

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**  
**2021/2023**  
**- 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 representante da categoria econômica, o **SINDHOTÉIS-SP** - Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem de São Paulo (CNPJ 62.648.209/0001-13), **FHORESP** - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12) e **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 2021/2023**, 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 2021/2023, ou seja, no período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2023, 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 agosto de 2021.

Parágrafo único. Quanto à base territorial, esta Convenção abrange apenas os municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenientes, 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, Juquitiba, 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

Considerando o mau momento vivido pelo setor, que não possibilita a concessão de reajuste salarial imediato, o reajustamento salarial (extensível aos pisos) será aplicado na forma e prazos seguintes:

- a) **Em 1º de novembro de 2021:** correção de 3% (três por cento), mediante a aplicação do fator **1,03** (um inteiro e três centésimos); e
- b) **Em 1º de março de 2022:** correção de 3% (três por cento), mediante a aplicação do fator **1,03** (um inteiro e três centésimos);
- c) **Em 1º de julho de 2022:** correção de 6% (seis por cento), mediante a aplicação do fator **1,06** (um inteiro e seis centésimos);

§ 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\$ 255,00 (duzentos e cinquenta e cinco reais) em 1º de novembro de 2021, R\$ 263,00 (duzentos e sessenta e três reais) em 1º de março de 2022 e R\$ 542,00 (quinhentos e quarenta e dois reais) em 1º de julho de 2022. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 2.º Serão compensadas, em relação aos índices acima previstos, as **antecipações porventura concedidas de forma espontânea** pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2019, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 3.º Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado a partir de 1º de julho de 2021, tal fato não prejudicará o direito deste ao cálculo das verbas rescisórias com o inteiro reajustamento salarial ora negociado nesta cláusula. Assim, os empregados dispensados deverão receber juntamente com suas verbas rescisórias as diferenças decorrentes dos índices de reajustamento salarial que não foram aplicados, a depender da data da rescisão e do disposto no *caput* desta cláusula. Considerando os termos deste parágrafo, tomem-se os seguintes exemplos, para melhor compreensão:

- **Empregado dispensado em 30/07/2021**, e que, portanto, não teve aplicado sobre os seus salários nenhum reajuste: A empresa deverá pagar as verbas rescisórias com o salário vigente e, em rubrica específica, quitar a diferença que seria devida mediante a aplicação dos três índices de reajuste constantes do *caput*. Essa diferença será paga a título de **INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR** e sobre ela não serão incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.
- **Empregado dispensado em 01/04/2022**, e que tenha aplicado sobre os seus salários somente o índice de reajuste previsto nas alíneas "a" e "b" do *caput*: A empresa deverá pagar as verbas rescisórias com o salário vigente e, em rubrica específica, quitar a diferença que seria devida mediante a **aplicação do outro reajuste de 6% previsto na alínea "c" do caput**. Essa diferença será paga a título de **INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR** e sobre ela não serão incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.



#### Cláusula 4ª. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão os seguintes:

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

a) Para as microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES:

- **A partir de 01/07/2021**, 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 centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês)

- **A partir de 01/11/2021**, de **R\$1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,75** (cinco reais e setenta 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).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.304,90** (mil trezentos e quatro reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,92** (cinco reais e noventa e dois centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/07/2022**, de **R\$1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$6,28** (seis reais e vinte e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

b) Para as demais empresas que concedem plano de saúde:

- **A partir de 01/07/2021**, 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).

- **A partir de 01/11/2021**, de **R\$1.317,37** (mil trezentos e dezessete reais e trinta e sete centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,98** (cinco reais e noventa e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.356,89** (mil trezentos e cinquenta e seis reais e oitenta e nove centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,15** (seis reais e quinze centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).



- A partir de **01/07/2022**, de **R\$1.439,00** (mil quatrocentos e trinta e nove reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,53** (seis reais e cinquenta e três 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 01/07/2021, 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).

- A partir de 01/11/2021, de **R\$1.382,26** (mil trezentos e oitenta e dois reais e vinte e seis centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,28** (seis reais e vinte e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- A partir de 01/03/2022, de **R\$1.423,72** (mil quatrocentos e vinte e três reais e setenta e dois centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,47** (seis reais e quarenta 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).

- A partir de 01/07/2022, de **R\$1.510,00** (mil quinhentos e dez reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,86** (seis reais e oitenta e seis centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

b) Para as demais empresas:

- A partir de 01/07/2021, 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).

- A partir de 01/11/2021, de **R\$1.437,88** (mil quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta e oito centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,54** (seis reais e cinquenta e quatro centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- A partir de 01/03/2022, de **R\$ 1.481,01** (mil quatrocentos oitenta e um reais e um centavo) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,73** (seis reais e setenta e três



centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- A partir de 01/07/2022, de **R\$1.570,00** (mil quinhentos e setenta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,14** (sete reais e quatorze 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 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 submetida será:

- **A partir de 01/07/2021**, 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 centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês)

- **A partir de 01/11/2021**, de **R\$1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,75** (cinco reais e setenta 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).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.304,90** (mil trezentos e quatro reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,92** (cinco reais e noventa e dois centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/07/2022**, de **R\$1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$6,28** (seis reais e vinte e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

### III – MEDIDAS PARA CONTINUIDADE DO ENFRENTAMENTO À CRISE CAUSADA PELA COVID-19 AO SETOR

#### CLÁUSULA 5ª. PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS SOBRE REDUÇÃO DE JORNADAS E SALÁRIOS E DE SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO, PREVISTAS NOS TERMOS ADITIVOS ANTERIORES

As medidas que possibilitam a redução de jornadas e salários, bem como aquelas que possibilitam a





suspensão dos contratos de trabalho, aplicáveis a empregados e empregadores até 30 de junho de 2021 e previstas nos três Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, poderão continuar a ser aplicadas pela empresa durante o período de **1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022**, nos termos dos parágrafos seguintes.

§1º. A redução de jornada e salários poderá ser praticada à razão de até 30%, em relação à totalidade ou parte dos empregados da empresa, com a respectiva comunicação por escrito aos empregados atingidos com tal decisão. No caso de empregados horistas, o valor-hora deverá ser reduzido em até 30%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a redução salarial de até 30%, assim, será proporcional à redução salarial de até 30% praticada em relação aos empregados mensalistas. Findo o prazo do caput, deverão as jornadas de trabalho e salários dos empregados ainda sob tal condição serem imediatamente restabelecidos. Para os empregados horistas, durante o período do caput, fica reduzido o mínimo de horas garantidas para 150 (cento e cinquenta) horas.

§ 2º. Os empregados que porventura não sofrerem redução de jornada e salários terão todas as obrigações trabalhistas mantidas. Caso a empresa decida futuramente pela redução salarial e de jornada, ser-lhes-ão aplicados os mesmos procedimentos previstos na presente cláusula.

§ 3º. A empresa poderá praticar a suspensão de contratos de trabalho em relação à totalidade ou parte de seus empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste. Findo o prazo do caput, deverão os empregados ainda sob tal condição retornarem imediatamente ao trabalho.

§4º. Na suspensão do contrato de trabalho, as únicas obrigações contratuais devidas serão a manutenção do vínculo empregatício, bem como do, plano de saúde médico e/ou odontológico nas mesmas condições em que vinham sendo disponibilizados, se o caso. Também serão mantidos benefícios que vinham sendo concedidos pela empresa por mera liberalidade, como por exemplo a cesta-básica.

§5º. Em contrapartida à falta do pagamento de salários, caso a empresa faça uso da suspensão contratual deverá pagar ABONO INDENIZATÓRIO MENSAL aos empregados - que por sua vez não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário ou previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT, em valor não inferior a 50% do piso salarial mensal aplicável à empresa. Quando se tratar de empregados horistas, o abono será devido em valor não inferior a 50% do piso salarial por hora trabalhada aplicável à empresa, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

§6º. Os empregados que porventura não sofrerem suspensão de seus contratos terão todas as suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso a empresa decida futuramente pela suspensão contratual, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos previstos na presente cláusula.



§7º. O empregado poderá solicitar a suspensão de seu contrato de trabalho, que poderá ser efetivada mediante a concordância da empresa, bem como poderá solicitar seu desligamento caso não concorde com a suspensão do contrato de trabalho que lhe fora determinada.

§8º. Sobrevindo regramentos legais diferenciados em relação aos institutos da redução de jornadas e salários e da suspensão do contrato de trabalho, poderá a empresa adotá-los ou seguir o que está aqui acordado.

§9º. O disposto nesta cláusula não prejudicará o cálculo e pagamento das férias e dos 13º salários dos empregados referentes ao período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022. Logo, o empregado que, hipoteticamente, vier a ter o seu contrato de trabalho suspenso nos meses de agosto e setembro e, retornando ao trabalho, ter reduzidos em até 30% a sua jornada e salários, o pagamento tanto das férias acrescidas do terço constitucional como de seu 13º salário ao final do ano será calculado à razão de 12 meses de trabalho, e sobre 100% de sua remuneração.

§10º. Aos empregados das empresas do caput que tiverem os seus contratos de trabalho suspensos e/ou suas jornadas de trabalho e salários reduzidos no período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022, fica reconhecida a garantia provisória de emprego à razão de 15 (quinze) dias para cada mês de suspensão contratual e/ou redução de salário e jornada, observada a proporcionalidade.

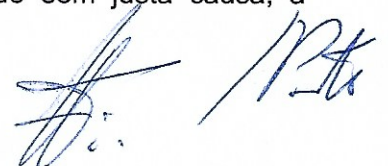
§11º. Nos termos do parágrafo anterior, o empregado que, hipoteticamente, teve o seu contrato de trabalho suspenso ou reduzido por uma única vez e durante os meses de setembro e outubro de 2021, terá garantido o seu emprego por 30 dias, quando de seu retorno ao trabalho. Caso seu contrato tenha sido suspenso ou reduzido pelo período de 20 dias, terá garantido seu emprego por 10 dias, quando de seu retorno ao trabalho.

§12º. A cumulação da garantia de emprego de que trata a presente cláusula com as estabilidades provenientes da convenção coletiva de trabalho anterior, da Lei nº 14.020/2020 e Medida Provisória 1045/2021 é possível, desde que respeitado o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias. Deste modo, o empregado que, hipoteticamente, detém 4 meses - ou 120 dias - de garantia de emprego pelo preenchimento de requisito da mencionada Medida Provisória 1045/2021 e tiver suspenso o seu contrato de trabalho no período de julho a dezembro de 2021, a garantia de emprego quando do seu retorno ao trabalho não será de 210 dias, mas sim, de 180 dias.

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

##### **Cláusula 6ª. 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 7ª. 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.

### **Cláusula 8ª. 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 9ª. 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 10ª. 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 11ª. 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 12ª. 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 13ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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

#### **Cláusula 14ª. 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 15ª. SALÁRIO FAMÍLIA**

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

### **V – GORJETAS**

#### **Cláusula 16ª. DOS VALORES ESTIMADOS A SEREM APLICADOS POR HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM EM GERAL**

Os hotéis e meios de hospedagem (exceto motéis), que não praticam a modalidade de cobrança das gorjetas compulsórias, e via de consequência, adotam a modalidade de “gorjetas espontâneas”, 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.

§ 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.

III – Aos estabelecimentos que, de forma concomitante, se enquadrarem em ambas as modalidades de gorjetas – espontâneas e compulsórias/ostensivas –, e que possuírem 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 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.

#### **Cláusula 17ª. 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)*

## VI - GORJETAS COMPULSÓRIAS

**Cláusula 18ª.** **Gorjeta compulsória**, também conhecida como taxa de serviço, é toda a quantia cobrada como adicional nas contas, fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, anotadas mecânica ou manualmente diretamente nestas ou em pequenos papéis ou *post-its* anexados ou grampeados às contas.

§ 1º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo **10% (dez por cento)**, calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica ‘GORJETA’, ‘TAXA DE SERVIÇO’ ou ‘GORJETA CONCEDIDA’.

§ 2º Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas que foram efetivamente concedidas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração.

§ 3º Apesar da nomenclatura do regime (‘GORJETAS COMPULSÓRIAS’), os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

§ 4º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhido ao



caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

**Cláusula 19ª.** **Repique** é toda quantia paga de livre vontade pelo cliente e além dos valores das despesas e gorjetas descritas nas notas de consumo.

§ 1º Quando pago em cheque ou cartão de crédito/débito – havendo, portanto, contabilização –, o repique será recolhido ao caixa da empresa e distribuído em holerites, **como se gorjeta compulsória fosse**, após as deduções legalmente permitidas, entre o próprio empregado que as recebeu e os demais empregados do estabelecimento, salvo disposição diversa prevista em acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Quando pago em dinheiro, o repique poderá ser retido pelo empregado, sem obrigação de repasse ao caixa da empresa. Nessa hipótese, o repique em dinheiro não poderá refletir na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas, posto que o que não é contabilizado não pode ser conhecido pela empresa.

§ 3º O empregado poderá optar por repassar o repique pago em dinheiro ao caixa da empresa, para integração em sua remuneração. Nessa hipótese, a empresa poderá reter o percentual devido quanto a este valor (até 20% ou até 33%, conforme a ser fixado em negociação coletiva) e distribuir o valor restante em holerites, tudo na forma do parágrafo 1º da presente cláusula.

**Cláusula 20ª.** O montante mensal arrecadado a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será distribuído da seguinte forma:

I - Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **Lucro Presumido ou Real**:

- a) **Até 33%** (trinta e três por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e
- b) O percentual restante, respeitado o **limite mínimo de 67%** (sessenta e sete por cento), será revertido aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

II - Nas empresas enquadradas no regime do **SIMPLES NACIONAL**:

- a) **Até 20%** (vinte por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e
- b) O percentual restante, respeitado o **limite mínimo de 80%** (oitenta por cento), será revertido aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

§ 1º A empresa que, tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, para que seja



respeitado o limite máximo de 20%. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, para até 33%, mediante acordo coletivo de trabalho.

§ 2º A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviço, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§ 3º As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do **Enunciado 354, do TST**, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

§ 4º Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas (observadas as deduções e retenções acima previstas) serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

§ 5º Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Compulsórias que adiantem mensalmente a parcela do 13º salário sobre as gorjetas recebidas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,33% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º salário. As parcelas do 13º salário calculadas sobre o salário propriamente dito continuariam a ser pagas nas épocas próprias.

§ 6º O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

**Cláusula 21ª.** A adoção da modalidade de **gorjetas compulsórias**, independentemente da quantidade de funcionários, dependerá da formalização de acordo coletivo de trabalho com a assistência do sindicato obreiro, precedido de edital prévio e com pauta específica.

§1º Nas empresas com mais de 60 funcionários, referida assembleia deverá eleger os empregados que formarão a comissão fiscalizadora, detentora de estabilidade provisória do emprego desde o início da vigência até 1 (um) ano após o término da vigência do referido Acordo Coletivo de Trabalho.

§2º Nas empresas com 60 ou menos empregados, a fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas será procedida por comissão mista.



§ 3º No acordo coletivo de trabalho deverá conter, também:

- a) os percentuais que serão sugeridos de gorjeta, garantindo-se o mínimo de 10%;
- b) as regras em relação ao repique;
- c) o percentual que será retido pela empresa para a cobertura de encargos (até 20% ou até 33%, a ser definido em negociação coletiva);
- d) os critérios básicos de rateio (percentuais destinados ao salão de atendimento e aos demais empregados, inclusive os da cozinha); e

## VII- FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS

**Cláusula 22ª.** A comissão mista, procederá à fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas, encargo trazido pela Lei nº 13.419/2017 – e que continua em pleno vigor, uma vez que não foi revogada pela Lei nº 13.467/2017 –, e aferirão o regular cumprimento das demais regras pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho Específica.

**Cláusula 23ª.** Será devido ao sindicato profissional, se autorizado pela assembleia dos trabalhadores em acordo coletivo de trabalho de empresas com 60 (sessenta) ou menos empregados, a contribuição de fiscalização, no valor unitário de R\$ 13,00 (treze reais) mensais por empregado, e desde que por este autorizado o desconto, prévia e expressamente.

§ 1º. O trabalhador associado da entidade quites com suas obrigações estatutárias, bem como o trabalhador não associado, mas que pague a contribuição assistencial, estará isento da contribuição de fiscalização.

§ 2º A contribuição de fiscalização, que não se confunde com aquela descrita nos Termos de Ajuste de Conduta firmados nos autos dos Inquéritos Cíveis nºs 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, dependerá de aprovação pela assembleia dos empregados da empresa, que é totalmente opcional nos termos do “caput”.

§ 3º O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, precedido de cadastramento para pagamento *on line* no site do sindicato profissional, ou boletos emitidos por este, 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.

§ 4º A contribuição de fiscalização recolhida pelo empregado que autorizou seu desconto e repasse ao seu sindicato destina-se ao custeio das necessárias diligências dos representantes sindicais profissionais nas empresas, e sua aplicação será fiscalizada pelo Conselho Fiscal eleito pela categoria profissional para tal finalidade. Eventuais sobras de recursos de tal contribuição serão revertidas unicamente à escola de hotelaria do sindicato profissional, para custear cursos de requalificação profissional visando a recolocação de integrantes da categoria profissional.



## VIII – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

### Cláusula 24ª. 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\$ 23,00** (vinte e três 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 25ª. 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 26ª. 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 27ª. 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 28ª. 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 29ª. REGISTRO

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



### Cláusula 30ª. DOCUMENTAÇÃO

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

## IX – JORNADA DE TRABALHO

### Cláusula 31ª. EMPREGADOS HORISTAS

A jornada de trabalho do empregado horista (ou seja, o empregado que recebe por hora trabalhada) 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 32ª. 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 33ª. 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 34ª. 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 35ª. 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-existentis mais vantajosas.

### **Cláusula 36ª. 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 37ª. 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 38ª. 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 39ª. 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 40ª. 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 41ª. 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 42ª. 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 43ª. 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 44ª. 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 45ª. 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 46ª. 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.



## X – ESTABILIDADE NO EMPREGO

### Cláusula 47ª. 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 48ª. 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 49ª. 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 50ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato laboral e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias



da Silva, Wellington Cleber dos Santos, Paulo Augusto Pereira, Aurindo Antônio de Lima, Darly Alves de Abreu e Manoel Lima, gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

#### **Cláusula 51ª. 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 52ª. 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 53ª. 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 54ª. 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.



## XI – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### Cláusula 55ª. 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 56ª. 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 57ª. 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 58ª. 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 59ª. 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 60ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL**

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

### **Cláusula 61ª. 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.

## **XII – CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **Cláusula 62ª. 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 4ª 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 63ª. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA**

Por meio da Portaria PREVIC nº 239, de 26 de abril de 2021, publicada no DOU de 30/04/2021, o sindicato profissional logrou constituir a PREVINA-SINTHORESP ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (Processo nº 44011.006627/2020-67), para concessão de previdência fechada, complementar à previdência oficial.

§ 1.º O aporte em favor dos empregados será objeto de livre negociação entre o sindicato laboral e as empresas.

§ 2.º O benefício de que trata a presente cláusula é inteiramente facultativo, dependendo sua concessão e sua forma de manutenção da assinatura de convênio específico, a ser firmado pela empresa interessada junto ao sindicato laboral.

§ 3.º Assegura-se aos empregados da empresa, ao ser firmado o convênio, que os valores sejam descontados diretamente no holerite e o seu devido repasse ao fundo complementar, bem como o direito de incluir seus dependentes no benefício, desde que paguem o valor devido para cada dependente.



§ 4.º As obrigações do benefício de que trata a presente cláusula são exclusivas do sindicato laboral e da empresa especializada pela realização do serviço, não recaindo qualquer responsabilidade às empresas e entidades sindicais patronais.

#### **Cláusula 64ª. 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\$ 22,40** (vinte e dois reais e quarenta centavos), à razão de um para cada dia de trabalho.

#### **Cláusula 65ª. 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\$ 22,40** (vinte e dois reais e quarenta centavos) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

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

#### **Cláusula 66ª. 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 67ª. 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 68ª. 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 69ª. 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 70ª. 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 71ª. 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.

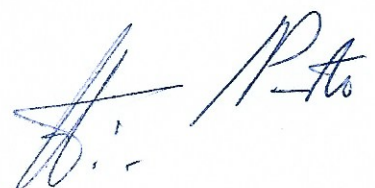
## III – Relativas à empresa empregadora:

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 setembro 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 72ª. 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 73ª. 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\$ 51,52** (cinquenta e um reais e cinquenta e dois centavos) 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 74ª. QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a **gratificação de quebra de caixa** no valor de **R\$ 72,80** (setenta e dois reais e oitenta centavos), 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 75ª. DISCRIMINAÇÃO**

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

#### **Cláusula 76ª. 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 77ª. 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 78ª. ADOTANTES**

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

#### **Cláusula 79ª. 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 80ª. 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 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com **creches**.

#### **Cláusula 81ª. 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-existentes 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 82ª. 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 83ª. 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**.

### **XIII – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

#### **Cláusula 84ª. 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 85ª. 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 86ª. 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 87ª. 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. Em razão do Dia da Camareira e Arrumadeira a ser comemorado anualmente no dia 19 de novembro, deve ser concedida uma folga extra adicional as camareiras e arrumadeiras em comemoração a data festiva, na própria data ou em até 60 (sessenta) dias a critério do empregador sem prejuízo da folga semanal e da folga dominical a que as trabalhadoras normalmente fazem jus.

### **Cláusula 88ª. 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 89ª. 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 90ª. 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.

## XIV – RELAÇÕES SINDICAIS

### Cláusula 91ª. 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 nºs 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 92ª. 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 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 28 de abril de 2021, isto é, desde o dia seguinte a publicação do edital que noticiará o resultado da negociação coletiva havida no setor de hotelaria de São Paulo e Região, ou seja, desde o dia 4 de outubro de 2021 até o dia 13 de outubro de 2021, sem prejuízo do disposto na cláusula 91ª 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 93ª. 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 passaram 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 94ª. 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 autorizada.

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**

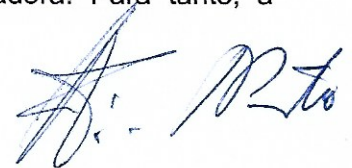
III. A investidura do suscitante na condição de entidade sindical, capaz de representar e gerir os destinos de uma categoria profissional com prerrogativas que foram recepcionadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei, 5.452, de 1º de maio, de 1943 e por todas as Constituições do País configura 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 95ª. 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 96ª. 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 97ª. 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:

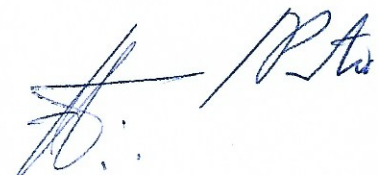
- a) **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) **R\$ 100,00** (cem reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) **R\$ 150,00** (cento e cinquenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo 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 98ª. 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 99ª. 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 100ª. 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 101ª. 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 102ª. 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 103ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS**

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



#### **Cláusula 104ª. 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 105ª. CÓPIAS DAS RAIS**

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

#### **Cláusula 106ª. 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 107ª. 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 108ª. 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.



## XV – DISPOSIÇÕES GERAIS

### Cláusula 109ª. 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, Itapeví, Itaquaquetuba, 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, rotisserias, 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 110ª. MULTA**

Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, ora fixada em **R\$ 72,80** (setenta e dois reais e oitenta centavos), 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 111ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA**

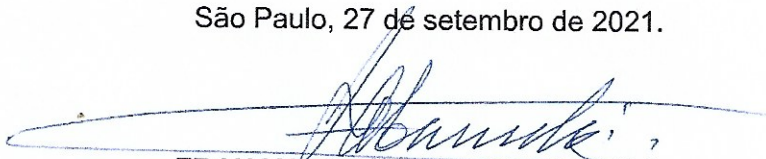
O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva ficará subordinado aos termos da cláusula 110ª desta Convenção Coletiva, bem como às demais normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

### **Cláusula 112ª. ESCLARECIMENTO FINAL**

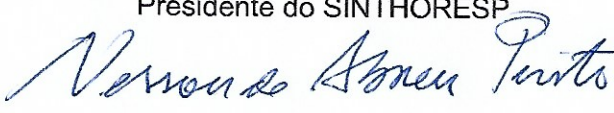
Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, especialmente o inciso XXVI, têm eficácia equivalente à Lei. O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que é exatamente para evitar a aplicação de 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 93ª 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.

São Paulo, 27 de setembro de 2021.

Pela entidade sindical profissional

  
**FRANCISCO CALASANS LACERDA**  
Presidente do SINTHORESP

Pela entidade sindical patronal

  
**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 2021
<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
CAPITÃO 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
CAPITÃO 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

*1/2th*

*A*

*W. B. ...*