

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015/2017

**BASE TERRITORIAL:** São Paulo, Osasco, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Bras 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 HOTÉIS, APART HOTÉIS, MOTÉIS, FLATS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, POUSADAS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES, LANCHONETES, SORVETERIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, BUFFETS, FAST-FOODS E ASSEMBLADOS DE SÃO PAULO E REGIÃO**, sediado na Rua Cruzeiro nº 442 – Barra Funda, São Paulo/SP, e, de outro lado, o **SINHORES – SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO** e a **FHORESP – FEDERAÇÃO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO**, ambas as entidades localizadas no Largo do Arouche nº 290, 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 2015/2017**, para prorrogação das cláusulas vigentes no período de 1º de julho de 2013 a 30 de junho de 2015, por mais vinte e quatro meses, isto é, vigência a partir de 1º de julho de 2015 até 30 de junho de 2017, 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 01/07/2014, as empresas obrigam-se a aplicar o reajuste de **10,50%** (dez inteiros e cinquenta centésimos por cento) – sendo 9,30% referentes à correção do INPC dos últimos 12 meses e 1,20% de aumento real –, de forma que os salários devidos em 1º de julho de 2014 sejam reajustados em 1º de julho de 2015 mediante a aplicação do **fator 1,105** (um vírgula cento e cinco), já estando compensada, neste índice, a antecipação de 6,06% concedida na última data-base (01/07/2014).

§ 1.º As empresas que figuram na categoria descrita na cláusula 3ª, inciso I, letra “b” da presente Convenção Coletiva de Trabalho, abaixo transcrita – ou seja, **que não são microempresas, empresas de pequeno porte ou enquadradas no regime do SIMPLES, mas que concedem plano de saúde integral** aos empregados – poderão, quanto ao reajuste de 10,5%, de forma opcional e sem qualquer prejuízo, **concedê-lo de forma integral em julho/2015**, conforme previsto no *caput* da presente, **ou de forma fracionada**, a saber: aplicação dos 9,30% (nove inteiros e trinta centésimos por cento) da correção do INPC **de imediato**, de forma que os salários devidos em 1º de julho de 2014 sejam reajustados em 1º de julho de 2015 mediante a aplicação do **fator 1,093** (um vírgula zero noventa e três), e aplicação dos **1,20%** (um inteiro e vinte centésimos por cento) de aumento real **em janeiro/2016**, de forma que os salários devidos em 1º de julho de 2015 sejam reajustados em 1º de janeiro de 2016 mediante a aplicação do **fator 1.012** (um vírgula zero doze), também estando compensada, nesses índices, a antecipação de 6,06% concedida na última data-base (01/07/2014).

§ 2.º As partes convenientes esclarecem aos seus representados que os valores dos pisos salariais previstos na cláusula 3ª, inciso I, letra “a”, e inciso II, letra “a”, da Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015 – ou seja, os pisos salariais devidos pelas microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES, que concedem ou não o plano de saúde – sofreram majoração especial, de 13,50% (treze inteiros e cinquenta centésimos por cento). Deste modo, tais empresas, assim como as demais, deverão observar o reajuste convencionado de 10,50%, mas de maneira que os salários nunca sejam inferiores aos pisos descritos na cláusula 3ª da presente Convenção Coletiva, transcrita adiante.

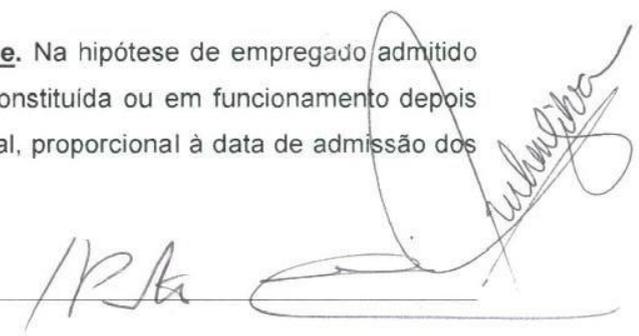
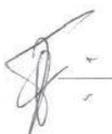
§ 3.º Os empregados que percebem **salário igual ou superior a R\$ 6.576,78** (seis mil e quinhentos e setenta e seis reais e setenta e oito centavos) terão acrescido ao salário o valor fixo de **R\$ 690,57** (seiscentos e noventa reais e cinquenta e sete centavos), e negociarão direta e livremente com a empresa majoração superior.

§ 4º - Em 1º de julho de 2016, as empresas deverão conceder antecipação salarial correspondente à variação do INPC acumulada entre 1º de julho de 2015 e 30 de junho de 2016. 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 2017. Até o término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 30 de junho de 2017, 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 2015 ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois dessa data, tal antecipação será aplicada de forma proporcional.

§ 5.º Além da antecipação de 6,06% concedida em 1º de julho de 2014 (já compensada), serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada, as antecipações espontaneamente concedidas pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2013, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 6.º As empresas que não aplicaram os presentes reajustes nos salários devidos em julho de 2015, por qualquer motivo, deverão quitar as diferenças juntamente com os salários de agosto de 2015, 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 2014, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, será aplicada a seguinte tabela de reajuste salarial, proporcional à data de admissão dos empregados:



Mês de admissão e de incidência do reajuste	Índice	Fator de multiplicação
Até julho de 2014	10,50%	1,10500
De 01.08.2014 a 31.08.2014	9,625%	1,09625
De 01.09.2014 a 30.09.2014	8,75%	1,08750
De 01.10.2014 a 31.10.2014	7,875%	1,07875
De 01.11.2014 a 30.11.2014	7,00%	1,07000
De 01.12.2014 a 31.12.2014	6,125%	1,06125
De 01.01.2015 a 31.01.2015	5,25%	1,05250
De 01.02.2015 a 28.02.2015	4,375%	1,04375
De 01.03.2015 a 31.03.2015	3,50%	1,03500
De 01.04.2015 a 30.04.2015	2,625%	1,02625
De 01.05.2015 a 31.05.2015	1,75%	1,01750
De 01.06.2015 a 30.06.2015	0,875%	1,00875

**Cláusula 3ª – Pisos salariais.** Os pisos salariais devidos a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão os seguintes:

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

a) Piso salarial para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de **01/07/2015**, de **R\$ 996,14** (novecentos e noventa e seis reais e quatorze centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,53** (quatro reais e cinquenta e três 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 **01/07/2015**, de **R\$ 1.025,35** (um mil e vinte e cinco reais e trinta e cinco centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,66** (quatro reais e sessenta 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 a partir de **01/01/2016**, de **R\$ 1.037,65** (um mil e trinta e sete reais e sessenta e cinco centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,72** (quatro reais e setenta 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 integral:**

a) Piso salarial as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de **01/07/2015**, de **R\$ 1.088,22** (um mil e oitenta e oito reais e vinte e

dois centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,95** (quatro reais e noventa e cinco 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 01/07/2015, de **R\$ 1.132,12** (um mil e cento e trinta e dois reais e doze centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,15** (cinco reais e quinze 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 01/07/2015, de **R\$ 996,14** (novecentos e noventa e seis reais e quatorze centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 4,53** (quatro reais e cinquenta e três 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. Excetuam-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.

**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 – Ratificação da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas.** As partes ora convenientes ratificam neste ato as cláusulas que compõem a Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas, como se aqui estivessem integralmente transcritas, cuja observância, portanto, se faz obrigatória para todas as empresas da categoria. Esta Convenção Coletiva Específica das Gorjetas foi assinada no último dia 1º de julho de 2015, e está anexa ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins.

**Cláusula 14ª – 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\$ 1.300,00** (um mil e trezentos reais) por mês; e

b) meio piso salarial máximo, para quem percebe salário superior a **R\$ 1.300,00** (um mil e trezentos reais) por mês e inferior a **R\$ 1.825,00** (um mil e oitocentos e vinte e cinco reais) por mês.

§ 1.º Em relação aos empregados que percebam salários iguais ou superiores a **R\$ 1.825,00** (um mil e oitocentos e vinte e cinco reais) por mês aplicar-se-ão os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas, Anexo II 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.

**Cláusula 15ª – Alteração da sistemática de cobrança das gorjetas.** A alteração da sistemática de cobrança das gorjetas, para migração da modalidade de gorjeta espontânea para gorjeta compulsória e vice-versa, poderá ser procedida diretamente na Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia de que trata a cláusula 86ª do presente Instrumento, mediante redução a termo formalizando a alteração da sistemática e outros detalhes, tais como a instituição da comissão paritária para acompanhamento da distribuição da taxa de serviço, dentre outros.

### **III – ADMISSÃO DE EMPREGADOS**

**Cláusula 16ª – 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\$ 15,36** (quinze reais e trinta e seis 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 17ª – 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 18ª – 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 19ª – 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 20ª – 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 21ª – Registro.** As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

**Cláusula 22ª – Documentação.** Na contratação, as empresas não poderão exigir outros documentos senão os previstos em lei.

#### **IV – JORNADA DE TRABALHO**

**Cláusula 23ª – 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 24ª – 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 25ª – 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 26ª – 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 27ª – 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 28ª – 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 29ª – 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 30ª – 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 31ª – 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 32ª – 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 33ª – 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 34ª – 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 35ª – Integração das horas extras.** As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13<sup>os</sup> salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

**Cláusula 36ª – Adicional noturno.** O adicional noturno será de **25%** (vinte e cinco por cento), salvo para os empregados com direito adquirido aos percentuais de 50% (cinquenta por cento), 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

## **V – ESTABILIDADE NO EMPREGO**

**Cláusula 37ª – 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 38ª – 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 39ª – 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 40ª – Comissão de Negociação.** Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato suscitante e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Adalberto Jorge da Silva, Adomário Luiz da Silva, Antônio Barbosa Pereira, Aurindo Antonio de Lima, Darly Alves de Abreu, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Hermes Reis de Souza, Paulo Augusto Pereira, 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 41ª – 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 42ª – 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 43ª – 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 44ª – 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 45ª – 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 46ª – 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 47ª – 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 48ª – 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.

§ 1.º 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.

§ 2.º 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 49ª – 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 A assistência aos trabalhadores no ato de rescisões contratuais será feita sem qualquer ônus para empregados e empregadores.

**Cláusula 50ª – Homologações. Agendamento eletrônico.** Além do atendimento normal por ordem de chegada, e por ser uma antiga reivindicação da categoria econômica, o sindicato profissional disponibiliza a empresas e empregados, para melhor comodidade, o atendimento por hora marcada, mediante prévio agendamento eletrônico, por meio de sistema mantido pelo Sinthoresp e disponibilizado em seu sítio na *internet* (em [www.sinthoresp.org.br](http://www.sinthoresp.org.br), sistema Homolog@r).

§ 1.º O agendamento eletrônico de homologações será sempre facultativo, e sua falta não prejudicará o atendimento de empresas e empregados que se dirigirem diretamente ao órgão homologador, hipótese em que o atendimento será procedido por ordem de chegada.

§ 2.º Optando a empresa pelo agendamento eletrônico, a efetivação deste está condicionada ao pagamento do valor de R\$ 20,00 (vinte reais), por agendamento, valor este que se destina à colaboração para manutenção do sistema eletrônico, que reconhecidamente trouxe maior agilidade no atendimento, beneficiando a todos pela redução de tempo.

**Cláusula 51ª – 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.

**Cláusula 52ª – Desestímulo à rotatividade.** Considerando os princípios insculpidos nos arts. 1º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal, e também o resultado de recente estudo do DIEESE, de que a rotatividade nos postos de trabalho é socialmente nociva, onerando sensivelmente os fundos públicos, além das famílias dos trabalhadores atingidos, as partes convenientes assumem o compromisso de envidar esforços para orientar o empresariado a tomar medidas que visem evitar a rotatividade no emprego.

Parágrafo único. Com o intuito de desestimular as dispensas imotivadas ou sem justa causa, as partes convenientes acordam que as empresas pagarão o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por cada empregado que vier a ser injustamente dispensado, no prazo de até 10 (dez) dias da data da dispensa, por meio de depósito bancário na conta especial da Caixa Econômica Federal (agência nº 1349, operação 003, conta nº 00001304-3).

## 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 enfermagem, 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 enfermagem.

§ 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\$ 15,70** (quinze reais e setenta centavos) 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-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, cujo valor mensal equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 15,70** (quinze reais e setenta centavos) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

§ 1.º A opção pela concessão de vales-alimentação de que trata a presente cláusula, em qualquer caso, **dependerá da expressa anuência do empregado.**

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

**Cláusula 56ª – 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 57ª – Vale-combustível.** Em substituição ao benefício do vale-transporte, poderão as empresas conceder vales-combustível aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência.

Parágrafo único. A opção pela concessão de vales-combustível, em qualquer caso, dependerá da **expressa anuência** do empregado.

**Cláusula 58ª – 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 59ª – 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 60ª – Convênios odontológicos.** As Entidades suscitadas recomendarão aos seus representados a celebração de convênios de atendimento 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 61ª – 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.

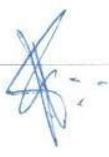
**Cláusula 62ª – Seguro de vida.** As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

**I – relativas ao empregado titular:**

- a) R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de morte;
- b) R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos 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) Até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como auxílio-funeral do titular, para reembolso das despesas com o sepultamento; e
- f) Até R\$ 1.350,00 (um mil e trezentos e cinquenta reais) como auxílio-invalidez total por acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação às novas condições de vida. Esta verba destina-se à adaptação da residência do empregado.

**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(a) empregado(a) 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(as) do 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) Auxílio-Creche: em caso de morte do titular, os filhos de até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 100,00 (cem 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 natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, 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\$ 7,00 (sete reais) por empregado beneficiado.

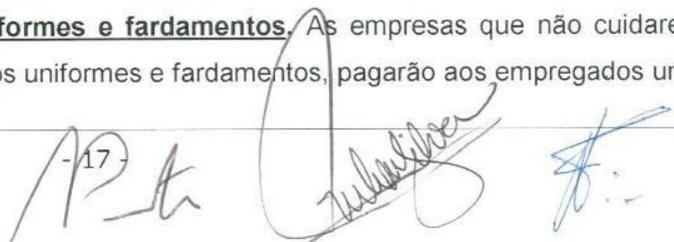
§ 2.º Não haverá limite de idade de ingresso do empregado.

§ 3.º A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizado o comprovante do Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, com as respectivas coberturas previstas nesta cláusula, 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 63ª – 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 64ª – Manutenção dos uniformes e fardamentos.** As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma

-17-  


ajuda de custo no valor de **R\$ 37,05** (trinta e sete reais e cinco 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 65ª – Quebra de caixa.** Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 52,16** (cinquenta e dois reais e dezesseis 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 66ª – 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 67ª – 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 68ª – Adotantes.** Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, nos termos da Lei 12.010/2009.

**Cláusula 69ª – 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.

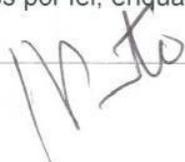
Parágrafo único. As empresas que efetivamente informarem seus empregados acerca da existência dessa cláusula, somente estarão obrigadas ao pagamento do auxílio a partir do momento em que o empregado comprovar perante o empregador a condição de genitor de filho excepcional.

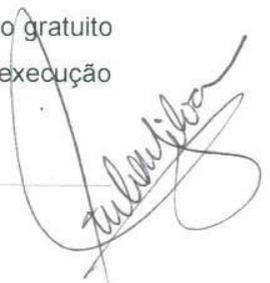
**Cláusula 70ª – Complementação de benefícios por acidente do trabalho.** A empresa complementar os benefícios da Previdência Social até o limite do salário devido, como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, durante 60 (sessenta) dias.

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

**Cláusula 71ª – 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 72ª – 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 73ª – 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 74ª – 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 75ª – 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 76ª – 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 20 de maio de 2015, 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\$ 31,00 (trinta e um reais) e o máximo de R\$ 62,00 (sessenta 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 convenente de nº 36.078-3, ou junto ao Banco Santander (033), agência nº 3887, em conta vinculada do Sindicato Profissional convenente 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 Assembléia Geral de 20 de maio de 2015, isto é, desde o dia 27 de julho de 2015 (primeiro dia útil seguinte à data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho) até o dia 5 de agosto de 2015, sem prejuízo do disposto na cláusula 74ª 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**

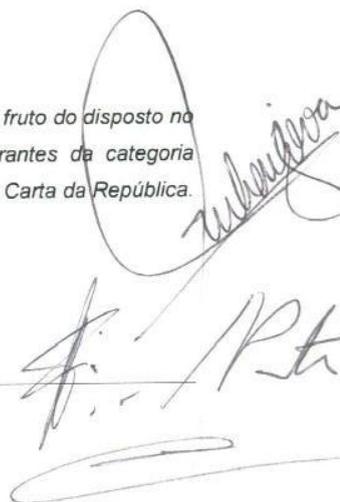
G. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de 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 convenente, 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) – 20º 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 77ª – 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 78ª – 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\$ 118,00
b) Estabelecimentos com 01 até 05 empregados.....	R\$ 186,00
c) Estabelecimentos com 06 até 10 empregados.....	R\$ 236,00
d) Estabelecimentos com 11 até 20 empregados.....	R\$ 314,00
e) Estabelecimentos 21 até 50 empregados.....	R\$ 472,00
f) Estabelecimentos com 51 até 100 empregados.....	R\$ 785,00
g) Estabelecimentos com 101 até 200 empregados.....	R\$ 1.100,00
h) Estabelecimentos com 201 até 300 empregados.....	R\$ 1.572,00

- i) Estabelecimentos com 301 até 500 empregados ..... R\$ 2.357,00
- j) Estabelecimentos que mantêm mais de 500 empregados ..... R\$ 3.142,00

§ 1.º A cobrança será efetuada no segundo semestre de 2015, no primeiro e segundo semestre de 2016 e primeiro e segundo semestre de 2017.

§ 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 79ª – 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 80ª – 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 81ª – 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 82ª – 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 83ª – 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 84ª – Frequência livre. Dirigentes Sindicais.** Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

**Cláusula 85ª – 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 86ª – Cópias das RAIS.** Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

**Cláusula 87ª – Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia.** As partes convenientes ratificam o compromisso de manterem em funcionamento a Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia, que fora instituída pela Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015 para dirimir as questões oriundas do descumprimento da Convenção Coletiva, e conciliar, de forma intersindical, empregados e empregadores. A Comissão Intersindical está localizada na Rua Taguá nº 419, Liberdade, CEP 01508-010.

**Cláusula 88ª – 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 enfermaria.

§ 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 27ª 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 enfermaria, 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 enfermaria, e aquele optado pelo empregado.

§ 3.º Os Sindicatos, considerando a relevância social da manutenção dos planos de saúde (pre-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 89ª – 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 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno.

**Cláusula 90ª – 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.

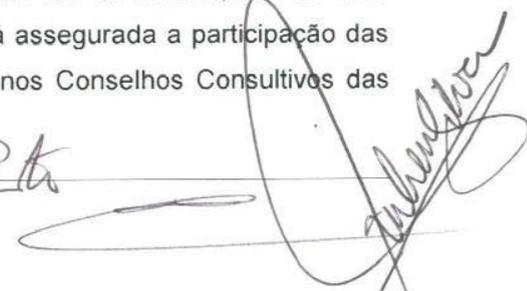
§ 2.º Assim, o apoio mútuo deverá conduzir a unificação dos programas de ensino e à diplomação conjunta como forma de prestígio das categorias econômica e profissional.

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

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

b) Representação profissional: Gilberto José da Silva, Rubens Fernandes da Silva e Darly Alves de Abreu.

§ 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 subsequentes, 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 91ª – 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 92ª – 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-Guaçú, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

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

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

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

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

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

**Cláusula 93ª – Multa.** O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo é fixado em **R\$ 53,00** (cinquenta e três reais), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

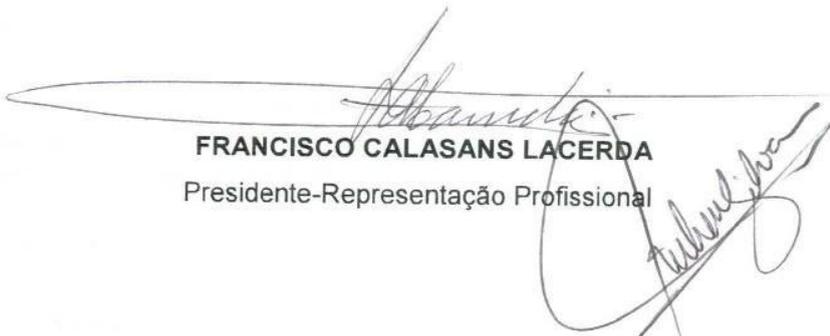
**Cláusula 94ª – Duração e Vigência.** A vigência desta Convenção Coletiva se inicia aos 1º de julho de 2015, e termina aos 30 de junho de 2017.

**Cláusula 95ª – 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.

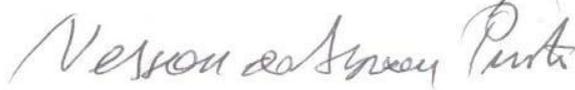
**Cláusula 96ª – Esclarecimento Final.** Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, especialmente o inciso XXVI, têm eficácia equivalente à Lei. O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que 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 76ª 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, 28 de julho de 2015.

Pelo Suscitante:

  
**FRANCISCO CALASANS LACERDA**  
Presidente-Representação Profissional

Pelas Suscitadas:

  
**NELSON DE ABREU PINTO**  
Presidente-Representação Econômica

ANEXO I  
TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

CARGO	Vigência a partir de 01/07/2014	ÍNDICE DE REAJUSTE 10,50%	SUBTOTAL 1	AUMENTO REAL 25,00%	Vigência a partir de 01/07/2015
<b>HOTÉIS DE 4 A 5 ESTRELAS</b>					
1 MAITRE	262,00	28,00	290,00	73,00	363,00
2 MAITRE	247,00	26,00	273,00	69,00	342,00
3 MAITRE	247,00	26,00	273,00	69,00	342,00
GARÇOM	217,00	23,00	240,00	60,00	300,00
BARMAN	217,00	23,00	240,00	60,00	300,00
COMIM	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
<b>D'ETAGE</b>					
GARÇOM COURRIER	115,00	13,00	128,00	32,00	160,00
COMIM COURRIER	104,00	11,00	115,00	29,00	144,00
GARÇOM D'ETAGE	217,00	23,00	240,00	60,00	300,00
COMIN D'ETAGE	160,00	17,00	177,00	45,00	222,00
ARRUMADOR(A)	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
GOVERNANTA	83,00	9,00	92,00	23,00	115,00
COPA	104,00	11,00	115,00	29,00	144,00
CHEFE COPA	189,00	20,00	209,00	53,00	262,00
<b>PORTARIA</b>					
RECEP.CHEFE	276,00	29,00	305,00	77,00	382,00
RECEPCIONISTA	262,00	28,00	290,00	73,00	363,00
PORTEIRO CHEFE	273,00	29,00	302,00	76,00	378,00
PORTEIRO	262,00	28,00	290,00	73,00	363,00
TORNANTE PORTARIA	217,00	23,00	240,00	60,00	300,00
BAGAGISTA	203,00	22,00	225,00	57,00	282,00
GUARDA ROUPEIRO	175,00	19,00	194,00	49,00	243,00
MENSAGEIRO	175,00	19,00	194,00	49,00	243,00
CAPITÃO PORTEIRO	203,00	22,00	225,00	57,00	282,00
<b>HOTEL DE 1ª CATEGORIA</b>					
1 MAITRE	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
2 MAITRE	167,00	18,00	185,00	47,00	232,00
3 MAITRE	167,00	18,00	185,00	47,00	232,00
GARÇOM	148,00	16,00	164,00	41,00	205,00
BARMAN	148,00	16,00	164,00	41,00	205,00
COMIM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
<b>D'ETAGE</b>					
GARÇOM COURRIER	146,00	16,00	162,00	41,00	203,00
COMIM COURRIER	89,00	10,00	99,00	25,00	124,00
GARÇOM D'ETAGE	148,00	16,00	164,00	41,00	205,00
COMIN D'ETAGE	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
ARRUMADOR(A)	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
GOVERNANTA	83,00	9,00	92,00	23,00	115,00
COPA	72,00	8,00	80,00	20,00	100,00
CHEFE COPA	129,00	14,00	143,00	36,00	179,00
<b>PORTARIA</b>					
RECEP.CHEFE	189,00	20,00	209,00	53,00	262,00
RECEPCIONISTA	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
PORTEIRO CHEFE	189,00	20,00	209,00	53,00	262,00
PORTEIRO	148,00	16,00	164,00	41,00	205,00
TORNANTE PORTARIA	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
BAGAGISTA	181,00	20,00	201,00	51,00	252,00
GUARDA ROUPEIRO	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
MENSAGEIRO	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
CAPITÃO PORTEIRO	137,00	15,00	152,00	38,00	190,00
<b>HOTEL DE 2ª CATEGORIA</b>					
MAITRE	160,00	17,00	177,00	45,00	222,00
GARÇOM	129,00	14,00	143,00	36,00	179,00
COMIM	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
<b>D'ETAGE</b>					
GARÇOM	129,00	14,00	143,00	36,00	179,00
COMIM	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
CHEFE COPA	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA	61,00	7,00	68,00	17,00	85,00
ARRUMADOR(A)	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
<b>PORTARIA</b>					
PORTEIRO	160,00	17,00	177,00	45,00	222,00
MENSAGEIRO	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
<b>HOTEL DE 3ª CATEGORIA</b>					
GARÇOM	108,00	12,00	120,00	30,00	150,00
COPA	45,00	5,00	50,00	13,00	63,00
ARRUMADOR(A)	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
PORTEIRO	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
<b>PENSÃO DE 1ª CATEGORIA</b>					
GARÇOM	140,00	15,00	155,00	39,00	194,00
COMIM	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
PORTEIRO	140,00	15,00	155,00	39,00	194,00
AUX. DE PORTEIRO	89,00	10,00	99,00	25,00	124,00
ARRUMADOR(A)	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
<b>PENSÃO DE 2ª CATEGORIA</b>					
GARÇOM	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
PORTEIRO	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
ARRUMADOR(A)	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
<b>HOSPEDARIA</b>					
GARÇOM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
ARRUMADOR(A)	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
PORTEIRO	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00

*Submissão*

*PA J.*

ANEXO I  
TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

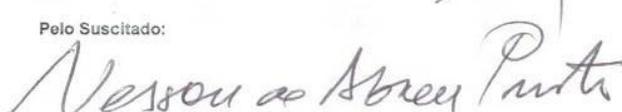
CARGO	Vigência a partir de 01/07/2014	ÍNDICE DE REAJUSTE 10,50%	SUBTOTAL 1	AUMENTO REAL 25,00%	Vigência a partir de 01/07/2015
<b>RESTAURANTE DE 1ª CATEGORIA</b>					
MAITRE	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
GARÇOM	167,00	18,00	185,00	47,00	232,00
BARMAN	167,00	18,00	185,00	47,00	232,00
COMIM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA OU BALCONISTA	72,00	8,00	80,00	20,00	100,00
CAPITÃO PORTEIRO	140,00	15,00	155,00	39,00	194,00
<b>RESTAURANTE DE 2ª CATEGORIA</b>					
MAITRE	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
GARÇOM	139,00	15,00	154,00	39,00	193,00
COMIM	102,00	11,00	113,00	29,00	142,00
COPA OU BALCONISTA	61,00	7,00	68,00	17,00	85,00
<b>RESTAURANTE DE 3ª CATEGORIA</b>					
GARÇOM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA OU BALCONISTA	61,00	7,00	68,00	17,00	85,00
<b>BARES E CONFEITARIAS DE 1ª CAT</b>					
GARÇOM	167,00	18,00	185,00	47,00	232,00
COMIM	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
COPA OU BALCONISTA	83,00	9,00	92,00	23,00	115,00
CAPITÃO PORTEIRO	110,00	12,00	122,00	31,00	153,00
<b>BARES E CONFEITARIAS DE 2ª CAT</b>					
GARÇOM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA OU BALCONISTA	80,00	9,00	89,00	23,00	112,00
<b>LEITERIAS E SORVETERIAS</b>					
GARÇOM OU GARÇONETE	140,00	15,00	155,00	39,00	194,00
COPA OU BALCONISTA	80,00	9,00	89,00	23,00	112,00
<b>CAFÉ E PASTELARIAS</b>					
GARÇOM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA OU BALCONISTA	80,00	9,00	89,00	23,00	112,00
<b>CASA DE LANCHES E LANCH. DE 1ª CAT</b>					
GARÇOM OU GARÇONETE	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA OU BALCONISTA	80,00	9,00	89,00	23,00	112,00
<b>CASA DE LANCHES E LANCH. DE 2ª CAT</b>					
GARÇOM OU GARÇONETE	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
COPA OU BALCONISTA	80,00	9,00	89,00	23,00	112,00
<b>BUFFETS</b>					
MAITRE	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
GARÇOM	179,00	19,00	198,00	50,00	248,00
COMIM	121,00	13,00	134,00	34,00	168,00
BARMAN	160,00	17,00	177,00	45,00	222,00
COPA	80,00	9,00	89,00	23,00	112,00

VIGÊNCIA A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2015.

Pelo Suscitante:

  
FRANCISCO CALASANS LACERDA  
Presidente do SINTHORESP  
Representação Profissional

Pelo Suscitado:

  
NELSON DE ABREU PINTO  
Presidente do SINHORES e da FHORESP  
Representação Econômica

