

TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019
– Novos pisos e reajustamento salarial –
(Hotéis e Meios de Hospedagem)

Traz novos pisos salariais e reajustamentos salariais devidos em favor dos empregados a partir de 1º de julho de 2018, e dá outras providências

As partes ora signatárias, de um lado, representando a categoria profissional, o

SINTHORESP - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21),

e de outro lado, como representantes da categoria econômica,

SINDHOTÉIS-SP - Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem de São Paulo (CNPJ 62.648.209/0001-13), e

FHORESP - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12),

por meio de seus respectivos presidentes, e em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017/2019**, nas cláusulas e condições a seguir transcritas:

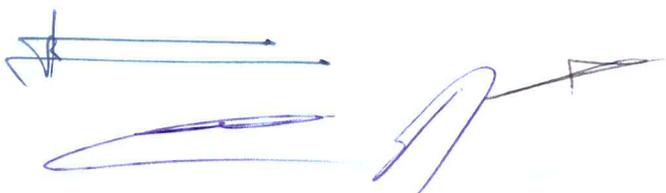
I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo no período de 01/07/2018 a 30/06/2019, mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 **aplica-se, exclusivamente, aos empregadores e empregados em hotéis, pousadas, hostels e outros meios de hospedagem – incluindo motéis** –, uma vez que os empregados e empregadores de restaurantes, lanchonetes, bares e similares tiveram reajustamento salarial e demais temas negociados na data-base dispostos em instrumento coletivo específico.



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

II – CORREÇÃO, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

CLÁUSULA 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

Os empregados abrangidos por este Termo Aditivo farão jus ao reajuste salarial de **4%** (quatro por cento) sobre os salários devidos a partir de 01/07/2018, mediante a aplicação do **fator 1.04** (um inteiro e quatro centésimos), para reposição inflacionária.

§ 1.º O reajuste previsto nesta cláusula **não se aplica aos empregados com salário igual ou superior a R\$ 8.000,00 (oito mil reais)**, posto que a estes será acrescida a parcela fixa de **R\$ 320,00** (trezentos e vinte reais) em seus salários **a partir de 01/07/2018**. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 2.º O próximo reajustamento salarial para a categoria, previsto para a data-base de 1º de julho de 2019, **levará em conta somente os índices inflacionários do período de 01/07/2018 a 30/06/2019, e eventuais aumentos e/ou arredondamentos que porventura vierem a ser negociados mediante contrapartidas** – o que não significa dizer que haverá necessariamente reajustes ou correções de salário nesta data-base, os quais dependerão das condições econômicas do País, das empresas e dos índices de produtividade do setor verificados após 1º de julho de 2018.

§ 3.º As empresas que não tiverem condições de efetuar o pagamento dos salários de julho e agosto de 2018 reajustados pelo índice de reposição inflacionária, por falta de tempo hábil para tanto, poderão quitar os valores faltantes juntamente com os salários de setembro de 2018 e no mesmo prazo de pagamento destes últimos – ou seja, até o 5º dia útil de outubro –, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou penalidade.

CLÁUSULA 4ª. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão os seguintes:

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

- Piso salarial para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.182,00** (um mil e cento e oitenta e dois reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,37** (cinco reais e trinta e sete centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e
- Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.229,00** (um mil, duzentos e vinte e nove reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta 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).

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

- a) Piso salarial para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 01/07/2018, de **R\$ 1.289,00** (um mil, duzentos e oitenta e nove reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,86** (cinco reais e oitenta 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 01/07/2018, de **R\$ 1.342,00** (um mil, trezentos e quarenta e dois reais) para os mensalistas, ou **R\$ 6,10** (seis 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).

CLÁUSULA 5ª. REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

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

III – TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

CLÁUSULA 6ª. REVOGAÇÃO DA TABELA ESPECIAL DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

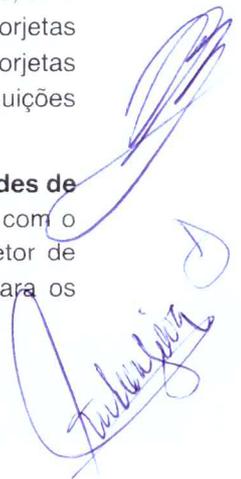
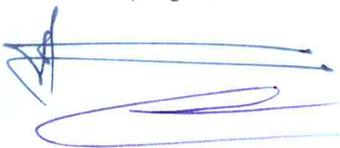
Ficam revogadas as cláusulas 5ª, 6ª e 7ª do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho aplicável ao segmento de hotéis e meios de hospedagem, assinado em 20 de setembro de 2017, que tratavam da **Tabela Especial de Estimativa de Gorjetas**, a qual deixa de existir.

§ 1.º Ao segmento somente será aplicável a **Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas** de que trata a cláusula 4ª do mesmo Termo Aditivo.

§ 2.º A **Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**, por sua vez, foi devidamente corrigida e consta como Anexo I do presente instrumento.

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

- I – Aos **motéis**, porque em tal atividade notoriamente inexistente o pagamento de gorjetas aos empregados;
- II – Aos **estabelecimentos que praticam a modalidade de gorjetas compulsórias**, ou seja, que cobram ou recebem gorjetas de seus clientes por meio de cartões de crédito ou débito, mesmo a pedido do cliente, uma vez que tais empresas, obrigatoriamente, devem providenciar Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho disciplinando regras sobre o repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados para fins de reflexos em férias, 13^{os} salários, FGTS e contribuições previdenciárias; e
- III – Aos **estabelecimentos que, de forma concomitante, se enquadrarem em ambas as modalidades de gorjetas – compulsórias e espontâneas** –, e que possuem acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato profissional prevendo o pagamento de gorjetas compulsórias para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, *maitres*, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc.).



CLÁUSULA 7ª. PENALIDADE

O presente Termo Aditivo, mantendo a premissa do anterior, torna indubitável que, exceção feita às empresas descritas na cláusula 6ª, § 2º, do presente Termo Aditivo, **não poderá haver hotel ou meio de hospedagem que fique sem aplicar a tabela de estimativa de gorjetas em favor dos empregados cuja função enseje o recebimento da estimativa**, seja a Tabela Geral, anexa ao presente Termo Aditivo, seja a Tabela Especial, a ser disposta para aqueles que optarem pelo Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados.

§ 1.º No caso de haver hotel ou meio de hospedagem que estiver sem aplicar a tabela de estimativa de gorjetas, na forma regulada pelo presente Termo Aditivo, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos **de valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**.

§ 2.º Assim, para fins de compreensão da presente cláusula, o hotel super luxo que incorrer na hipótese do *caput*, em relação ao seu 1º *maître*, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de R\$ 1.617,00 (um mil e seiscentos e dezessete reais) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; o hotel *midscale* que incorrer na hipótese do *caput*, em relação à sua camareira, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de R\$ 747,00 (setecentos e quarenta e sete reais) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; e assim por diante.

§ 3.º A penalidade prevista no parágrafo 1º visa tornar os próprios hotéis e meios de hospedagem como **corresponsáveis pela fiscalização e cumprimento** das regras dispostas neste Instrumento, tratando-se também de **medida educativa** contra o mau empregador, devidamente aceita pelas entidades sindicais patronais dentro de suas respectivas autonomias privadas coletivas.

IV – REAJUSTAMENTO DAS DEMAIS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E APERFEIÇOAMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

CLÁUSULA 8ª. REAJUSTAMENTO E APERFEIÇOAMENTO DE CLÁUSULAS

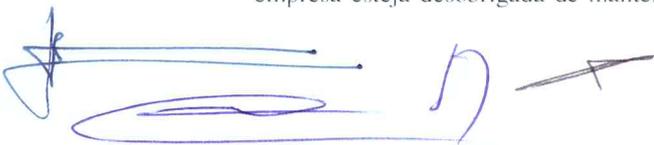
Mediante o permissivo conferido pelo art. 611-A da CLT, combinado com a cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, e considerando a necessidade de reajustamento das cláusulas econômicas e sua correspondente adequação ao negociado neste Termo, as cláusulas 17ª, 24ª, 28ª, 56ª, 57ª, 63ª, 65ª, 66ª, 72ª, 79ª e 99ª da CCT 2017/2019 passarão a vigorar com a seguinte redação:

Cláusula 17ª. 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 diária de **R\$ 18,20** (dezoito reais e vinte centavos), 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 24ª. 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 O limite mínimo previsto no parágrafo anterior poderá ser reduzido, mediante acordo coletivo de trabalho específico e a critério do sindicato profissional.

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

Cláusula 28ª. Intervalo dilatado. As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, **podendo este ser de até 4 (quatro) horas**, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, **desde que, obrigatoriamente, seja concedido plano de saúde básico/enfermaria** em favor do empregado que pratique tal intervalo 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 56ª. 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\$ 18,70** (dezoito 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 57ª. Vale-alimentação. Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, desde que haja expressa anuência destes.

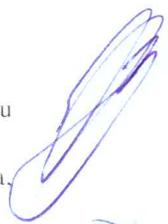
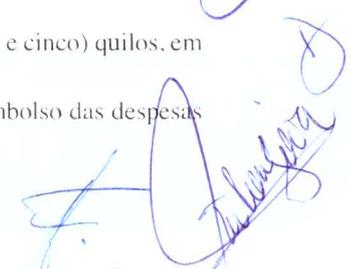
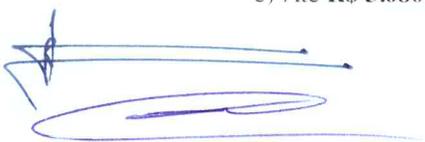
§ 1.º O valor mensal do vale-alimentação equivalerá à multiplicação do valor unitário do benefício, de **R\$ 18,70** (dezoito reais e setenta centavos), pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

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

Cláusula 63ª. Seguro de vida. As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo Empregador, observadas as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I - Coberturas relativas ao empregado titular:

- R\$ 16.640,00** (dezesseis mil e seiscentos e quarenta reais) em caso de morte;
- R\$ 16.640,00** (dezesseis mil e seiscentos e quarenta reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- R\$ 16.640,00** (dezesseis mil e seiscentos e quarenta reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- R\$ 406,00** (quatrocentos e seis reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;
- Até **R\$ 3.080,00** (três mil e oitenta reais) como Auxílio-Funeral do titular para reembolso das despesas



com o sepultamento;

f) Até **R\$ 1.664,00** (um mil e seiscentos e sessenta e quatro reais) como auxílio invalidez total por acidente, como intuito de auxiliar as despesas decorrentes de adaptação às novas condições de vida. Esta verba destina-se à adaptação da residência do empregado; e

g) Reembolso de até **R\$ 312,00** (trezentos e doze reais) como auxílio-medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

II - Coberturas relativas à família do empregado titular:

a) Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte prevista para o(a) empregado(a) titular.

b) Filhos: Em caso de morte do(s) filho(s) maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos de idade, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da Garantia de Morte prevista para o(a) empregado(a) titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

c) Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filhos(as) do(a) empregado(a) segurado(a) com caracterização – no período de até 6 meses após o parto – de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao(a) mesmo(a) uma indenização de 25% da garantia de Morte Acidental;

d) Auxílio Creche: em caso de morte do titular, os filhos até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de **R\$ 125,00** (cento e vinte e cinco 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 Mamã e Bebê: em caso de nascimento de filho(s) do(a) empregado(a) segurado(a), este(a) receberá um Kit Mamã 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 - Coberturas relativas à empresa empregadora:

a) Reembolso à empresa por rescisão trabalhista titular – ocorrendo morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 11,70** (onze reais e setenta centavos), por empregado segurado;

c) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado; e

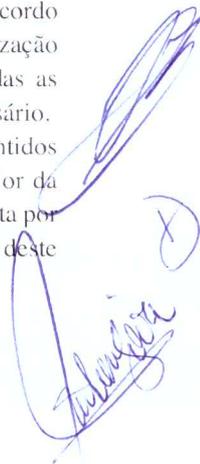
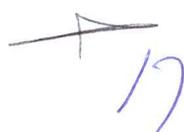
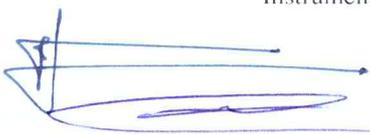
d) A cada empresa coberta pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizada a apólice de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, devidamente emitido pela seguradora contratada e com as respectivas coberturas previstas nesta cláusula, nos termos da legislação em vigor.

§ 1.º As empresas deverão adaptar o seguro de vida em grupo e acidentes de seus empregados às novas condições e modalidades exigidas pela referida cláusula até o dia 30 de setembro de 2018.

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

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

§ 4.º Em caso de sinistro, e não percebendo a parte interessada qualquer das coberturas ou itens garantidos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com indenização em dobro relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Também incorrerá a empresa na multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, prevista na cláusula 99ª deste Instrumento.



Cláusula 65ª. Manutenção dos uniformes e fardamentos. As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo mensal para tal finalidade, no valor de **R\$ 44,00** (quarenta e quatro reais).

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

Cláusula 66ª. Quebra de caixa. Fica garantida a gratificação de quebra de caixa, corrigível, a ser paga mensalmente àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa, no valor de **R\$ 62,00** (sessenta e dois reais).

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

Cláusula 72ª. Aplicação de temas trazidos pela Reforma Trabalhista e outros Acordos Coletivos de Trabalho. As empresas que pretenderem a negociação específica **de qualquer tema trabalhista**, nos termos das novas redações dadas aos arts. 611-A e 620, ambos da CLT, incluindo redução de intervalo de refeição e descanso, regulamentação das folgas dominicais, regulamentação da folga compensatória do trabalho aos feriados, instituição de Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada, aplicação da jornada 12x36, **dentre outros, somente poderão fazê-lo mediante acordo coletivo de trabalho específico**, desde que mediante contrapartidas negociadas.

Cláusula 79ª. Contribuição Assistencial. Artigo 513, “e”, da CLT. Obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do Sindicato profissional.

A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária de 23 de maio de 2018, 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\$ 37,00** (trinta e sete reais) e o máximo de **R\$ 74,00** (setenta e quatro reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.

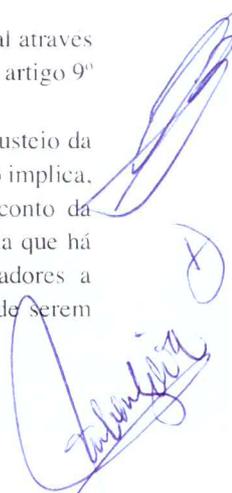
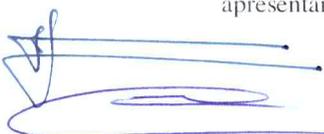
B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto bancário a ser providenciado junto ao sindicato profissional, por meio de seu sítio na internet, sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento 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 23 de maio de 2018, isto é, desde o dia 16 de julho de 2018 até o dia 25 de julho de 2018 (ou seja, dentro do período de 10 dias, devidamente fixado após a assinatura do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019), sem prejuízo do disposto na cláusula 78ª deste Instrumento.

D. Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem



sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do Ministério Público da Bahia, que lançou a “Cartilha sobre Liberdade Sindical” resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

Alteração do valor da contribuição

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

Inexistência de outro tipo de contribuição

G. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de Contribuição Assistencial prevista na lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcrito.

H. Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato representante da categoria econômica, ora conveniente, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º-08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na sequência 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 AURELIO.

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

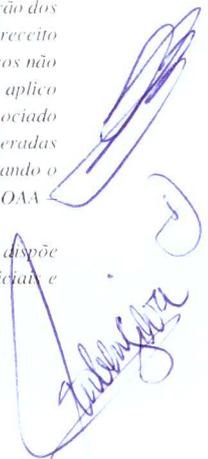
Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

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

“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e



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

Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

I. As partes convenientes informam aos seus representados que a redação da presente cláusula conta com a aprovação do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, defensor dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (CF, art. 127, caput), como se afere nos autos dos Inquéritos Cíveis nº 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

Cláusula 99ª. Multa. Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 62,83** (sessenta e dois reais e oitenta e três centavos), multiplicada por empregado e por infração, valor que será atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

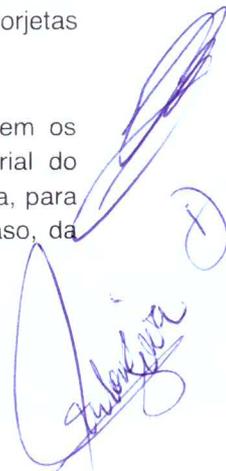
V – TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO

CLÁUSULA 9ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO. REQUISITOS

As empresas poderão aplicar o **reajuste salarial de forma fracionada**, adotar **pisos salariais diferenciados** e ainda utilizar **Tabela de Estimativa de Gorjetas diferenciada**, desde que providenciem a assinatura do **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades patronais subscritoras do presente Termo Aditivo (SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR).

§ 1.º Além do reajuste e pisos aplicáveis à empresa, também constará do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, se for o caso, a Tabela Especial de Estimativa de Gorjetas a ser aplicada em favor dos empregados do estabelecimento, cujos valores são diversos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas anexada ao presente Termo Aditivo.

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



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

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

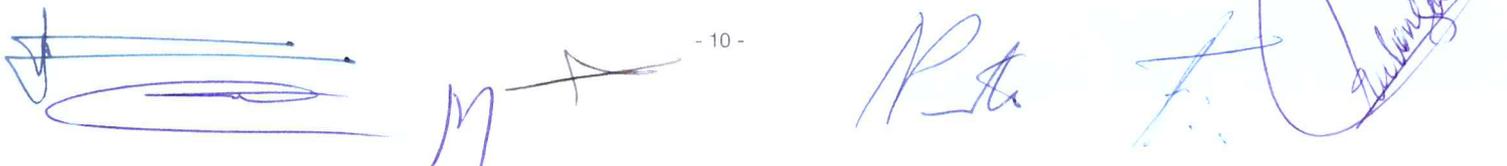
- a) Concessão de plano de saúde aos empregados, com as mensalidades integralmente (100%) pagas pelo empregador;
- b) Assinatura de acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (PLR) ou para estabelecer programa de participação dos empregados nos resultados da empresa (PPR);
- c) Adoção da modalidade de gorjetas compulsórias (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias**, a ser providenciado junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades sindicais patronais subscritoras deste Termo Aditivo (SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR);
- d) Adoção da modalidade de gorjetas compulsórias (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de acordo coletivo de trabalho específico** a ser providenciado junto ao sindicato profissional, com a observância da cláusula 10ª-A da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2018/2020, com a redação ora dada pela cláusula 9ª do presente Termo Aditivo;
- e) Adoção da modalidade de gorjetas espontâneas, desde que oferecida contrapartida razoável aceita pelo SINTHORESP; ou
- f) A condição de motel, desde que oferecida contrapartida razoável aceita pelo SINTHORESP.

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

§ 6.º Os acordos coletivos de trabalho prevendo PLR ou PPR deverão garantir aos empregados, dentre outras condições, o pagamento do benefício relativo ao tempo efetivamente trabalhado durante o período-base, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias quando a base de cálculo for anual, e na proporção de 1/6 (um sexto) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias quando a base de cálculo for semestral – como ocorre com os empregados admitidos após o início ou desligados antes do término do período-base. Em contrapartida, serão excluídos da contagem de cálculo do benefício os períodos do aviso prévio indenizado e os de afastamento por licença-maternidade, auxílio-acidente, auxílio-doença, licença não remunerada ou em virtude das exigências do serviço militar. O SINTHORESP poderá avaliar a aceitação de programas de premiação, veiculados por meio de acordo coletivo de trabalho ou termos de implantação assinados pelo sindicato profissional, como aptos ao enquadramento da empresa no piso diferenciado.

CLÁUSULA 10ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO

I - A natureza jurídica do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado é declaratória. O Termo apenas declara que determinada empresa, ao preencher os requisitos desta norma coletiva, enquadra-se no piso diferenciado. Os direitos da empresa enquadrada no piso diferenciado decorrem da Convenção Coletiva de Trabalho, fonte também das obrigações estabelecidas como contrapartidas para o regular exercício desses



- 10 -

mesmos direitos. Por essa razão, não se admite que o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado veicule em favor da empresa direitos outros, que não aqueles expressamente previstos na norma coletiva.

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

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

CLÁUSULA 11ª. CORREÇÃO SALARIAL E PISOS SALARIAIS PARA AS EMPRESAS QUE PROVIDENCIAREM O TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO

As empresas que providenciarem o **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado até o dia 30/09/2018**, segundo a forma e requisitos descritos na cláusula 9ª do presente instrumento, poderão aplicar o reajuste previsto no caput de forma fracionada, ou seja, **2% (fator 1.02)** nos salários devidos a partir de 01/07/2018, e mais **2% (fator 1.02)** sobre estes mesmos salários já reajustados, a partir de 01/01/2019.

§ 1.º Os pisos salariais para as empresas que providenciarem o **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO até o dia 30/09/2018**, segundo a forma e requisitos descritos na cláusula 9ª do presente instrumento, serão, **a partir de 1º de julho de 2018**, de **R\$ 1.158,27** (um mil, cento e cinquenta e oito reais e vinte e sete centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,27** (cinco reais e vinte e sete centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas), e serão, **a partir de 1º de janeiro de 2019**, de **R\$ 1.182,00** (um mil e cento e oitenta e dois reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,37** (cinco reais e trinta e sete 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 Expirado o prazo para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado previsto no parágrafo anterior, as empresas que desejarem tal reenquadramento salarial **ainda poderão fazê-lo até 30 de novembro de 2018**, mas os pisos salariais serão, respectivamente, **R\$ 1.182,00** (um mil e cento e oitenta e dois reais) para os mensalistas e **R\$ 5,37** (cinco reais e trinta e sete centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas, **e devidos a partir de 1º de julho de 2018**.

§ 3.º O regime de tributação da empresa não será impeditivo para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado.

§ 4.º Será sempre observado, em todo caso, o disposto na cláusula 12ª do presente Termo Aditivo.

CLÁUSULA 12ª. VEDAÇÃO À REDUÇÃO DE SALÁRIOS

A aplicação do piso salarial diferenciado pela empresa que lograr a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, de nenhuma forma, poderá implicar em redução de salários dos empregados contratados até a data de assinatura do Termo de Enquadramento. Por outro lado, se a aplicação do piso



- 11 -

diferenciado aos empregados admitidos a partir da data de assinatura do Termo de Enquadramento acarretar em salários inferiores aos empregados antigos, tal fato não ensejará a aplicação do art. 461 da CLT.

CLÁUSULA 13ª. GARANTIA DO PLANO DE SAÚDE PREEXISTENTE

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

CLÁUSULA 14ª. APERFEIÇOAMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Mediante o permissivo conferido pelo art. 611-A da CLT, combinado com a cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, **e considerando que a adoção da sistemática das gorjetas compulsórias, seja pelo Termo de Implantação, seja por Acordo Coletivo de Trabalho, é hipótese para o enquadramento no piso diferenciado**, as cláusulas 15ª e 16ª da CCT 2017/2019 passarão a vigorar com a seguinte redação:

Cláusula 15ª. 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 2018/2020, **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 21 de junho de 2018, e está anexa ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins.

Cláusula 16ª. Obrigatoriedade de observância da Convenção das Gorjetas. Da ilegalidade da retenção e penalidades a que estão sujeitas as empresas que não formalizarem a sistemática mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico.

I. Consoante o art. 611-A, inciso IX, da CLT, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre ... remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado”.

II. Com base neste princípio, ajusta-se que a empresa que não estiver procedendo à arrecadação, repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados segundo as regras disciplinadas pela Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020, especialmente sem a assinatura de Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho descrevendo a sistemática de arrecadação, repasse e integração das gorjetas, **não poderão fazer a retenção de qualquer percentual para pagamento de encargos – sendo esta considerada ilegal –, devendo repassar as gorjetas arrecadadas integralmente aos empregados.**

III. A gorjeta não constitui receita própria do empregador. Sendo assim, **gorjeta não é dinheiro da empresa, não podendo esta fazer daquela o que quer**, mas somente aquilo que é definido em convenção coletiva de trabalho, e esta, por sua vez, **obriga** o empresário a formalizar a sistemática de arrecadação, rateio e integração das gorjetas **por escrito, mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico, na forma descrita na Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020.**

IV. **Não há previsão ou garantia legal de que o empregador, sozinho, possui o direito de reter 20% ou 33% das gorjetas para pagamento de encargos.** A Lei nº 13.419/2017, quando trouxe alterações ao art. 457 da CLT, previa que a retenção seria “facultada” e “mediante previsão em convenção ou acordo coletivo”, **princípio este mantido pelas partes convenientes ao assinarem a Convenção Coletiva de**



Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020, com base na prevalência do negociado sobre o legislado. Assim, a empresa que não possuir Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho **deverá repassar as gorjetas pagas pelos clientes integralmente aos empregados, não lhe sendo lícito reter qualquer valor ou percentual para pagamento de encargos.**

V. Também quanto à gorjeta entregue pelo cliente diretamente ao empregado – ou seja, a gorjeta espontânea ou o repique, que é o valor pago pelo cliente em dinheiro além do valor pago a título de gorjeta –, a empresa não poderá proceder sem a necessária assinatura de um dos instrumentos coletivos específicos, descritos na Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020.

VI. Em caso de descumprimento, será devida a **multa** prevista na cláusula 15ª, § 3º, da CCT Específica das Gorjetas 2018/2020 **em favor de cada empregado prejudicado, calculada mês a mês e por infração**, sem prejuízo do intento das medidas processuais cabíveis pelo sindicato profissional, **visando não só a multa em comento, mas também a restituição da parte das gorjetas indevidamente retidas, tudo acrescido de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.**

CLÁUSULA 15ª. ACRÉSCIMO DA CLÁUSULA 10ª-A NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA DAS GORJETAS 2018/2020

Mediante o permissivo conferido pelo art. 611-A da CLT, combinado com a cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, **e considerando que a adoção da sistemática das gorjetas compulsórias, seja pelo Termo de Implantação, seja por Acordo Coletivo de Trabalho, é hipótese para o enquadramento no piso diferenciado**, fica acrescida a cláusula 10ª-A à Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020, parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 por força das cláusulas 15ª e 16ª desta, com a seguinte redação:

Cláusula 10ª-A. Esclarecimentos a serem observados sobre a regularização do repasse e integração das gorjetas via Termo de Implantação ou Acordo Coletivo de Trabalho. Visando dirimir dúvidas a respeito da regularização do repasse e integração das gorjetas, esclarece-se que nenhuma empresa é obrigada a implantar as gorjetas (compulsórias ou espontâneas) ou a se enquadrar nos pisos diferenciados (I ou II) por meio dos termos simplificados colocados à disposição da categoria econômica na Convenção Coletiva específica das Gorjetas ou neste Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019. A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos termos ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá se valer de **acordo coletivo de trabalho**, tanto para a implantação das gorjetas (compulsórias ou espontâneas) quanto para o enquadramento nos pisos diferenciados.

§ 1.º O SINTHORESP, se provocado, não irá recusar-se à negociação coletiva, razão pela qual **NÃO** terá, **como efetivamente não tem**, qualquer valor a implantação das gorjetas (compulsórias ou espontâneas) ou o enquadramento nos pisos diferenciados se promovidos mediante simples assembleia envolvendo a empresa e seus empregados, sem a participação do sindicato profissional.

§ 2.º Na categoria, a fiscalização da cobrança e repasse das gorjetas, assim como da fiscalização do cumprimento dos requisitos para enquadramento nos pisos diferenciados, pode ocorrer de duas formas:

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

§ 3.º Os empregados das empresas em que as gorjetas forem implantadas por meio de acordo coletivo de trabalho **não estarão sujeitos ao recolhimento das contribuições de fiscalização de que trata a cláusula 12ª desta CCT Específica das Gorjetas 2018/2020**, haja vista que a fiscalização do repasse das gorjetas



- 13 -

será exercida **diretamente pela Comissão Eleita dentre os empregados da empresa**, e não pela Comissão Intersindical de Fiscalização (cláusula 11ª desta CCT Específica das Gorjetas 2018/2020), observando-se o seguinte:

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

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

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

§ 4.º Nos futuros termos que vierem a ser celebrados nesta base territorial, deverá constar expressamente que a empresa não é obrigada a implantar as gorjetas ou se enquadrar nos pisos diferenciados por meio dos instrumentos simplificados. Tais desideratos poderão ser alcançados por meio de acordo coletivo de trabalho.

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

§ 5.º Cabe à empresa, que desejar regularizar as gorjetas e se enquadrar nos pisos diferenciados, optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do acordo coletivo de trabalho diretamente com o SINTHORESP.

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

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

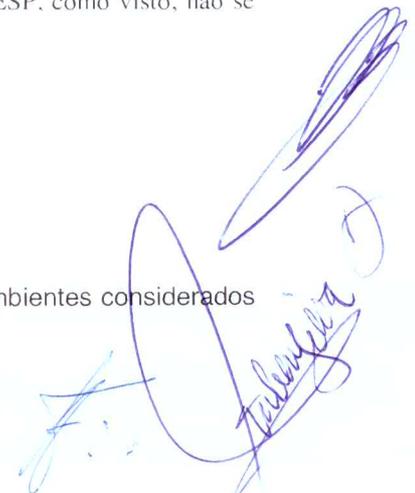
A criação, no âmbito da categoria, dos termos simplificados foi uma resposta que as partes convenientes puderam dar a um problema que parecia insolúvel, qual seja o de celebrar acordos coletivos de trabalho com dezenas de milhares de empresas nesta base territorial. Tais termos simplificados surgiram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

§ 6.º Ressalte-se, por fim, que o art. 612 da CLT de modo algum autoriza que mera assembleia entre empregador e empregados possa fixar os percentuais de retenção, sem qualquer participação do sindicato profissional. Pelo contrário, referido artigo 612 diz que o sindicato é absolutamente imprescindível para a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho. O artigo 617 da CLT, por sua vez, somente autoriza a negociação direta entre empregador e empregados após as recusas do sindicato, federação e confederação em negociarem – o que não ocorrerá, uma vez que o SINTHORESP, como visto, não se furtará à negociação.

VI – DEMAIS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 16ª. PROTEÇÃO AO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES

Fica expressamente vedado o trabalho das empregadas gestantes e lactantes em ambientes considerados perigosos ou insalubres, em qualquer grau.



CLÁUSULA 17ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL – SINDHOTÉIS-SP

A partir de 1º de julho de 2018, será extinta a Contribuição Patronal de que trata a Cláusula 9ª, da **CCT Específica das Gorjetas**, correspondente a 2% (dois por cento) do valor do percentual das gorjetas (20% ou 33%) retido pela empresa para a cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 1.º Contudo, continuará sendo devida pelas empresas, em favor do **SINDHOTÉIS-SP**, a **Contribuição Negocial Patronal** prevista na Cláusula 84ª da Convenção Coletiva, ora aditada, observando-se, a partir de 1º de julho de 2018, o quanto segue:

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

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

- a) R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) R\$ 100,00 (cem reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e
- d) R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

III – A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a **Contribuição Negocial Patronal**, multiplicando o valor da quota que lhe for aplicável pelo número de estabelecimentos que ela possuir nesta Base Territorial até o limite de dez. Assim, por exemplo, uma empresa com matriz e uma filial (dois estabelecimentos) tributada pelo Lucro Presumido deverá recolher mensalmente a quantia de R\$ 300,00 a título de **Contribuição Negocial Patronal**. Outra empresa, por exemplo, com matriz e quinze filiais (dezesseis estabelecimentos) tributada pelo Lucro Real deverá pagar R\$ 2.000,00 por mês, haja vista o teto de dez estabelecimentos.

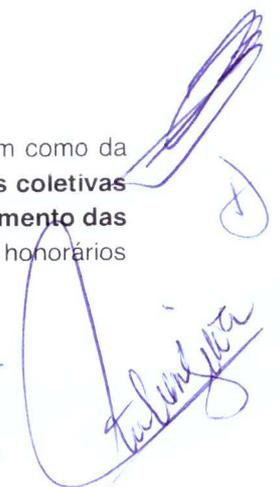
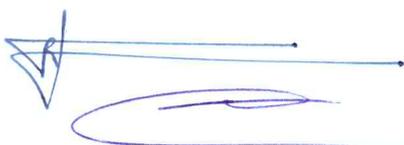
IV – O não pagamento da **Contribuição Negocial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo *site* do SINDHOTÉIS-SP, acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

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

§ 3.º A extinção, a partir de 1º de julho de 2018, da Contribuição Patronal de que trata a Cláusula 9ª da CCT Específica das Gorjetas anterior, não significa que os valores devidos pelas empresas até essa data (1º de julho de 2018) deixarão de ser cobrados pelo SINDHOTÉIS-SP.

CLÁUSULA 18ª. ADVERTÊNCIA

O descumprimento de qualquer das regras da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, bem como da CCT Específica das Gorjetas e do presente Termo Aditivo, **será objeto das competentes ações coletivas por substituição processual a serem propostas pelo sindicato profissional, visando o pagamento das diferenças salariais ou quaisquer valores pagos a menor aos empregados**, além de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.



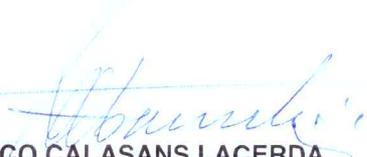
CLÁUSULA 19ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 e da CCT Específica das Gorjetas ficam ratificadas em sua integralidade, como se aqui estivessem transcritas, exceto no que conflitar com as disposições do presente Termo Aditivo.

São Paulo, 31 de agosto de 2018.

Pela entidade sindical profissional



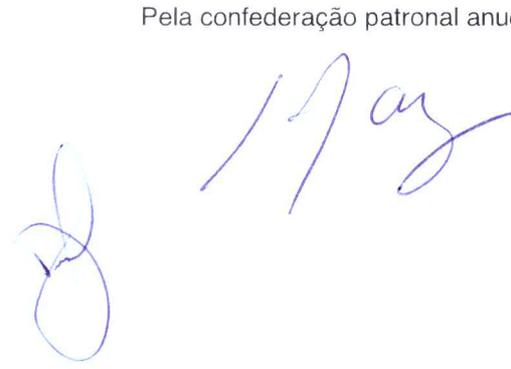

FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP

Pelas entidades sindicais patronais




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

Pela confederação patronal anuente




CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico da CNTur

ANEXO I

Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas

CARGOS	VALORES PARA 2018
SUPER LUXO (UPERSCALE) e LUXO	
Alimentos & Bebidas	
1 MAITRE	539,00
2 MAITRE	508,00
3 MAITRE	508,00
SOMMELIER	539,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	446,00
BARMAN	446,00
COMIM	369,00
COPEIRO	215,00
Hospedagem	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	369,00
GOVERNANTA	171,00
CHEFE DE RECEPÇÃO	567,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	539,00
MENSAGEIRO	361,00
CAPITAO PORTEIRO	419,00
MIDSCALE	
Alimentos & Bebidas	
1 MAITRE	369,00
2 MAITRE	346,00
3 MAITRE	346,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	305,00
BARMAN	305,00
COMIM	249,00
COPEIRO	150,00
Hospedagem	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	249,00
GOVERNANTA	171,00
CHEFE DE RECEPÇÃO	388,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	369,00
MENSAGEIRO	249,00
CAPITAO PORTEIRO	283,00
ECONOMICO	
Alimentos & Bebidas	
MAITRE	330,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	268,00
BARMAN	268,00
COMIM	212,00
COPEIRO	128,00
Hospedagem	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	249,00
GOVERNANTA	128,00
CHEFE DE RECEPÇÃO	310,00
MENSAGEIRO	249,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	295,00
SUPER ECONOMICO	
Alimentos & Bebidas	
MAITRE	265,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	224,00
COMIM	169,00
COPEIRO	94,00
Hospedagem	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	212,00
GOVERNANTA	102,00
MENSAGEIRO	212,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	236,00

Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink.