

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2013/2015

BASE TERRITORIAL: São Paulo, Osasco, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

As partes signatárias deste instrumento, de um lado o **SINTHORESP – SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, APART HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, POUSADAS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES, LANCHONETES, SORVETERIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, BUFFETS, FAST-FOODS E ASSEMBELHADOS DE SÃO PAULO E REGIÃO**, localizado na Rua Taguá nº 282 – Liberdade, São Paulo/SP e, de outro lado, o **SINHORES – SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO**, localizado no Largo do Arouche nº 290 – Vila Buarque, São Paulo/SP, e a **FHORESP – FEDERAÇÃO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, localizada no Largo do Arouche nº 290 – 7º andar, Vila Buarque, São Paulo/SP, por intermédio de seus Diretores Presidentes, em função das respectivas representações, profissional e econômica e de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2013/2015**, para prorrogação das cláusulas vigentes no período de 1º de julho de 2011 a 30 de junho de 2013, por mais vinte e quatro meses, isto é, vigência a partir de 1º de julho de 2013 até 30 de junho de 2015, mediante aperfeiçoamentos e atualizações pertinentes, para estabelecer o presente Instrumento Coletivo, cujas cláusulas seguem transcritas:

I – CORREÇÃO SALARIAL, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

Cláusula 1ª – Correção salarial. Sobre os salários devidos aos empregados em 01/07/2012, as empresas obrigam-se a aplicar o reajuste de **9,50%** (nove inteiros e cinquenta centésimos por cento) – sendo **7,50%** referente à correção do INPC dos últimos 24 meses e **2,00%** de aumento real –, mediante a aplicação do fator **1.095** (um inteiro e noventa e cinco milésimos), já estando compensada, neste índice, a antecipação de 5% concedida na última data-base (01/07/2012).

§ 1.º Os empregados que recebem o piso salarial atualmente devido para as micro-empresas e para as empresas que adotam a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias **passarão a perceber pisos salariais equivalentes aos empregados das empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, em virtude da exclusão da faixa salarial exclusiva das micro-empresas, descrita na cláusula 3ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013 e na cláusula 3ª do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2011/2013.

§ 2.º Os empregados que percebem **salário igual ou superior a R\$ 5.663,00** (cinco mil seiscentos e sessenta e três reais) terão acrescido ao mesmo o valor fixo de **R\$ 538,00** (quinhentos e trinta e oito reais), e negociarão direta e livremente com a empresa majoração superior.

§ 3º - Em 1º de julho de 2014, as empresas deverão conceder antecipação salarial correspondente à variação do INPC acumulada entre 1º de julho de 2013 e 30 de junho de 2014. Tal antecipação salarial será integralmente compensada com o eventual reajustamento salarial que vier a ser determinado pela norma coletiva a ser celebrada em 1º de julho de 2015. Até o término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 30 de junho de 2015, não haverá a concessão ou mesmo a negociação de qualquer aumento real nos salários, pisos ou cláusulas econômicas previstos neste instrumento coletivo. Na hipótese de empregado admitido após 1º de julho de 2013 ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois dessa data, tal antecipação será aplicada de forma proporcional.

§ 4.º Além da antecipação de 5% concedida em 1º de julho de 2012 (já compensada), serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada, as antecipações espontaneamente concedidas pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2011, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 5.º As empresas que não aplicaram os presentes reajustes nos salários devidos em julho de 2013, por qualquer motivo, deverão quitar as diferenças juntamente com os salários de agosto de 2013, no mesmo prazo de pagamento destes últimos, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou penalidade.

Cláusula 2ª – Empregados admitidos após a data-base. Na hipótese de empregado admitido após 1º de julho de 2012, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, serão aplicadas as seguintes tabelas de reajuste salarial, proporcionais à data de admissão dos empregados:

Mês de admissão e de incidência do reajuste	Índice	Fator de multiplicação
Até julho de 2012	9,50%	1,095
De 01.08.2012 a 31.08.2012	8,80%	1,088
De 01.09.2012 a 30.09.2012	8,00%	1,080
De 01.10.2012 a 31.10.2012	7,20%	1,072
De 01.11.2012 a 30.11.2012	6,40%	1,064
De 01.12.2012 a 31.12.2012	5,60%	1,056
De 01.01.2013 a 31.01.2013	4,80%	1,048

De 01.02.2013 a 28.02.2013	4,00%	1,040
De 01.03.2013 a 31.03.2013	3,20%	1,032
De 01.04.2013 a 30.04.2013	2,40%	1,024
De 01.05.2013 a 31.05.2013	1,60%	1,016
De 01.06.2013 a 30.06.2013	0,80%	1,008

Cláusula 3ª – Pisos salariais. Os pisos salariais devidos a partir de 1º de julho de 2013 serão os seguintes:

I – Para as empresas **que já concedem ou venham a conceder plano de saúde:**

a) Piso salarial para os empregados de **micro-empresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 1º de Julho de 2013, de **R\$ 827,50** (oitocentos e vinte e sete reais e cinquenta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 3,76** (três reais e setenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e

b) Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de 1º de Julho de 2013, de **R\$ 884,50** (oitocentos e oitenta e quatro reais e cinquenta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,02** (quatro reais e dois centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

II – Para as empresas **que não concedem ou nem venham a conceder plano de saúde:**

a) Piso salarial para os empregados de **micro-empresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 1º de Julho de 2013, de **R\$ 904,00** (novecentos e quatro reais) para os mensalistas, ou **R\$ 4,10** (quatro reais e dez centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e

b) Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de 1º de Julho de 2013, de **R\$ 966,00** (novecentos e sessenta e seis reais) para os mensalistas, ou **R\$ 4,39** (quatro reais e trinta e nove centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

Parágrafo único. O piso salarial para os empregados de **empresas que adotem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, passa a ser, a partir de 1º de Julho de 2013, de **R\$ 827,50** (oitocentos e vinte e sete reais e cinquenta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 3,76** (três reais e setenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

Cláusula 4ª – Adiantamento salarial. As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário devido, no 15º dia útil após o pagamento.

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

Cláusula 5ª – 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 6ª – 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.

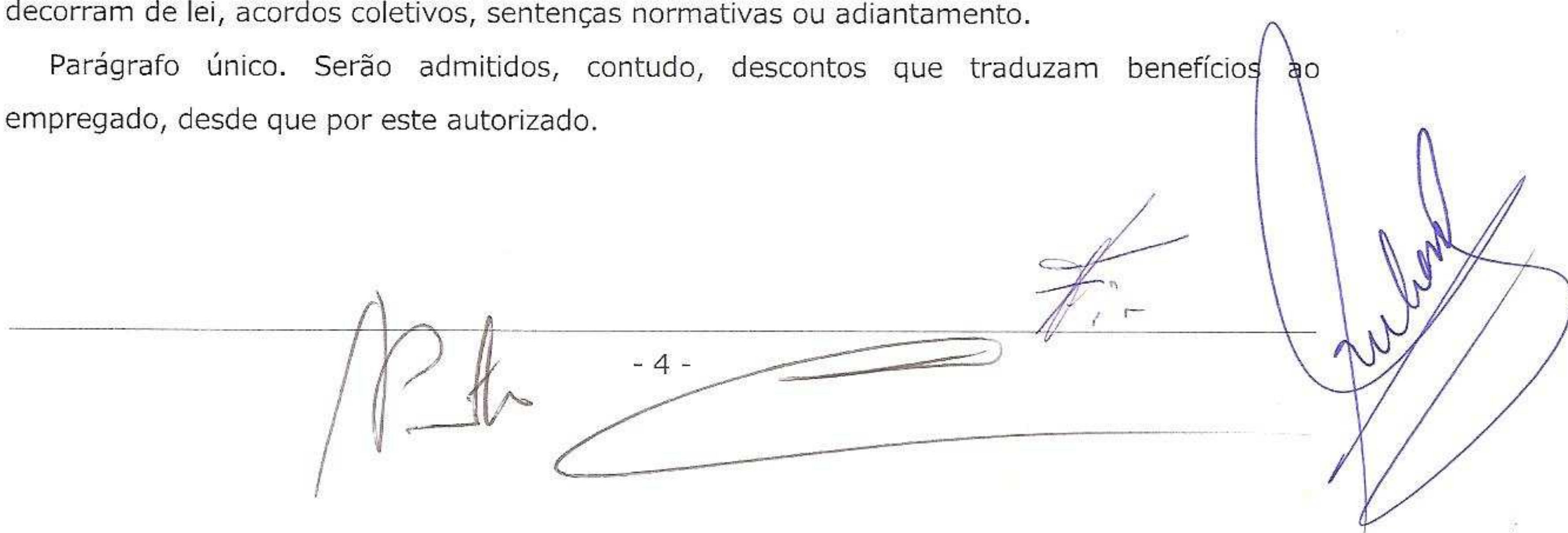
Cláusula 7ª – Comprovante de pagamento. Os empregadores fornecerão comprovantes de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e o número constante no CNPJ), bem como a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, de forma discriminada, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

Cláusula 8ª – Pagamento de salários. Incorrerá na multa de 10% (dez por cento) 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 9ª – Pagamento através de bancos. As empresas, quando não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos empregados para o recebimento no banco ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

Cláusula 10ª – 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.



- 4 -

Cláusula 11ª – Adiantamento do 13º salário. Fica garantido o adiantamento do 13º salário aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.

Cláusula 12ª – 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.

II – GORJETAS

Cláusula 13ª - Negociação nacional e vigência das condições. As partes da presente Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem que a questão das gorjetas está sendo objeto de negociação em âmbito nacional, entre as respectivas confederações de grau superior, a saber, CONTRATUH e CNTur, as quais firmaram, inclusive, Convenção Coletiva de Trabalho Nacional sobre o tema, em outubro de 2012. Desse modo, todas as cláusulas e condições concernentes ao tema “gorjetas” são mantidas na presente Convenção Coletiva, até que novas normas sejam pactuadas. A manutenção de tais cláusulas e condições neste Instrumento Coletivo não conta necessariamente com a concordância da CNTur.

Cláusula 14ª - Modalidades de Gorjetas. São modalidades de gorjeta, as quais poderão ser adotadas livremente pelas empresas:

I – as obrigatórias ou compulsórias;

II – as facultativas ou espontâneas.

§ 1.º Na modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou cupons fiscais acompanhadas dos dizeres “taxa de serviço obrigatória”, “serviço obrigatório” ou “gorjeta obrigatória”.

§ 2.º Não sendo explicitado na forma do parágrafo anterior, as gorjetas serão tidas como facultativas ou espontâneas, e a empresa não se beneficiará da vantagem prevista no parágrafo único da cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva.

§ 3.º Nenhuma destas modalidades de gorjetas será aplicável às empresas denominadas “refeições industriais” ou estabelecimentos de comercialização de alimentos ou lanches sem prestação de serviços, bem como àquelas onde o serviço é executado pelo próprio cliente ou freguês, com o que estarão todas dispensadas de cumprirem quaisquer dos preceitos que tratam do cálculo e pagamento de encargos sobre as gorjetas. Ficam incluídas nesta exceção as empresas “motéis”, ressalvando o direito adquirido daqueles que já contavam com a estimativa (para fins de encargos) em seus contratos de trabalho.

§ 4.º Em qualquer das hipóteses previstas neste instrumento normativo, as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, mas não o salário, de forma que não servirão de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado, não sendo devidos, portanto, reflexos de gorjetas nestes títulos.

§ 5.º Serão respeitados os Acordos Coletivos vigentes firmados entre o Sindicato suscitante e empresas da categoria.

Cláusula 15ª – Gorjetas obrigatórias ou compulsórias. Pagamento de encargos. As empresas que efetuarem a cobrança da gorjeta de forma obrigatória ou compulsória deverão **reter 35%** do valor das mesmas para pagamento dos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas correspondentes, **repassando 65%** do valor remanescente aos empregados, que serão inclusos em holerite em campo próprio, distinto do salário quitado diretamente ao empregado, devendo esta situação ser anotada em CTPS.

§ 1.º O piso salarial para os empregados de empresas que adotem a modalidade de **gorjetas obrigatórias ou compulsórias**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, passa a ser, a partir de 1º de Julho de 2013, de **R\$ 827,50** (oitocentos e vinte e oito reais) para os menselistas, ou **R\$ 3,76** (três reais e setenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

§ 2.º 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).

§ 3.º As gorjetas serão rateadas entre os empregados de acordo com os usos e costumes adotados na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não tenham contato com os clientes (cozinheiros – chefes ou ajudantes –, lavadores de pratos, “boqueteiros”, faxineiros e outros) também participem da divisão do montante arrecadado.

§ 4.º A adoção pelas empresas, que vinham se utilizando da modalidade de gorjetas facultativas ou espontâneas, da modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, em nada altera ou prejudica os atos pretéritos, que assim permanecem perfeitos e acabados, particularmente no que tange à utilização da Tabela de Estimativa de Gorjetas até a data da opção pela nova sistemática. Assim, reputar-se-ão válidos e legítimos os cálculos e pagamentos de encargos trabalhistas e previdenciários efetuados com base na Tabela de Estimativa de Gorjetas anteriormente à data em que ocorrer a opção pela modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, desde que tenham sido observadas as normas coletivas pré-existentes.

§ 5.º As empresas que adotarem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias deverão, com os recursos provenientes da retenção de 35% do valor das mesmas, calcular e pagar as férias e o 13º salário dos seus empregados com base na média mensal das gorjetas por eles recebidas em holerites (rateio de 65% do valor) nos 12 (doze) meses anteriores à data dos respectivos pagamentos ou periodicidade inferior na impossibilidade de se computar 12 (doze) meses. O FGTS e o INSS serão calculados e pagos de acordo com o valor efetivamente recebido no mês de competência respectivo.

§ 6.º A adoção, pela empresa, da modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, isenta-a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, de que trata a cláusula seguinte.

§ 7.º O regime de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, descrito nessa cláusula, é opcional, com o que fica mantido o regime de estimativa para as empresas onde as gorjetas não são obrigatórias (regime de estimativa).

Cláusula 16ª – Gorjetas espontâneas ou facultativas. Pagamento de encargos. As empresas que adotarem a modalidade de gorjetas espontâneas ou facultativas deverão pagar os encargos previdenciários e trabalhistas, única e exclusivamente, sobre os valores constantes da Tabela de Estimativa de Gorjetas, anexa ao presente Instrumento Coletivo.

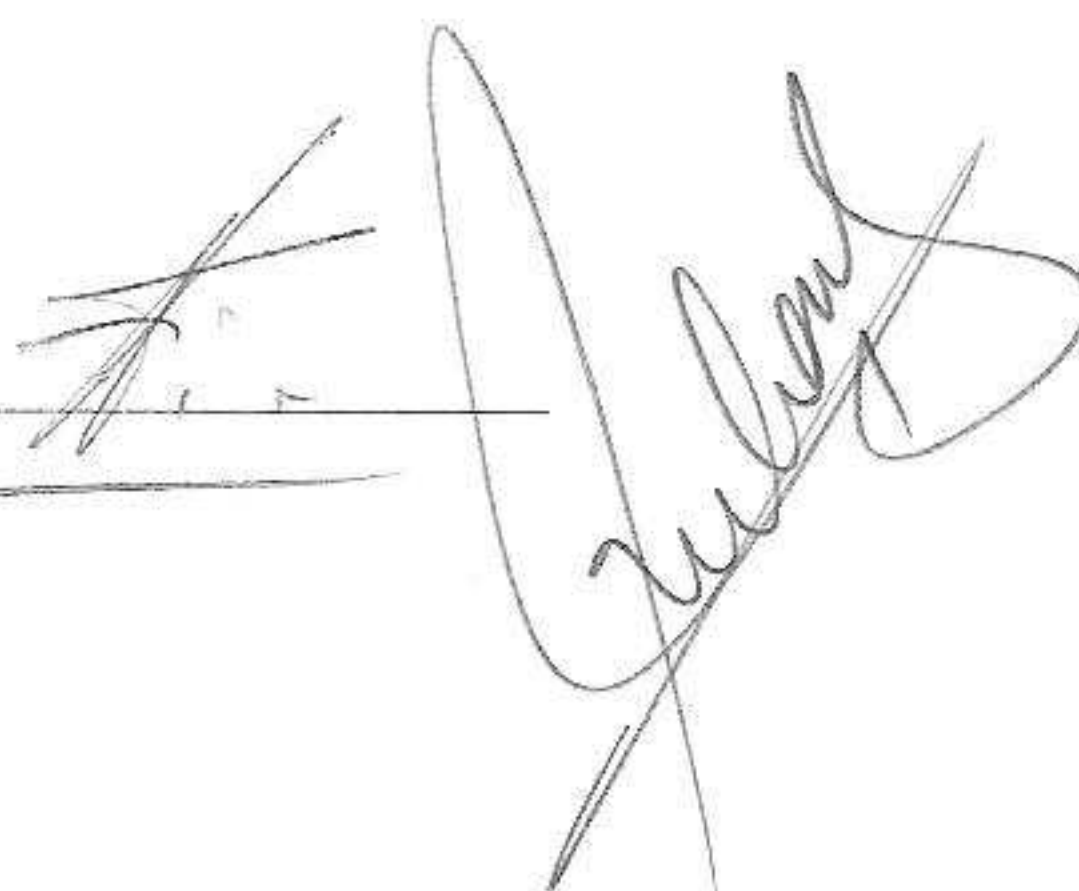
§ 1.º Os empregadores ficam obrigados a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado o valor da respectiva estimativa de gorjetas.

§ 2.º Os empregadores não estão obrigados a pagar o valor constante da Tabela de Estimativa de Gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pela empresa, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados nesta Cláusula. Logo, os depósitos fundiários, as férias e os 13ºs salários serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas.

§ 3.º 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.

§ 4.º O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais e assistenciais.

§ 5.º Nas empresas onde for adotada a modalidade de gorjetas espontâneas ou facultativas, além do valor da Tabela de 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).



Cláusula 17ª – Tabela de Estimativa de Gorjetas. Disposições especiais. Para os empregados que estejam a 3 (três) anos da obtenção da aposentadoria, e até 90 (noventa) dias após a verificação desse evento, aplicar-se-ão os seguintes valores a título de estimativa de gorjetas:

a) piso salarial máximo, para quem percebe salário igual ou inferior a **R\$ 1.108,00** (um mil e cento e oito reais) por mês; e

b) meio piso salarial máximo, para quem percebe salário superior a **R\$ 1.108,00** (um mil e cento e oito reais) por mês e inferior a **R\$ 1.557,00** (um mil e quinhentos e cinquenta e sete reais) por mês.

§ 1.º Em relação aos empregados que percebam salários iguais ou superiores a **R\$ 1.557,00** (um mil e trezentos e cinquenta e três reais e noventa e quatro centavos) por mês aplicar-se-ão os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas, Anexo I desta Convenção Coletiva de Trabalho, nos enquadramentos respectivos.

§ 2.º Esta cláusula não se aplica, no tocante aos valores acima, às empresas que cobram compulsoriamente a gorjeta/taxa de serviço, onde os respectivos empregados têm sua remuneração composta de salário mais gorjeta/taxa de serviço, sempre que desta resultar valor superior ao da Tabela de Estimativa de Gorjetas.

III – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Cláusula 18ª – 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\$ 13,10** (treze reais e dez centavos) 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 19ª – 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 20ª – 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 21ª – 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 22ª – Mão-de-obra de terceiros. Fica proibida a contratação de mão de obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83, e no parágrafo único do artigo 442 da CLT.

Parágrafo único. As empresas que necessitarem da mão de obra extra para a realização de eventos consultarão, por escrito, os Departamentos de Colocação dos Sindicatos Convenientes, visando ao aproveitamento da mão de obra oriunda das respectivas Escolas de Hotelaria.

Cláusula 23ª – Registro. As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

Cláusula 24ª – Documentação. Na contratação, as empresas não poderão exigir outros documentos senão os previstos em lei.

IV – JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 25ª – Empregados horistas. A jornada de trabalho do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela presente Convenção Coletiva.

§ 1.º A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser devidamente 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, 140 (cento e quarenta) 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 140 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 140 horas mensais.

§ 3.º **É expressamente vedada** a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial.

Cláusula 26ª - 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 27ª - Tempo à disposição do Empregador. Fica vedada a compensação com trabalho, das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou por 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 28ª – Banco de Horas. As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

§ 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 no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

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

§ 3.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 29ª – Intervalo dilatado. As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite previsto no artigo 71 da CLT (duas horas), sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, obrigatoriamente, seja concedido ao empregado que pratique tal intervalo o plano de saúde básico/enfermaria para o mesmo e 1 (um) dependente.

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

§ 2.º Será objeto de livre negociação entre as partes a eventual ampliação do número de dependentes no plano de saúde.

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

Cláusula 30ª - 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 31ª – 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 32ª – 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 33ª – Atestados médicos e odontológicos. As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo sindicato suscitante, desde que obedecidas as exigências legais enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

Cláusula 34ª – Abono de faltas. Serão abonadas as faltas do empregado para prestação 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 35ª – 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^{os} salários.

Cláusula 36ª – 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 Coletivas anteriores.

Cláusula 37ª – Integração das horas extras. As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13^{os} salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

Cláusula 38ª – Adicional noturno. O adicional noturno será de **25%** (vinte e cinco por cento), salvo para os empregados com direito adquirido aos percentuais de 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

V – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Cláusula 39ª – Gestante. Estabilidade no emprego a favor da empregada gestante, desde a gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença compulsória (sem prejuízo do disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal).

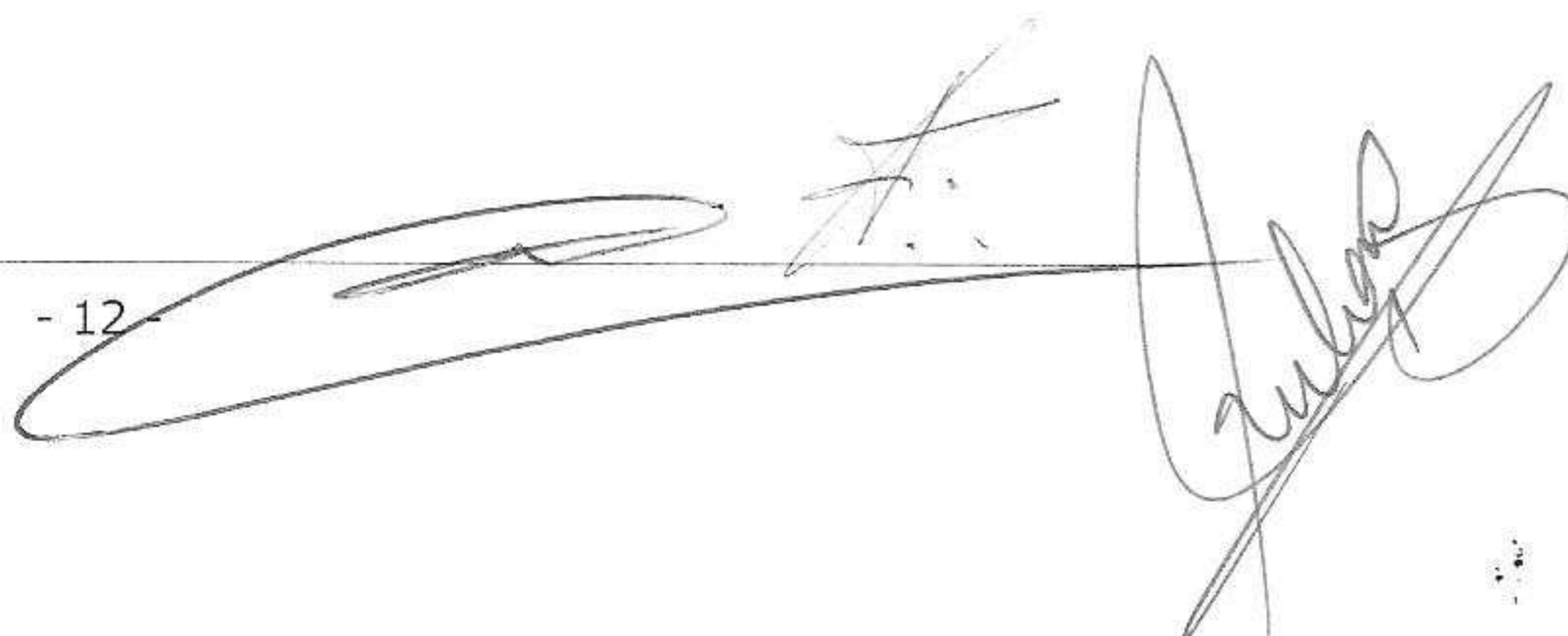
§ 1.º Faculta-se às empresas, qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de suas empregadas, requererem ao sindicato suscitante sua assistência nas rescisões contratuais, quando, a pedido do empregador, constará do termo a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez e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

§ 1.º - A. Sendo negativa a resposta, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente cláusula.

§ 2.º - 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 40ª – Alistando. Garantia de emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde seu efetivo alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação.



Cláusula 41ª – 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 42ª – Comissão de Negociação. Os empregados eleitos pela assembléia geral do sindicato suscitante e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Abimael de Assis Duarte, Adalberto Jorge da Silva, Antônio Barbosa Pereira, Darly Alves de Abreu, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Haroldo Oliveira Guimarães, José Bonifácio de Melo, Reginaldo Carlos de Souza, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva e Wellington Cleber dos Santos, gozarão de estabilidade no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 43ª – 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 44ª – 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 45ª – 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 46ª – Transferido. Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do artigo 469 da CLT, a garantia no emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

VI – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 47ª – 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 48ª – 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 49ª – 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 50ª – 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 aviso prévio for indenizado e a homologação da rescisão contratual for feita perante o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, o saldo de salário deverá ser pago dentro de 5 (cinco) dias úteis e, em igual prazo, deverá ser anotada a baixa na CTPS com igual cominação.

Cláusula 51ª – Homologações. As Entidades suscitadas recomendarão aos seus representados que as homologações de rescisão de contrato de trabalho de seus empregados sejam feitas com a assistência do sindicato suscitante, por intermédio de seus meios de comunicação, e recomendará, também, o envio de uma cópia do TRCT ao sindicato obreiro quando a homologação da rescisão contratual for feita pelo Ministério do Trabalho.

§ 1.º As empresas terão prazo máximo de 30 (trinta) dias para agendar homologações de rescisões contratuais, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa correspondente ao valor de 1 (um) piso salarial praticado, em favor do empregado.

§ 2.º A obrigação das empresas, cujo inadimplemento acarreta a imposição de multa, é a de simplesmente promover os agendamentos das homologações no prazo antes assinalado.

§ 3.º Desde que o agendamento tenha sido promovido no prazo correto, a multa não será devida na hipótese do órgão homologador marcar a homologação para data posterior ou se o empregado não comparecer no dia assinalado para a prática do ato de conferência de suas verbas rescisórias ou ainda no caso destas não serem homologadas por qualquer motivo.

§ 4.º Com objetivo de desestimular dispensas imotivadas, **as rescisões contratuais de iniciativa do empregador, sem justo motivo**, implicarão no pagamento de R\$40,00 (quarenta reais), por empregado, em favor do sindicato representante do trabalhador dispensado, ficando este com a prerrogativa de proceder a regular homologação. Tal pagamento não será devido na hipótese do sindicato se recusar a efetuar a homologação.

Cláusula 52ª – Indenização por antiguidade. Na dispensa do empregado, sem justa causa, a empresa conceder-lhe-á, a título de indenização, 2 (dois) dias de salários 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 após 1º de julho de 1994 até 30 de junho de 2013. Os empregados admitidos a partir de 1º de julho de 2013, quando vierem a ter seus contratos de trabalho rescindidos, não farão jus a esse benefício.

VII – CLÁUSULAS SOCIAIS

Cláusula 53ª – Plano de saúde. A partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2006, a contratação de plano de saúde, instituído pela Convenção Coletiva 2002/2004, passou a ser opcional/facultativa, estando a opção ou não de concessão do plano de saúde, contudo, vinculada diretamente ao piso salarial.

§ 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 a que se refere o parágrafo 2º desta Cláusula 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 a empresa deverá providenciar 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.

a) Esclarece-se que a presente cláusula não se aplica no caso da concessão de plano de saúde para 1 (um) dependente, sem desconto algum do salário do empregado, conforme determinado na Cláusula 29ª desta Convenção Coletiva.

§ 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 pelos Sindicatos Profissional e Patronal, conforme estabelecido na Cláusula 86ª desta Convenção, 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 54ª – 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.

Parágrafo único. Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, no valor unitário de **R\$ 13,00** (treze reais) à razão de um para cada dia de trabalho, 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.

Cláusula 55ª – 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 56ª – 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 57ª – 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, acatada pela empresa.

Cláusula 58ª – Convênios odontológicos. As Entidades suscitadas recomendarão aos seus representados a celebração de convênios de atendimentos odontológico com entidades especializadas para atendimento do trabalhador e de seus dependentes, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecida o permitirem.

Cláusula 59ª – 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 60ª – 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, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I – relativas ao empregado titular:

- a) R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de morte;
- b) R\$ 12.000,00 (doze mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) R\$ 12.000,00 (doze mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e
- e) Até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como auxílio-funeral do titular, para reembolso das despesas com o sepultamento.

II – relativas à família do empregado titular:

- a) Cônjuge – em caso de morte do cônjuge, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte natural ou acidental prevista para o empregado titular;
- b) Filhos – em caso de morte do(s) filho(s) maior(es) de 14 (quatorze) e menor(es) de 18 (dezoito) anos de idade, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte natural prevista para o empregado 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 filho(s) 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(à) mesmo(a) uma indenização de 25% da garantia de morte acidental; e
- d) Cesta-natalidade – em caso de nascimento de filho(s) do(a) empregado(a) segurado(a), o(a) mesmo(a) receberá uma cesta-natalidade, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê, 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 natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

§ 1.º O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado beneficiado.

§ 2.º Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

§ 3.º A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo devidamente emitido, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada.

§ 4.º Os sócios-proprietários das empresas empregadoras poderão, opcionalmente, ser incluídos como titulares cobertos na apólice contratada para o cumprimento do disposto nesta cláusula.

Cláusula 61ª – 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 62ª – 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 no valor de **R\$ 31,60** (trinta e um reais e sessenta centavos) mensalmente, para tal finalidade.

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

Cláusula 63ª – Quebra de caixa. Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 44,50** (quarenta e quatro reais e cinquenta centavos), corrigíveis, àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

Parágrafo único. A indenização de que trata a presente cláusula não integrará a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

Cláusula 64ª – Creche e Pré-escola. É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças na idade de amamentação, quando existentes nos estabelecimentos mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches.

Cláusula 65ª – 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 dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389, da CLT.

Cláusula 66ª – Adotantes. Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, nos termos da Lei 12.010/2009.

Cláusula 67ª – Filhos excepcionais. As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal, equivalente a 20% do piso salarial, por filho nessa condição, ressalvando-se as condições pré-existentes mais vantajosas.

Cláusula 68ª – Complementação de benefícios por acidente do trabalho. A empresa complementar 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.

VIII – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Cláusula 69ª – 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 70ª – 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. O sindicato patronal recomendará 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 71ª – 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 72ª – Instituto de saúde – NR-5. Fica constituído 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.

IX – RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 73ª – 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 irretratável, 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 74ª – 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 Assembléia Geral Extraordinária de 26 de março de 2013, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de R\$ 26,00 (vinte e seis reais) e o máximo de R\$ 52,00 (cinquenta e dois 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, junto ao Banco do Brasil S/A (001), agência nº 3324-3, em conta vinculada do Sindicato Profissional conveniente de nº 36.078-3, ou junto ao Banco Santander (033), agência nº 3887, em conta vinculada do Sindicato Profissional conveniente de nº 13000260-6, 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 26 de março de 2013, isto é, desde o dia 22 de julho de 2013 (primeiro dia útil seguinte à data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho) até o dia 31 de julho de 2013, sem prejuízo do disposto na cláusula 73ª 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 transcritos.

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 Civis nºs 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

Cláusula 75ª – Mensalidades Associativas. Obrigam-se as empresas a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades sindicais 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.

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

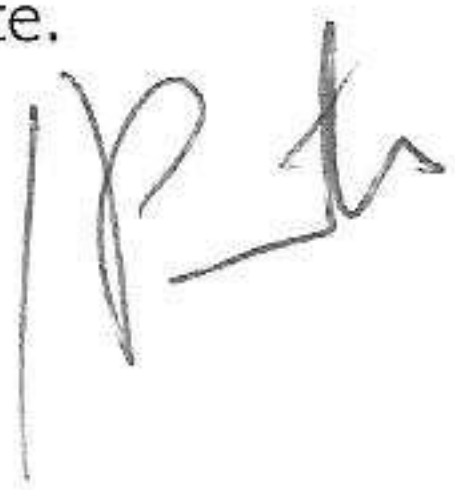
§ 2.º Os recolhimentos serão efetuados junto ao Banco do Brasil S/A, em conta vinculada do Sindicato suscitante de nº 884.360/0-SL, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis.

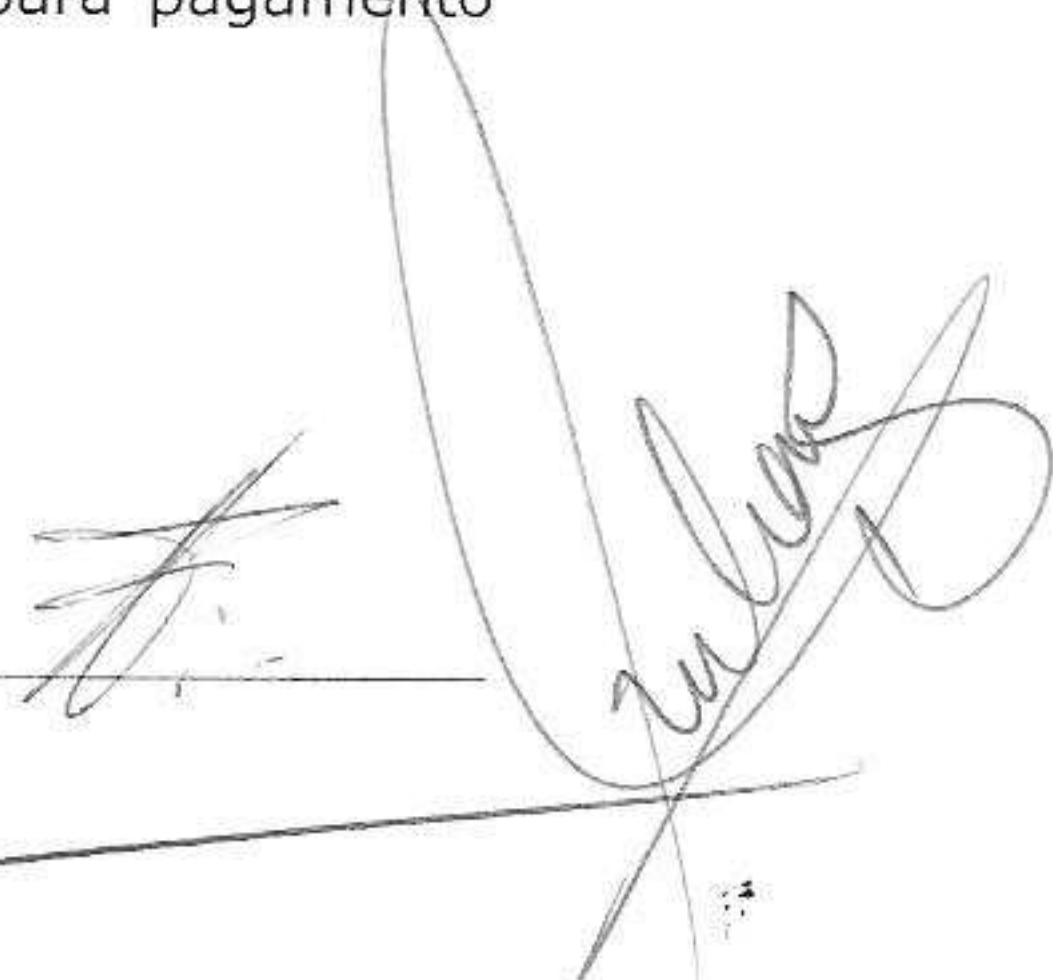
Cláusula 76ª – Contribuição Assistencial/Confederativa Patronal. A Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal aprovou a cobrança da Contribuição Confederativa na conformidade do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, que fica fazendo parte integrante do presente acordo, e será cobrada em duas parcelas semestrais, a saber:

- | | |
|---|--------------|
| a) Estabelecimentos sem empregado..... | R\$ 106,00 |
| b) Estabelecimentos com 01 até 05 empregados | R\$ 168,00 |
| c) Estabelecimentos com 06 até 10 empregados..... | R\$ 213,00 |
| d) Estabelecimentos com 11 até 20 empregados | R\$ 284,00 |
| e) Estabelecimentos 21 até 50 empregados | R\$ 427,00 |
| f) Estabelecimentos com 51 até 100 empregados | R\$ 710,00 |
| g) Estabelecimentos com 101 até 200 empregados..... | R\$ 995,00 |
| h) Estabelecimentos com 201 até 300 empregados..... | R\$ 1.422,00 |
| i) Estabelecimentos com 301 até 500 empregados..... | R\$ 2.133,00 |
| j) Estabelecimentos que mantêm mais de 500 empregados | R\$ 2.843,00 |

§ 1.º A cobrança será efetuada no segundo semestre de 2013, no primeiro e segundo semestre de 2014 e primeiro e segundo semestre de 2015.

§ 2.º Os inadimplentes sofrerão as sanções decididas na Assembléia Geral Extraordinária e serão cobrados judicialmente. A verba destina-se ao custeio do sistema confederativo e é devida por todos os integrantes da categoria de hospedagem, alimentação e lazer, sócios efetivos e sindicais nos termos estatutários. Nas devidas ocasiões, as guias para pagamento serão distribuídas gratuitamente.





Cláusula 77ª – 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 78ª – 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 79ª – 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 80ª – 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 81ª – Delegados Sindicais. Nos estabelecimentos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos, da CLT.

Cláusula 82ª - Frequência livre. Dirigentes Sindicais. Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembléias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

Cláusula 83ª – 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 84ª – Cópias das RAIS. Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

Cláusula 85ª – Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia. Com a finalidade de dirimir as questões oriundas do descumprimento da Convenção Coletiva ou Dissídio, celebrado entre as categorias laboral e econômica, ora conveniadas, **estabelecem as partes a constituição da Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia** para, de forma intersindical, conciliar empregados e empregadores.

Parágrafo único. Fica convencionado que o ***modus operandi*** da **Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia** será detalhado pelas Diretorias de cada entidade, mediante a formalização de Regimento Interno. **Fica incorporado a esta Convenção Coletiva de Trabalho o Termo de Constituição da Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia.**

Cláusula 86ª – Comissão Paritária – Plano de Saúde. Os Sindicatos Profissional e Patronal selecionarão e contratarão, em conjunto, plano de saúde para cobertura dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e cujos empregadores recolham correta e pontualmente os valores previstos em contrato, assegurando-se a todos os empregados ativos e, opcionalmente, aos dependentes legais destes, as coberturas previstas na Lei 9.656/96 – Plano Referência, padrão enfermária.

§ 1.º Este plano de saúde poderá ter seu custo partilhado entre empregadores e empregados, em percentuais livremente pactuados entre as partes, ressalvado o previsto na cláusula 28ª e na cláusula 53ª, parágrafo 4º. A cobertura dos dependentes, incluídos no plano de saúde, por opção do empregado, poderá ter seu custo parcial ou integralmente descontado do salário deste.

§ 2.º Os empregados poderão optar por coberturas superiores às previstas no Plano Referência, padrão enfermária, caso em que a empresa poderá descontar parcial ou integralmente do salário do empregado, desde que haja anuência expressa desse, a parcela referente à diferença entre o Plano Referência, padrão enfermária, e aquele optado pelo empregado.

§ 3.º Os Sindicatos, considerando a relevância social da manutenção dos planos de saúde (pré-existentes, firmados na vigência da Convenção anterior, bem como os facultativos que vierem a ser firmados na vigência desta Convenção) de padrão mínimo previsto na Cláusula 52ª desta Convenção, manterão os contratos com as operadoras de planos de saúde, objetivando as vantagens econômicas por serem de caráter coletivo.

§ 4.º Recomendam-se às empresas encaminhar cópias de seus contratos novos à Comissão Paritária, bem como a relação de empregados demitidos e admitidos no mês anterior para fins de controle de exclusão e inclusão de seus empregados, no plano de saúde.

§5.º Os diretores e proprietários das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser incluídos, assim como seus respectivos dependentes, no plano de saúde previsto nesta cláusula, desde que a contratação do plano de saúde abranja a totalidade dos empregados na empresa.

§ 6.º Para a viabilização, estruturação, operacionalização e administração do conjunto de atividades e contratos relacionados ao cumprimento das responsabilidades dos Sindicatos Patronal e Profissional, relativas ao plano de saúde previsto nesta Convenção, será contratada assessoria e consultoria especializada, assinando-se, para tanto, contrato específico.

Cláusula 87ª – Cursos nos Sindicatos. No decorrer dos cursos que os Sindicatos promovem, Suscitante e Suscitado, as empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno.

Cláusula 88ª – Escolas de Hotelaria. Convênio de Apoio Mútuo. As partes convenientes assumem o compromisso de investirem, através de suas Escolas de Hotelaria, 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.

§ 3.º Com este propósito de apoio mútuo, fica constituída uma comissão paritária assim composta:

a) Representação econômica: Antônio Henrique Branco, Marilene Abreu Pinto Leite e Celso dos Santos;

b) Representação profissional: José Bonifácio de Melo, Gilberto José da Silva e Rubens Fernandes da Silva.

§ 4.º A comissão ora constituída, no prazo de 30 dias, apresentará às partes convenientes minuta de Regimento para reger o Convênio de Apoio Mútuo, que por sua vez se reunirá, nos 30 dias subseqüentes, para sua discussão e assinatura do texto final. Ficará assegurada a participação das representações profissional e econômica, já nomeadas, e assento nos Conselhos Consultivos das respectivas Escolas.

Cláusula 89ª – 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.

X – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 90ª – 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, Flat's, 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, Embú, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, 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, rotisseries, serviços de alimentação preparada e bebidas a varejo e afins;

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

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

Cláusula 91ª – Multa. O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo é fixado em **R\$ 45,20** (quarenta e cinco reais e vinte centavos), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

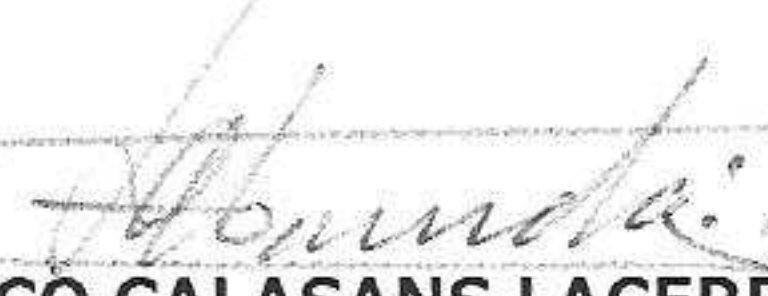
Cláusula 92ª – Duração e Vigência. A vigência desta Convenção Coletiva se inicia aos 1º de julho de 2013, e termina aos 30 de junho de 2015.

Cláusula 93ª – Prorrogação, revisão e denúncia. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT. Nestas condições, estando as partes ajustadas, e requerendo a juntada dos documentos inclusos, pede-se o registro e arquivamento do presente instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para que surta seus efeitos legais.

Cláusula 94ª – Esclarecimento Final. Fica esclarecido a título de cautela, que as Cláusulas aqui pactuadas, em face ao que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal, especialmente em seu 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 74ª 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 o ora Suscitado.

São Paulo, 19 de julho de 2013.

Pelo Suscitante:


FRANCISCO CALASANS LACERDA

Presidente-Representação Profissional

Pelas Suscitadas:


NELSON DE ABREU PINTO

Presidente-Representação Econômica