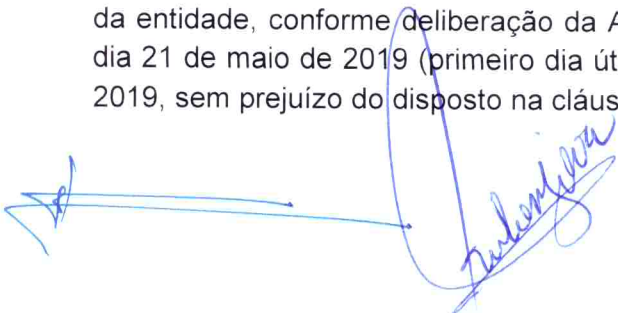
§ 3.º A oposição de que se trata na presente cláusula, por ser figura jurídica atípica, é a adequação da figura da manifestação da não discordância prevista apenas no artigo 545 da CLT, específico para a contribuição associativa, consoante esclarecido pelo Min. Marco Aurélio no julgamento da Adin 3206: “Vale frisar que o artigo 545 desse diploma, ao estabelecer a necessidade de autorização, refere-se não à contribuição sindical de que cuida o artigo 513, alínea “e”, mas as mensalidades devidas ao sindicato”.

**Cláusula 94ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. ARTIGO 513, “E”, DA CLT. OBRIGATORIEDADE DE DESCONTO E RECOLHIMENTO, PELA EMPRESA, EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL.**

- A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária de 20 de maio de 2019, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de **R\$ 38,50** (trinta e oito reais e cinquenta centavos) e o máximo de **R\$ 77,00** (setenta e sete reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.
- B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto bancário disponibilizado pelo sindicato profissional (por meio de seu sítio na *internet* ou remessa via Correios), sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil.

**Direito de Oposição**

- C. Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na Sede da entidade, conforme deliberação da Assembleia Geral de 20 de maio de 2019, isto é, desde o dia 21 de maio de 2019 (primeiro dia útil seguinte à data da assembleia) até o dia 30 de maio de 2019, sem prejuízo do disposto na cláusula 93ª deste Instrumento.





- D. Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.
- E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do Ministério Público da Bahia, que lançou a “Cartilha sobre Liberdade Sindical” resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

#### **Alteração do valor da contribuição**

- F. Sempre que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho houver reajustamento salarial, a contribuição será reajustada, na mesma proporção, com arredondamento para cima.

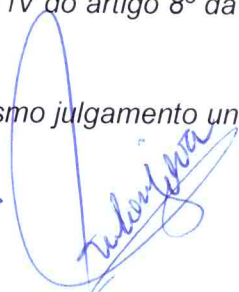
#### **Inexistência de outro tipo de contribuição**

- G. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de Contribuição Assistencial prevista na lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcrito.
- H. Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato representante da categoria econômica, ora conveniente, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º-08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na seqüência transcritos:

“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

*CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).”*

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:



*“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva.”*

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

*“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)*

*O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada.*

*Destaco, na ementa:*

*CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10-08-2001).*

*Estive presente no julgamento do referido recurso.*

*Acompanhei MARCO AURÉLIO.*

*Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e outros.*

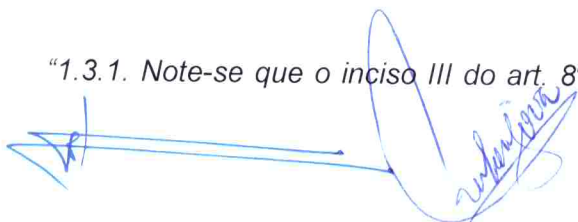
*Publique-se.*

*Brasília, 1º de agosto de 2002.*

*Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”*

*“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo nº 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem -status- constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se dá provimento em parte. TST – ROAA – 15/2004-000-20.00.0 (Ac. SDC) – 20ª Reg. – Relator Min. Jose Luciano de Castilho Pereira – DJ 1.7.05, pág. 445”*

*“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT,*







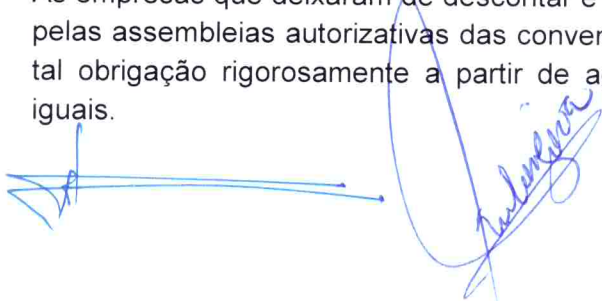
pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). **A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical.** Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: “Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)” (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira) (destaques nossos).

#### Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

- I. As partes convenientes informam aos seus representados que a redação da presente cláusula conta com a aprovação do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, defensor dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (CF, art. 127, caput), como se afere nos autos dos Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

#### Cláusula 95ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO

As empresas que deixaram de descontar e recolher ao sindicato profissional as contribuições fixadas pelas assembleias autorizadas das convenções coletivas de trabalho, mas que passarem a cumprir tal obrigação rigorosamente a partir de agora, poderão pagar o débito em 60 parcelas mensais iguais.



Parágrafo único. A vantagem do parcelamento acima referido cessará na hipótese de nova inadimplência.

### **Cláusula 96ª. DIREITO DE EXCLUSÃO DA REPRESENTAÇÃO**

I. Tendo em vista o disposto no art. 8º, V, da Constituição Federal, reserva-se ao trabalhador o direito de se excluir da representação do suscitante, ficando assegurado também à empresa empregadora o direito de aplicar ao excludente as cláusulas da Convenção, desde que supra o dever relativo à contribuição imposta pela assembleia autorizativa.

Esta obrigação de fazer emana do Decreto Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, que investiu o suscitante de prerrogativas e que dispõe:

*Art. 36. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato.*

*Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:*

*a) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea f) do art. 3º;*

*Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:*

*f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.*

### **Da aplicabilidade do Artigo 5º, II, da Constituição Federal**

*CF, Art. 5º. [...]*

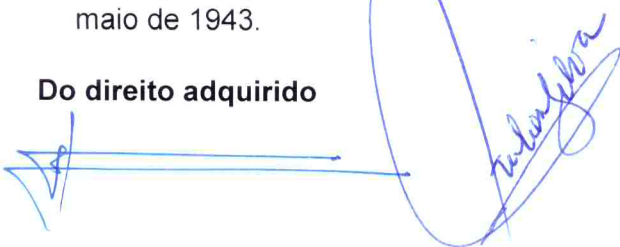
*II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.*

Este dispositivo constitucional autoriza o Suscitante a fixar contribuição por meio de sua assembleia, “em virtude” de lei, que é o Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante essa prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art.513, “e” da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

### **Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.**

II. Pelo Artigo 7º, incisos VI e XXVI, que reconhecem a Convenção Coletiva de Trabalho, com poderes até para reduzir salários; pelo Art.5º inciso XXXVI, que assegura que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”; pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante a prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art.513, “e” da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

**Do direito adquirido**





III. A investidura do suscitante na condição de entidade sindical, capaz de representar e gerir os destinos de uma categoria profissional com prerrogativas que foram recepcionadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei, 5.452, de 1º de maio, de 1943 e por todas as Constituições do País configura o direito adquirido em relação à prerrogativa de impor contribuições a todos os integrantes da categoria profissional representada; Para observar-se o disposto no inciso II, do Art.5º, da Lei Maior, faz-se o que a lei manda e a Convenção Coletiva de Trabalho faz lei entre as partes, posto que, reconhecida pelo Artigo 7º, VI e XXVI.

### **Do Ato Jurídico Perfeito**

IV. O Termo de Ajuste de Conduta – TAC, assinado perante o Ministério Público do Trabalho, da 2ª Região, - Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da classe, é um ato jurídico perfeito, posto que dele emanam direitos e obrigações, tais como a possibilidade de o suscitante preservar a assistência tradicionalmente prestada aos trabalhadores e seus familiares, mantendo para tanto seu quadro de funcionários da ordem de mais de 850 funcionários.

### **Cláusula 97ª. ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO E À SOLIDARIEDADE**

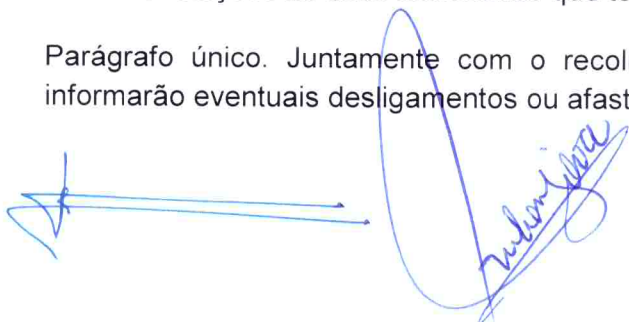
A empresa se compromete a envidar esforços de conscientização de seus empregados no que concerne à política de solidariedade entre os integrantes da classe trabalhadora. Para tanto, a empresa incentivará e/ou não discriminará a filiação de seus empregados ao seu sindicato representativo, propiciando a implantação do previsto nas normas coletivas da categoria, inclusive no que se refere ao desconto da mensalidade associativa na folha de pagamento e oportuno repasse à respectiva entidade sindical.

Parágrafo único. Ficam vedadas quaisquer manifestações, atos, campanhas contra filiação de trabalhadores ao sindicato laboral ou condutas similares, podendo o sindicato suscitante denunciar ao Ministério Público do Trabalho empresas, escritórios de contabilidade ou trabalhadores que realizarem tais condutas, por consistirem em práticas antissindicais, como recentemente se posicionou o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região em Termo de Ajuste de Conduta assinado pela FETRHOTEL SP/MS (cláusula XI), nos autos do procedimento nº 000662.2018.15.008/4.

### **Cláusula 98ª. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

Obrigam-se as empresas a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades associativas de seus empregados, mediante prévia comunicação do sindicato suscitante, o qual remeterá às mesmas relações de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha.

Parágrafo único. Juntamente com o recolhimento das contribuições descontadas, as empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos.





## Cláusula 99ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL – SINDHOTÉIS-SP

Considerando que a Reforma Trabalhista modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical propriamente dita, também conhecida como Imposto Sindical, anualmente devida aos Sindicatos Patronais;

Considerando que, ao deixar de imprimir à Contribuição Sindical (Imposto Sindical) a natureza de tributo, a Reforma Trabalhista terminou por mitigar uma das únicas e mais importantes fontes de custeio das entidades sindicais econômicas;

Considerando que, na defesa dos interesses das respectivas categorias econômicas, o **SINDHOTÉIS-SP** arca com inúmeras despesas de toda a ordem, dentre outras a manutenção de suas sedes/subsedes e a contratação de profissionais especializados (advogados, contadores, assessores de imprensa, etc.);

Considerando que os sindicatos patronais necessitam manter suas estruturas atuais, para seguirem defendendo as empresas perante os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como nas negociações coletivas com diversas entidades sindicais profissionais;

Considerando que a mesma Reforma Trabalhista determinou a prevalência do negociado sobre o legislado, tornando lícito que as partes signatárias de normas coletivas disponham sobre diversas questões de natureza trabalhista, inclusive sobre formas de custeio das respectivas entidades sindicais. Este é o entendimento do artigo 611-A da CLT;

O artigo 611-B da CLT, por sua vez, enumera de modo taxativo, ou seja, de forma restrita e específica, sobre quais questões as negociações coletivas não poderão debater em prejuízo dos representados. E dentre esses itens não se encontra qualquer vedação ou restrição ao estabelecimento, em norma coletiva, de cobrança de outras contribuições sindicais patronais de forma compulsória. O artigo 611-B da CLT **não restringe** a negociação de norma coletiva de trabalho que estabelece outra contribuição sindical obrigatória para a classe econômica.

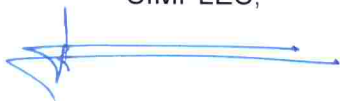
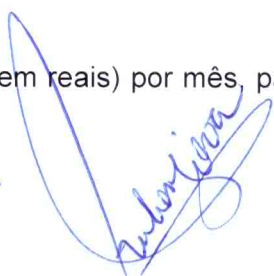
Face a tanto, por força da presente Convenção Coletiva, os empregadores serão obrigados ao recolhimento da **Contribuição Negocial**, instituída pela presente Cláusula, em favor do **SINDHOTÉIS-SP**.

I – A **Contribuição Negocial Patronal** deverá ser mensalmente recolhida por todas as empresas da categoria econômica;

II – Os valores da **Contribuição Negocial Patronal** serão escalonados de acordo com o porte e o regime tributário das empresas, consoante a tabela abaixo:

a) **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;

b) **R\$ 100,00** (cem reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;




c) **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e

d) **R\$ 200,00** (duzentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

III – A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a **Contribuição Negocial Patronal**, multiplicando o valor da quota que lhe for aplicável pelo número de estabelecimentos que ela possuir nesta Base Territorial.

IV – O não pagamento da **Contribuição Negocial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo *site* do Sindicato Patronal ([www.sindhoteissp.com.br](http://www.sindhoteissp.com.br), com vencimento no dia 15 de cada mês), acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

§ 1.º A **Contribuição Negocial Patronal** prevista nesta Cláusula é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o Sindicato Patronal, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

§ 2.º O inadimplemento poderá ensejar o protesto da dívida e a “negativação” do nome da empresa.

#### **Cláusula 100ª. TEMPO DE SERVIÇO DO MANDATÁRIO SINDICAL**

Consideração pelos empregadores, como de efetivo serviço, de até 2 (dois) de seus empregados e durante até 3 (três) dias, uma só vez, no período de vigência do presente acordo, para o exercício de **mandato**, mediante aviso do sindicato suscitante, com no mínimo 8 (oito) dias de antecedência.

#### **Cláusula 101ª. QUADRO DE AVISOS**

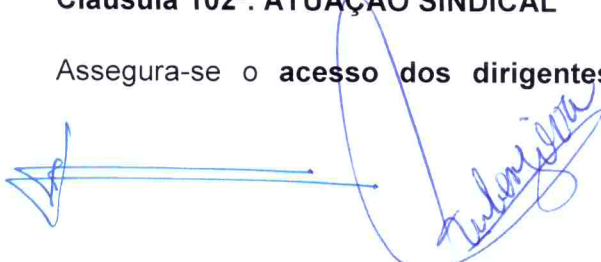
As empresas permitirão ao sindicato suscitante que mantenha **quadro de avisos** nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o sindicato suscitante fornecer os quadros.

§ 1.º Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja, ou que viole a lei vigente.

§ 2.º O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua afixação pelo prazo que for solicitado.

#### **Cláusula 102ª. ATUAÇÃO SINDICAL**

Assegura-se o **acesso dos dirigentes sindicais** às empresas, nos intervalos destinados à



alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

#### **Cláusula 103ª. ELEIÇÕES SINDICAIS**

No período de **eleições sindicais**, as empresas permitirão o livre acesso nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

#### **Cláusula 104ª. DELEGADOS SINDICAIS**

Nos estabelecimentos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição direta de um **representante**, com as garantias do artigo 543 da CLT.

#### **Cláusula 105ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se a frequência livre dos **dirigentes sindicais** para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

#### **Cláusula 106ª. RELAÇÕES DE CONTRIBUINTES**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópias das **guias de contribuições sindical e assistencial**, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

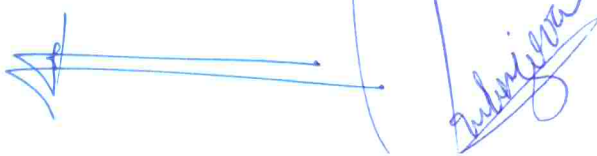
#### **Cláusula 107ª. CÓPIAS DAS RAIS**

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a **relação dos empregados pertencentes à categoria**.

#### **Cláusula 108ª. COMISSÃO INTERSINDICAL**

As partes convenientes ratificam o compromisso de manterem em funcionamento a Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia, que fora instituída pela Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015, para dirimir as questões oriundas do descumprimento da convenção coletiva, e conciliar, de forma intersindical, empregados e empregadores.

§ 1.º Rescisões contratuais de trabalho feitas perante esta Comissão de Solução Prévia, com o





termo de homologação obrigatoriamente assinado pelo advogado do SINTHORESP e, facultativamente, pelos advogados do trabalhador e da empresa eventualmente constituídos, por fim a qualquer possibilidade de demanda judicial pertinente aos assuntos rescisórios consignados no Termo.

§ 2.º Para a manutenção do aluguel e demais despesas imprescindíveis ao funcionamento desta Comissão, as empresas envolvidas pagarão no ato da conciliação o valor de **R\$ 600,00** (seiscentos reais), por cada acordo ou homologação feita.

§ 3.º Estão isentos de qualquer pagamento os trabalhadores representados pelo SINTHORESP, salvo aqueles que tenham se recusado a contribuir na forma deliberada em assembleia geral da classe, os quais deverão pagar valor igual ao que é cobrado da empresa, no parágrafo acima.

#### **Cláusula 109ª. CURSOS NOS SINDICATOS**

No decorrer dos  **cursos** que os sindicatos convenientes promovem, as empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno.

#### **Cláusula 110ª. ESCOLAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. CONVÊNIO DE APOIO MÚTUO**

As partes convenientes assumem o compromisso de investirem, através de suas **Escolas de Formação Profissional**, na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade e aprimoramento da mão-de-obra.

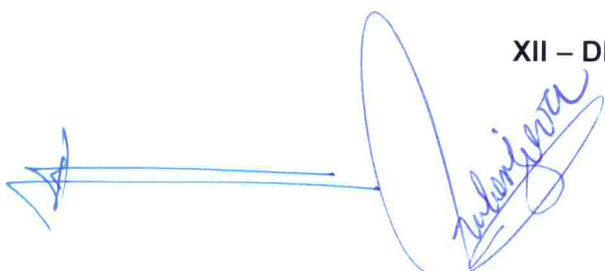
§ 1.º Com este propósito, as partes se comprometem a manter estreito intercâmbio e apoio mútuo às respectivas Escolas de Hotelaria, que continuarão autônomas, geridas pelas respectivas administrações, com independência e responsabilidade, sem interferência de uma e outra em sua atuação.

§ 2.º Assim, o apoio mútuo deverá conduzir a unificação dos programas de ensino e à diplomação conjunta como forma de prestígio das categorias econômica e profissional.

#### **Cláusula 111ª. COMISSÃO PARITÁRIA. APERFEIÇOAMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

As partes convenientes assumem o compromisso de estudar o **aperfeiçoamento** das cláusulas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA**, o que será feito pelas comissões obreira e patronal já eleitas, as quais se reunirão 1 (uma) vez por mês com esse intuito.

#### **XII – DISPOSIÇÕES GERAIS**





## Cláusula 112ª. ABRANGÊNCIA

A presente convenção **abrangerá a todos os integrantes das categorias profissional e econômica** representadas, independentemente de fazerem parte ou não nos quadros associativos das entidades suscitante e suscitadas, isto é, na mesma área geográfica comum a todas as entidades.

Parágrafo único. Observar-se-á rigorosamente o artigo 1º do atual Estatuto do suscitante, adaptado ao Novo Código Civil, para todos os efeitos legais, inclusive enquadramento sindical, no tocante a todos os Municípios abrangidos pelas respectivas bases territoriais sindicais:

### ESTATUTO SOCIAL

#### TÍTULO I

#### CONSTITUIÇÃO E AFINS

Art. 1º. O **SINTHORESP – Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região**, designação figurada do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo, tem foro e sede em São Paulo, com prazo de duração indeterminado, sendo constituído para representar os trabalhadores empregados do comércio hoteleiro e similares, alimentação preparada e bebidas a varejo em sua base territorial, constituída pelos seguintes municípios do Estado de São Paulo: São Paulo, Osasco, Guarulhos, Guararema, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

Parágrafo único - Compreendem-se na representação do sindicato os trabalhadores dos seguintes setores:

I - hotéis, apart hotéis, motéis, flats, hospedarias, pensões, pousadas, casas de hospedagem e assemelhados;

II - restaurantes, churrascarias, pizzarias, cantinas, fast-foods, rotisseries, serviços de alimentação preparada e bebidas a varejo e afins;

III - bares, confeitarias, docerias, lanchonetes, sorveterias, pastelarias, buffets, casas de bebidas a varejo e similares.

**NOTA: relativamente à expressão “fast-food” na área geográfica correspondente ao Município de São Paulo, exclusivamente, a representatividade está “sub-judice”.**





### **Cláusula 113ª. MULTA**

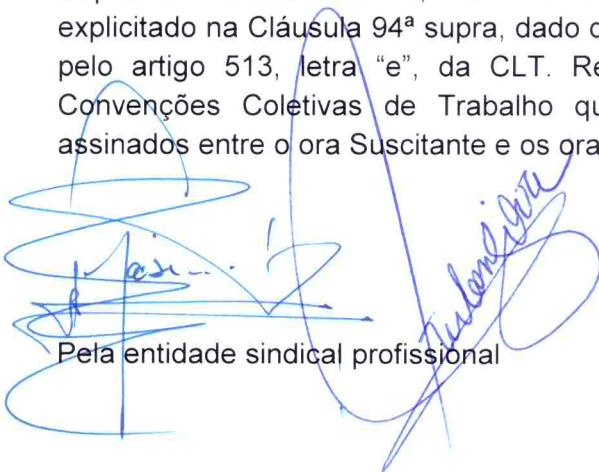
Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, ora fixada em **R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais), multiplicada por empregado e por infração, valor que será atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

### **Cláusula 114ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva ficará subordinado aos termos da cláusula 111ª desta Convenção Coletiva, bem como às demais normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

### **Cláusula 115ª. ESCLARECIMENTO FINAL**

Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, especialmente o inciso XXVI, têm eficácia equivalente à Lei. O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que é exatamente para evitar a aplicação de tal Precedente que as partes fazem aqui concessões, até tornar possível o presente pacto. Ressalte-se que o mesmo artigo 7º, em seus incisos VI, XIII e XIV, atribui à Convenção Coletiva de Trabalho poderes acima da Lei e, princípio geral de direito, “quem pode o mais, pode o menos”. Ademais, é condição ajustada, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adoção do entendimento do Supremo Tribunal Federal, nos Recursos Extraordinários nºs 189.960-3 e 337.718-3, conforme explicitado na Cláusula 94ª supra, dado que a contribuição aqui adotada é apenas aquela autorizada pelo artigo 513, letra “e”, da CLT. Ressalvam-se direitos adquiridos oriundos de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho que, por questão de enquadramento sindical, não eram assinados entre o ora Suscitante e os ora Suscitados.



Pela entidade sindical profissional

Pelas entidades sindicais patronais

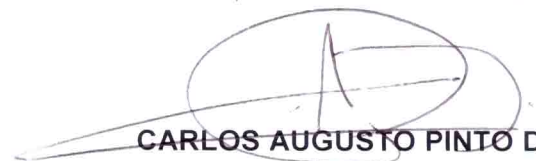
São Paulo, 19 de setembro de 2019.




**FRANCISCO CALASANS LACERDA**  
Presidente do SINTHORESP



**NELSON DE ABREU PINTO**  
Presidente do SINDHOTÉIS-SP, da FHORESP e da CNTur



**CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS**  
Vice-Presidente Jurídico da CNTur



## ANEXO I

### Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas

CARGOS	VALORES PARA 2019
<b>SUPER LUXO (UPERSCALE) e LUXO</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
1 MAITRE	561,00
2 MAITRE	529,00
3 MAITRE	529,00
SOMMELIER	561,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	464,00
BARMAN	464,00
COMIM	384,00
COPEIRO	224,00
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	384,00
GOVERNANTA	178,00
CHEFE DE RECEPÇÃO	590,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	561,00
MENSAGEIRO	376,00
CAPITAO PORTEIRO	436,00
<b>MIDSCALE</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
1 MAITRE	384,00
2 MAITRE	360,00
3 MAITRE	360,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	318,00
BARMAN	318,00
COMIM	259,00
COPEIRO	156,00
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	259,00
GOVERNANTA	178,00
CHEFE DE RECEPÇÃO	404,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	384,00
MENSAGEIRO	259,00
CAPITAO PORTEIRO	295,00
<b>ECONOMICO</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
MAITRE	344,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	279,00
BARMAN	279,00
COMIM	221,00
COPEIRO	134,00
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	259,00
GOVERNANTA	134,00
CHEFE DE RECEPÇÃO	323,00
MENSAGEIRO	259,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	307,00
<b>SUPER ECONOMICO</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
MAITRE	276,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	233,00
COMIM	176,00
COPEIRO	98,00
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	221,00
GOVERNANTA	107,00
MENSAGEIRO	221,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	246,00

