# TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019
## – Novos pisos e reajustamento salarial –

*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 representante da categoria econômica, o

**SINHORES OSASCO ALPHAVILLE E REGIÃO** - Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Osasco e Região (CNPJ 20.584.243/0001-21),

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 abrange empregadores e empregados em hotéis, apart-hotéis, motéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas, hostels, restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods e assemelhados, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes, quais sejam: **Barueri, Cajamar, Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba**.

## II – CORREÇÃO, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

### CLÁUSULA 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

As empresas ficam obrigadas a aplicar o reajuste de **3,53%** (três inteiros e cinquenta e três centésimos por cento) sobre os salários devidos aos empregados a partir de 01/07/2018, mediante a aplicação do **fator 1.0353** (um inteiro e trezentos e cinquenta e três mil milésimos), 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$ 282,40** (duzentos e oitenta e dois reais e quarenta centavos) 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 aplicaram o reajuste de 3,53% nos salários devidos em julho, agosto, setembro e outubro de 2018, por qualquer motivo, deverão quitar as diferenças juntamente com os salários de novembro de 2018, a serem pagos até o 5º dia útil de dezembro, ou antecipar parte destas diferenças já na folha salarial de outubro, devida até o 5º dia útil de novembro.

### CLÁUSULA 4ª. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão os seguintes:

**I – Para as empresas que 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$ 1.174,45** (um mil e cento e setenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos) para os mensalistas, ou **R$ 5,34** (cinco reais e trinta e quatro 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$ 1.223,42** (um mil e duzentos e vinte e três reais e quarenta e dois centavos) para os mensalistas, ou **R$ 5,56** (cinco reais e cinquenta 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).

**II – Para as empresas que <u>não concedem</u> 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 **<u>R$ 1.283,05</u>** (um mil e duzentos e oitenta e três reais e cinco centavos) para os mensalistas, ou **<u>R$ 5,84</u>** (cinco reais e oitenta e quatro 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 **<u>R$ 1.334,82</u>** (um mil e trezentos e trinta e quatro reais e oitenta e dois centavos) para os mensalistas, ou **<u>R$ 6,07</u>** (seis reais 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).

Parágrafo único. O piso salarial para os empregados de **empresas que adotem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, mediante o Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias previsto na CCT Específica das Gorjetas**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, passa a ser, a partir de 01/07/2018, de **<u>R$ 1.174,45</u>** (um mil e cento e setenta e quatro reais e quarenta e cinco centavos) para os mensalistas, ou **<u>R$ 5,34</u>** (cinco reais e trinta e quatro 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 25 de outubro 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 inexiste 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 possuírem acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato profissional prevendo o pagamento de gorjetas compulsórias para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, *maîtres*, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc).

**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 alguma tabela diferenciada, disposta em acordo coletivo de trabalho específico.

§ 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 <u>três vezes superiores</u> 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$ 1.608,90 (um mil e seiscentos e oito reais e noventa centavos) 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$ 742,50 (setecentos e quarenta e dois reais e cinquenta centavos) 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, as cláusulas 15ª, 16ª, 17ª, 28ª, 56ª, 57ª, 63ª, 65ª, 66ª, 79ª, 84ª e 99ª da CCT 2017/2019 passarão a vigorar com a seguinte redação:

**Cláusula 15ª. Ratificação da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas**. As partes ora convenentes ratificam neste ato as cláusulas que compõem a Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2017/2019, **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 em 25 de outubro de 2017, 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 2017/2019, 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 2017/2019**.

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 convenentes ao assinarem a Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2017/2019, 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 2017/2019.

VI. Em caso de descumprimento, será devida a **multa** prevista na cláusula 15ª, § 3º, da CCT Específica das Gorjetas 2017/2019 **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 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$ 18,12** (dezoito reais e doze 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 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$ 18,54** (dezoito reais e cinquenta e quatro 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$ 18,54** (dezoito reais e cinquenta e quatro 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:**

a) **R$ 15.530,00** (quinze mil e quinhentos e trinta reais) em caso de morte;

b) **R$ 15.530,00** (quinze mil e quinhentos e trinta reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

c) **R$ 15.530,00** (quinze mil e quinhentos e trinta reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

d) **R$ 376,85** (trezentos e setenta e seis reais e oitenta e cinco centavos) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;

e) Até **R$ 2.878,14** (dois mil e oitocentos e setenta e oito reais e quatorze centavos) como Auxílio-Funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

f) Até **R$ 1.553,00** (um mil e quinhentos e cinquenta e três 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;

g) Reembolso de até **R$ 310,60** (trezentos e dez reais e sessenta centavos) como auxílio-medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho; e

**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) Auxilio Creche: em caso de morte do titular, os filhos até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de **R$ 123,72** (cento e vinte e três reais e setenta e dois centavos) 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 - 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$ 11,00** (onze reais), por empregado segurado;

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

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

§ 1.º As empresas deverão adaptar o seguro de vida em grupo e acidentes de seus empregados às novas condições e modalidades exigidas pela referida cláusula até o dia 31 de outubro 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$ 43,70** (quarenta e três reais e setenta centavos).

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$ 61,60** (sessenta e um reais e sessenta centavos).

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 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 22 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 22 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 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 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 AURÉLIO.*

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

*Publique-se.*

*Brasília, 1º de agosto de 2002.*

*Ministro MARCO AURÉLIO – Relator"*

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

*"1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, "a", da CLT, pois a norma constitucional dispõe que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas", redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). **A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical**. Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua*

*categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: "Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)" (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira) (destaques nossos).*

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

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

**Cláusula 84ª. Contribuições Devidas ao Sindicato Patronal.**

§ 1.º **Contribuição Sindical Patronal Urbana.** A chamada reforma trabalhista, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical (Imposto Sindical), anualmente devida à entidade Patronal, contudo, segue exigida de forma obrigatória das empresas para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, representação da categoria, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais por força deliberação de sócios e não sócios em Assembleia Geral da Categoria econômica, além de previsão expressa em Convenções passadas.

I – A cobrança ocorre tradicionalmente no mês de **JANEIRO**, anualmente, e o valor é disposto em tabela fornecida pela CNTur – Confederação Nacional de Turismo, conforme o capital social da empresa;

II – Os efeitos da reforma trabalhista não retroagem anteriormente a novembro de 2017, sendo devidas aos inadimplentes as Contribuições Sindicais obrigatórias pretéritas;

III – Deverão recolher ao Sindicato Patronal, inclusive, as empresas optantes do "Simples Nacional" e ou microempresas;

a) A Nota Técnica 115/2017/SRT/MT, do Ministério do Trabalho, publicada DOU, Seção I, página 80, edição de 16 de fevereiro de 2017, revogou dispositivos que isentariam microempresas e optantes do Simples nacional do pagamento da Contribuição Sindical Patronal, fazendo expressa alusão a decisões judiciais que estabelecem essa obrigação. Com a revogação do art. 53 e do inciso II, da Lei Complementar nº 123/2006, através da Lei Complementar nº 127/2007, o recolhimento voltou a ser obrigatório, prevalecendo o comando dos arts. 578 e 579, da CLT.

IV – A garantia em relação ao direito à oposição ao pagamento das Contribuições das empresas, é o mesmo critério previsto nas letras C e D, da cláusula 25ª.

§2.º **Contribuição Negocial Patronal Obrigatória.** A reforma trabalhista ampliou consideravelmente a responsabilidade do sindicato patronal na defesa dos interesses da categoria econômica nas negociações coletivas, ao determinar a prevalência do negociado sobre o legislado, tornado lícito, inclusive, dispor sobre formas de custeio das respectivas entidades sindicais.

I – A Assembleia Geral da categoria, em substituição à contribuição assistencial, instituiu a Contribuição Negocial Patronal, obrigatória para todas as empresas, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.
II – A Contribuição Negocial Patronal, terá o valor de R$ 400,00 (quatrocentos reais) para empresas inscritas no regime tributário do Simples Nacional e R$800,00 (oitocentos reais), para empresas no lucro Presumido ou Lucro Real, por empresa, e os valores serão reajustados periodicamente;
III – O recolhimento ocorrerá anualmente, no mês de **JULHO**, anualmente;
IV – A Matriz deverá recolher a Contribuição Negocial Patronal para si e por tantas quantas forem as filiais, subsidiárias ou coligadas. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Negociais Patronais;
V – O boleto deverá ser solicitado ao Sindicato Patronal, estará disponível no site, podendo ainda ser, eventualmente, enviado via correio.
VI – As empresas deverão efetuar o recolhimento de caráter compulsório na data estipulada, sob pena de a dívida ser acrescida de multa de 20%, juros e correção monetária, podendo ser levada:
a) ao Departamento Jurídico e Arbitral da entidade
b) protesto perante o Tabelião de Protesto de Letras e Títulos
c) cobrança judicial

§ 3.º **Contribuição de Fiscalização Devida ao Sindicato Patronal.** Em virtude da edição da Lei nº 13.419/2017 (Lei da Gorjeta) e da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2017-2019, exclusivamente às empresas que homologarem o TIG – Termo de Implantação de Gorjeta Compulsória ou Termo de Implantação de Gorjeta Espontânea, deverão recolher ao SinHoRes Osasco – Alphaville Região a Contribuição de Fiscalização que:
I – Destina-se à Comissão de Fiscalização Intersindical, de arrecadação, integração e distribuição das gorjetas nas empresas, sem exceção, prevista na legislação incidente e é composta por dirigentes das duas entidades sindicais da categoria;
II – Os respectivos valores e demais informações estão divulgados no site da entidade;
III – A Contribuição de Fiscalização será recolhida uma única vez, por ocasião da homologação dos TIGs (Termos de Implantação de Gorjetas).
§ 4º Fica REVOGADA em sua integralidade a Cláusula 9ª, da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2017-2019.

**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$ 62,54** (sessenta e dois reais e cinquenta e quatro centavos), multiplicada por empregado e por infração, valor que será atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

## CLÁUSULA 9ª. PRORROGAÇÃO DO PRAZO PARA REGULARIZAÇÃO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS

Mediante o permissivo conferido pelo art. 611-A da CLT, combinado com a cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, as cláusulas "6.8" e "6.8.3" da Convenção Coletiva

Específica das Gorjetas, assinada em 25 de outubro de 2017, passarão a vigorar com a seguinte redação:

> **6.8.** A adoção da modalidade de gorjetas compulsórias pela empresa dependerá da assinatura de instrumento específico, denominado **Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias**, impreterivelmente até o dia 10 de março de 2019, instrumento este que deverá ser homologado junto aos sindicatos ora convenentes – a primeira homologação caberá à representação patronal e, após, à representação laboral –, os quais disciplinarão, de comum acordo, questões e procedimentos específicos.
>
> **6.8.3.** Expirado o prazo máximo previsto no item 6.8, as empresas que não formalizaram o Termo de Implantação de Gorjeta, nos moldes definidos nesta Convenção Coletiva, poderão ser fiscalizadas e multadas, nos termos da cláusula 12ª.

## V – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

### CLÁUSULA 10ª. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras.

§ 1.º A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/01/2019, e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em até 30 (trinta) dias úteis após a assinatura desta CCT.

§ 2.º Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades sindicais profissional e patronal, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 10/01/2019** o valor de **R$ 20,00** (vinte reais) por trabalhador.

§ 3.º O recolhimento será feito, exclusivamente, por meio de boleto bancário disponibilizado pela gestora do benefício, a ser obtido através no site www.beneficiosocial.com.br. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

§ 4.º Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 5.º Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90

(noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 120 (cento e vinte) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

§ 6.º O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

§ 7.º Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§ 8.º Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

§ 9.º O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

§ 10. O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III, e 933, do Código Civil Brasileiro.

## CLÁUSULA 11ª. COMPROVAÇÃO MENSAL DE CUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONADAS

Visando garantir os direitos das empresas e trabalhadores do segmento, bem como a lisura nas concorrências, editais e licitações, todas as empresas abrangidas no presente instrumento coletivo ficam obrigadas a encaminhar mensalmente para as entidades convenentes, a partir de 01/01/2019, através de sistema on-line disponibilizado no site www.beneficiosocial.com.br, no item "Benefício Supervisão de CCT", material objetivando fazer prova do cumprimento da cláusula 8ª deste Termo Aditivo.

Parágrafo único. Fica convencionado que o não cumprimento desta cláusula pelas empresas empregadoras abrangidas neste instrumento coletivo, após a notificação conjunta exarada pelas entidades sindicais convenentes, assinalando prazo para o cumprimento, acarretará a aplicação de multa equivalente a 01 (um) salário normativo da categoria, mensalmente, até a efetiva regularização da cláusula, sendo revertida 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato patronal.

## CLÁUSULA 12ª. SISTEMA ALTERNATIVO DE REGISTRO DE PONTO

Conforme Portaria nº 373/2011, do MTE, as empresas ficam autorizadas por meio deste Termo Aditivo ou Acordo Coletivo de Trabalho a adotar formas de marcação da jornada de trabalho, sem a necessidade física do comprovante no ato da marcação.

## VI – DEMAIS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA 13ª. 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 14ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

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

São Paulo, 29 de outubro de 2018.

Pela entidade sindical profissional

**FRANCISCO CALASANS LACERDA**
Presidente

Pela entidade sindical patronal

**EDSON LUIZ PINTO**
Presidente

# ANEXO I

## Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas

| CARGOS | VALORES PARA 2018 |
|---|---|
| **SUPER LUXO (UPERSCALE) e LUXO** | |
| **Alimentos & Bebidas** | |
| 1 MAITRE | 537,00 |
| 2 MAITRE | 506,00 |
| 3 MAITRE | 506,00 |
| SOMMELIER | 537,00 |
| GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes") | 444,00 |
| BARMAN | 444,00 |
| COMIM | 367,00 |
| COPEIRO | 214,00 |
| **Hospedagem** | |
| ARRUMADEIRA / CAMAREIRA | 367,00 |
| GOVERNANTA | 170,00 |
| CHEFE DE RECEPÇAO | 565,00 |
| RECEPCIONISTA (qualquer tipo) | 537,00 |
| MENSAGEIRO | 360,00 |
| CAPITAO PORTEIRO | 417,00 |
| **MIDSCALE** | |
| **Alimentos & Bebidas** | |
| 1 MAITRE | 367,00 |
| 2 MAITRE | 344,00 |
| 3 MAITRE | 344,00 |
| GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes") | 304,00 |
| BARMAN | 304,00 |
| COMIM | 248,00 |
| COPEIRO | 150,00 |
| **Hospedagem** | |
| ARRUMADEIRA / CAMAREIRA | 248,00 |
| GOVERNANTA | 170,00 |
| CHEFE DE RECEPÇAO | 387,00 |
| RECEPCIONISTA (qualquer tipo) | 367,00 |
| MENSAGEIRO | 248,00 |
| CAPITAO PORTEIRO | 282,00 |
| **ECONOMICO** | |
| **Alimentos & Bebidas** | |
| MAITRE | 329,00 |
| GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes") | 267,00 |
| BARMAN | 267,00 |
| COMIM | 211,00 |
| COPEIRO | 128,00 |
| **Hospedagem** | |
| ARRUMADEIRA / CAMAREIRA | 248,00 |
| GOVERNANTA | 128,00 |
| CHEFE DE RECEPÇAO | 309,00 |
| MENSAGEIRO | 248,00 |
| RECEPCIONISTA (qualquer tipo) | 293,00 |
| **SUPER ECONOMICO** | |
| **Alimentos & Bebidas** | |
| MAITRE | 263,00 |
| GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes") | 223,00 |
| COMIM | 168,00 |
| COPEIRO | 94,00 |
| **Hospedagem** | |
| ARRUMADEIRA / CAMAREIRA | 211,00 |
| GOVERNANTA | 102,00 |
| MENSAGEIRO | 211,00 |
| RECEPCIONISTA (qualquer tipo) | 234,00 |