

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

As partes signatárias deste instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINHORES Osasco - Alphaville e Região**, designação figurada do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Osasco e Região, por intermédio de seus Diretores Presidentes, em função das respectivas representações e de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2021/2023**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, todos da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA BASE

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem vigência de 2 (dois) anos, ou seja, no período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2023, mantida a data-base em 1º de julho.

CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange empregadores e empregados em hotéis, 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 convenientes, quais sejam: **Barueri, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba.**

II – CORREÇÃO SALARIAL, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

CLÁUSULA 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

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

- a) **Em 1º de outubro de 2021:** correção de 3% (três por cento), mediante a aplicação do fator **1,03** (um inteiro e três centésimos); e

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

§ 1.º O reajuste previsto nesta cláusula não se aplica aos empregados com salário igual ou superior a R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais), posto que a estes será acrescida, como reajuste, a parcela fixa de R\$ 255,00 (duzentos e cinquenta e cinco reais) em 1º de outubro de 2021, R\$ 263,00 (duzentos e sessenta e três reais) em 1º de março de 2022 e R\$ 542,00 (quinhentos e quarenta e dois reais) em 1º de junho de 2022. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

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

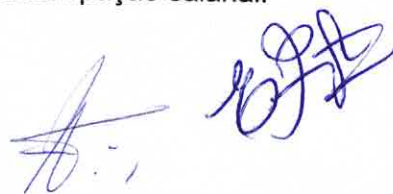
§ 3.º Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado a partir de 1º de julho de 2021, tal fato não prejudicará o direito deste ao cálculo das verbas rescisórias com o inteiro reajustamento salarial ora negociado nesta cláusula. Assim, os empregados dispensados deverão receber juntamente com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

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

CLÁUSULA 4ª. 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.

CLÁUSULA 5ª. PISOS SALARIAIS



Os pisos salariais serão os seguintes:

I – Para as empresas que concedem plano de saúde:

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

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês)

- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,75** (cinco reais e setenta e cinco centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.304,90** (mil trezentos e quatro reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,93** (cinco reais e noventa e três centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$6,28** (seis reais e vinte e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

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

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.279,00** (mil e duzentos e setenta e nove reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,81** (cinco reais e oitenta e um centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.317,37** (mil trezentos e dezessete reais e trinta e sete centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,98** (cinco reais e noventa e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.356,89** (mil trezentos e cinquenta e seis reais e oitenta e nove centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,16** (seis reais e dezesseis centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.439,00** (mil quatrocentos e trinta e nove reais) para os

mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,53** (seis reais e cinquenta e três centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

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

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

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.342,00** (mil e trezentos e quarenta e dois reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,10** (seis reais e dez centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.382,26** (mil trezentos e oitenta e dois reais e vinte e seis centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,28** (seis reais e vinte e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.423,72** (mil quatrocentos e vinte e três reais e setenta e dois centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,47** (seis reais e quarenta e sete centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.510,00** (mil quinhentos e dez reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,86** (seis reais e oitenta e seis centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

b) Para as demais empresas:

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.396,00** (mil e trezentos e noventa e seis reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,35** (seis reais e trinta e cinco centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.437,88** (mil quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta e oito centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,54** (seis reais e cinquenta e quatro centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$ 1.481,01** (mil quatrocentos oitenta e um reais e um centavo) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,73** (seis reais e setenta e três centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.570,00** (mil quinhentos e setenta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,14** (sete reais e quatorze centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

§ 1º. O piso salarial para os empregados de empresas que adotem a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que esteja submetida será:

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês)

- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$5,75** (cinco reais e setenta e cinco centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

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

- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$6,28** (seis reais e vinte e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

§ 2. O plano de saúde apto à concessão dos pisos indicados no inciso I do caput poderá ser na modalidade de coparticipação, restando mantida a obrigação do empregador de arcar integralmente com as mensalidades do plano de saúde.

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

CLÁUSULA 6ª. PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS SOBRE REDUÇÃO DE JORNADAS E SALÁRIOS E DE SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO, PREVISTAS NOS TERMOS ADITIVOS ANTERIORES

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

§1º. A redução de jornada e salários poderá ser praticada à razão de até 30%, em relação à totalidade ou parte dos empregados da empresa, com a respectiva comunicação por escrito aos empregados atingidos com tal decisão. No caso de empregados horistas, o valor-hora deverá ser reduzido em até 30%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a redução salarial de até 30%, assim, será proporcional à redução salarial de até 30% praticada em relação aos empregados mensalistas. Findo o prazo do caput, deverão as jornadas de trabalho e salários dos empregados ainda sob tal condição serem imediatamente restabelecidos. Para os empregados horistas, durante o período do caput, fica reduzido o mínimo de horas garantidas para 140 (cento e quarenta) horas.

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

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

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

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

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

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

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

§9º. O disposto nesta cláusula não prejudicará o cálculo e pagamento das férias e dos 13º salários dos empregados referentes ao período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022. Logo, o empregado que, hipoteticamente, vier a ter o seu contrato de trabalho

suspenso nos meses de agosto e setembro e, retornando ao trabalho, ter reduzidos em até 30% a sua jornada e salários, o pagamento tanto das férias acrescidas do terço constitucional como de seu 13º salário ao final do ano será calculado à razão de 12 meses de trabalho, e sobre 100% de sua remuneração.

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

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

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

IV – DEMAIS GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS

CLÁUSULA 7ª. GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO

Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, a percepção de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

CLÁUSULA 8ª. GARANTIA DE SALÁRIO AO SUBSTITUTO

Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último em que perdurar a substituição.

Parágrafo único. Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

CLÁUSULA 9ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

CLÁUSULA 10ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Incorrerá na multa de 10% (dez por cento) sobre o débito, em favor do empregado, a empresa que atrasar o pagamento do salário ou do 13º salário, desde que não tenham ocorrido razões de força maior.

CLÁUSULA 11ª. PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

As empresas, quando não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos empregados para o recebimento no banco ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

CLÁUSULA 12ª. DESCONTOS SALARIAIS

Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de lei, acordos coletivos, sentenças normativas ou adiantamento.

Parágrafo único. Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

CLÁUSULA 13ª. ADIANTAMENTO SALARIAL

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

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

CLÁUSULA 14ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

CLÁUSULA 15ª. PROMOÇÕES

Assegura-se ao empregado designado ou promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função, observado o disposto no art. 460 da CLT.

V – GORJETAS

ESTIMATIVA DE GORJETA

Cláusula 16ª - DA ESTIMATIVA DE GORJETA PARA HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS E EXCEÇÕES

Os hotéis e meios de hospedagem (exceto motéis), que não praticam a modalidade de cobrança das gorjetas compulsórias, e via de consequência, adotam a modalidade de "gorjetas espontâneas", deverão aplicar em favor de seus empregados a **Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**, anexada à presente convenção coletiva de trabalho, cujos valores incidirão para fins de cálculo e pagamento dos encargos previdenciários e trabalhistas.

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

I – Aos **motéis**, porque em tal atividade notoriamente inexistente o pagamento de gorjetas aos empregados;

II – Aos **estabelecimentos que praticam a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas**, ou seja, que cobram ou recebem gorjetas de seus clientes por meio de cartões de crédito ou débito, mesmo a pedido do cliente.

III – Aos **estabelecimentos que, de forma concomitante, se enquadrarem em ambas as modalidades de gorjetas – espontâneas e compulsórias/ostensivas** –, e que possuírem acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato profissional prevendo o pagamento de gorjetas compulsórias para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, maîtres, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc).

§ 2.º No caso de haver hotel ou meio de hospedagem que, não realizando a cobrança de gorjetas de seus clientes, esteja sem aplicar uma das Tabelas de Estimativa de Gorjetas – seja a anexada à presente Convenção ou outra prevista em acordo coletivo de trabalho –, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos de **valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**. Deste modo, o hotel super luxo que, hipoteticamente, incorrer na hipótese do *caput*, em relação ao seu 1º maitre, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de R\$ 1.611,00 (mil seiscentos e onze 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\$ 744,00 (setecentos e quarenta e quatro reais) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; e assim por diante.

Cláusula 17ª. DA ESTIMATIVA DE GORJETA NOS SETORES DE GASTRONOMIA E ALIMENTAÇÃO

Sobre a Tabela de Estimativa de Gorjetas (não aplicáveis aos estabelecimentos que adotem a entrega do alimento mediante pagamento prévio, delivery e buffets) constante do anexo desta convenção coletiva de trabalho ou a ser entabulada via acordos e instrumentos coletivos de trabalho firmados com a participação do sindicato laboral respectivo, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

a) Os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas deverão ser anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados;

b) As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário

e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto;

c) O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

d) As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas;

e) De acordo com o **Enunciado 354 do C. TST**, o valor da estimativa de gorjetas **não será computado** para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno; e

f) Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.

Parágrafo único. A Tabela de Estimativa de Gorjetas aplicável ao estabelecimento, seja a constante do anexo da presente convenção coletiva ou aquela a ser estipulada via acordo e instrumento coletivo de trabalho, encontra pleno respaldo na jurisprudência de nossos tribunais, inclusive do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementas a seguir transcritas em caráter de ilustração:

“Vigorando convenção coletiva de trabalho, na qual os sindicatos acordantes aprovaram a escala da estimativa das gorjetas para as diversas funções da categoria profissional, cumpre observar-se o correspondente valor”. (TST – 3ª T. RR 2.156/70, Rel. Min. Ribeiro de Vilhena).

“GORJETAS – BASE REMUNERATÓRIA – VALOR FIXADO EM ACORDO COLETIVO. Os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho constituem manifestação da vontade entre as categorias profissional e econômica, refletindo o interesse maior da coletividade por eles abrangida, não podendo os interesses individuais se sobrepor aos da maioria, bem como a legislação ordinária, por ter caráter geral, não pode sobrepor ao que acordado entre as partes. A própria Carta Constitucional estabelece que, por meio de acordo coletivo de trabalho, salários podem ser ajustados, prorrogados ou até compensar jornada. Assim se existe acordo coletivo onde as partes pactuaram uma estimativa de gorjetas, o mesmo deve prevalecer. Recurso de Revista conhecido e provido”. (TST – 2ª Turma – RR 484026/1998 – julgado em 10.04.2002 – DJ 17.05.2002 – relatora Juíza Convocada Anélia Li Chum)

Cláusula 18ª. FORMA DE INTEGRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA

Sobre a Tabela de Estimativa de Gorjetas constante do anexo desta convenção coletiva de trabalho ou a ser entabulada via acordos e instrumentos coletivos de trabalho firmados com a participação do sindicato laboral respectivo, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

a) Os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas deverão ser anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados;

- b) As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto;
- c) O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- d) As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas;
- e) De acordo com o **Enunciado 354 do C. TST**, o valor da estimativa de gorjetas **não será computado** para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno; e
- f) Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.

Parágrafo único. A Tabela de Estimativa de Gorjetas aplicável ao estabelecimento, seja a constante do anexo da presente convenção coletiva ou aquela a ser estipulada via acordo e instrumento coletivo de trabalho, encontra pleno respaldo na jurisprudência de nossos tribunais, inclusive do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementas a seguir transcritas em caráter de ilustração:

“Vigorando convenção coletiva de trabalho, na qual os sindicatos acordantes aprovaram a escala da estimativa das gorjetas para as diversas funções da categoria profissional, cumpre observar-se o correspondente valor”. (TST – 3ª T. RR 2.156/70, Rel. Min. Ribeiro de Vilhena).

“GORJETAS – BASE REMUNERATÓRIA – VALOR FIXADO EM ACORDO COLETIVO. Os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho constituem manifestação da vontade entre as categorias profissional e econômica, refletindo o interesse maior da coletividade por eles abrangida, não podendo os interesses individuais se sobreporem aos da maioria, bem como a legislação ordinária, por ter caráter geral, não pode sobrepor ao que acordado entre as partes. A própria Carta Constitucional estabelece que, por meio de acordo coletivo de trabalho, salários podem ser ajustados, prorrogados ou até compensar jornada. Assim se existe acordo coletivo onde as partes pactuaram uma estimativa de gorjetas, o mesmo deve prevalecer. Recurso de Revista conhecido e provido”. (TST – 2ª Turma – RR 484026/1998 – julgado em 10.04.2002 – DJ 17.05.2002 – relatora Juíza Convocada Anélia Li Chum)

VI - GORJETAS COMPULSÓRIAS

Cláusula 19ª. Gorjeta compulsória, também conhecida como taxa de serviço, é toda a quantia cobrada como adicional nas contas, fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, anotadas mecânica ou manualmente diretamente nestas ou em pequenos papéis ou *post-its* anexados ou grampeados às contas.

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

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

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

§ 4º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

Cláusula 20ª. Repique é toda quantia paga de livre vontade pelo cliente e além dos valores das despesas e gorjetas descritas nas notas de consumo.

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

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

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

Cláusula 21ª. O montante mensal arrecadado a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será distribuído da seguinte forma:

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

a) **Até 33%** (trinta e três por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e

b) O percentual restante, respeitado o **limite mínimo de 67%** (sessenta e sete por cento), será revertido aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

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

a) **Até 20%** (vinte por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de

parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e

b) O percentual restante, respeitado o **limite mínimo de 80%** (oitenta por cento), será revertido aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

§ 1º A empresa que, tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, para que seja respeitado o limite máximo de 20%. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, para até 33%, mediante acordo coletivo de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 22ª. A adoção da modalidade de **gorjetas compulsórias**, independentemente da quantidade de funcionários, dependerá da formalização de acordo coletivo de trabalho com a assistência do sindicato obreiro, precedido de edital prévio e com pauta específica.

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

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

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

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

§ 4º Para a formalização dos acordos coletivos, a empresa poderá, preferencialmente, contar com assistência técnica do SinHoRes, quando expressa e previamente solicitado, bem como, atender aos critérios estabelecidos pela entidade patronal.

VII- FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS

Cláusula 23ª. A comissão mista, procederá à fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas, encargo trazido pela Lei nº 13.419/2017 – e que continua em pleno vigor, uma vez que não foi revogada pela Lei nº 13.467/2017 –, e aferirão o regular cumprimento das demais regras pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho Específica.

Cláusula 24ª. Será devido ao sindicato profissional, se autorizado pela assembleia dos trabalhadores em acordo coletivo de trabalho de empresas com 60 (sessenta) ou menos empregados, a contribuição de fiscalização, no valor unitário de R\$ 13,00 (treze reais) mensais por empregado, e desde que por este autorizado o desconto, prévia e expressamente.

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

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

§ 3º O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, precedido de cadastramento para pagamento *on line* no site do sindicato profissional, ou boletos emitidos por este, sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de

recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil.

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

VIII – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

CLÁUSULA 25ª. ANOTAÇÕES NA CTPS. MULTA

Quando a empresa deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 22,40** (vinte e dois reais e quarenta centavos) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

Parágrafo único. A multa não será devida quando a relação de emprego for controvertida, ou na hipótese da omissão da empresa não se revestir de má-fé, como, por exemplo, no caso de reclamantes que não exerçam funções ligadas à atividade-fim da empresa.

CLÁUSULA 26ª. ABSTENÇÃO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

A empresa compromete-se a abster-se de preterir, no ato de admissão, trabalhador sindicalizado, bem como de dispensar trabalhador por sindicalização superveniente à admissão.

CLÁUSULA 27ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Ao empregado que for readmitido para o exercício da mesma função não se aplica o disposto no § 2º, letra "c", do artigo 443 da CLT.

CLÁUSULA 28ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS

Os empregados contratados para exercer funções qualificadas ou quando, para tanto promovidos, terão, de imediato, a anotação da função efetiva em suas carteiras profissionais.

CLÁUSULA 29ª. REGISTRO

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

CLÁUSULA 30ª. DOCUMENTAÇÃO

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

IX – JORNADA DE TRABALHO

CLÁUSULA 31ª. EMPREGADOS HORISTAS

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

§ 1.º A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser devidamente controlada, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de acordo com a Portaria 1.510 do MTE.

§ 2.º As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, no mínimo, 140 (cento e quarenta) horas mensais. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 140 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 140 horas mensais.

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

CLÁUSULA 32ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

Quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, a mesma se dará mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite das horas suprimidas.

§ 1.º Para que a condição ora ajustada tenha validade, **será indispensável a homologação do respectivo acordo junto aos sindicatos ora convenientes**, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, de total ou parcial discriminação dos empregados atingidos.

§ 2.º Na hipótese desta cláusula, as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo, vez que serão posteriormente compensadas.

§ 3.º Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação das jornadas; se houver, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias.

§ 4.º Ocorrendo feriado em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

§ 5.º A condição ora acordada também se aplica aos trabalhadores menores e do sexo feminino.

CLÁUSULA 33ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Fica vedada a compensação com trabalho, das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou por outras razões.

Parágrafo único. Essa proibição inclui a compensação em dias de férias, sendo que a exigência de reposição, neste caso, será remunerada com os adicionais previstos para o trabalho extraordinário.

CLÁUSULA 34ª. BANCO DE HORAS

As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

§ 1.º Na hipótese desta cláusula, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem o acréscimo, ou compensadas no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2.º Expirado o prazo de 180 dias a que se refere o parágrafo anterior, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal, ainda constantes do banco de horas, deverão obrigatoriamente ser pagas como extraordinárias, com o acréscimo de 60% (sessenta por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

§ 3.º A validade do banco de horas dependerá da empresa suportar integralmente os custos do seguro de vida previsto nesta Convenção Coletiva, sendo que tais custos não possuirão caráter salarial e nem serão incorporados à remuneração do empregado para fins de pagamento das férias, do 13º salário, do FGTS ou de qualquer outro direito trabalhista.

CLÁUSULA 35ª. INTERVALO DILATADO

As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, podendo este ser de até 4 (quatro) horas, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, obrigatoriamente, seja concedido 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-existentis mais vantajosas.

CLÁUSULA 36ª. INTERVALO ENTRE AS JORNADAS

Fica garantido o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, tendo em vista as peculiaridades do trabalho nesta categoria profissional.

CLÁUSULA 37ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO

Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.

§ 1.º Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que o atraso seja compensado no final da jornada ou no curso da semana.

§ 2.º Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13^{os} salários.

CLÁUSULA 38ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo sindicato suscitante, desde que obedecidas as exigências legais enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

CLÁUSULA 39ª. ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, e pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação posterior.

CLÁUSULA 40ª. PAGAMENTO DO TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO

É devida a remuneração em dobro pelo trabalho em domingos e feriados, não compensados, sem prejuízo do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

CLÁUSULA 41ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas estão autorizadas a utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 28 de fevereiro de 2011.

CLÁUSULA 42ª. ESCALA DE FOLGAS

As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar escalas de folgas divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA 43ª. HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), respeitando-se o

direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

CLÁUSULA 44ª. ADICIONAL NOTURNO

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

CLÁUSULA 45ª. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

As horas extras habituais, assim como o adicional noturno pago habitualmente, integrarão a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13^{os} salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

X – ESTABILIDADE NO EMPREGO

CLÁUSULA 46ª. GESTANTE

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

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

- a) Sendo negativa a resposta, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente cláusula.
- b) Sendo positiva a resposta no ato, decidirá a empresa pela imediata reintegração da empregada ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que também constará do referido termo.

§ 2.º As ressalvas descritas na presente cláusula somente terão valor na hipótese de assistência sindical, com expressa consignação das perguntas e respostas.

CLÁUSULA 47ª. ALISTANDO

Garantia de emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde seu efetivo alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação.

CLÁUSULA 48ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar seus empregados, optantes pelo regime do FGTS, durante os 12 meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único. O empregador tem o direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS, sendo que aqueles empregados que, inquiridos formalmente, não se manifestarem no prazo de 15 (quinze) dias, perderão o direito à estabilidade.

CLÁUSULA 49ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato laboral e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva, Wellington Cleber dos Santos, Paulo Augusto Pereira, Aurindo Antônio de Lima, Darly Alves de Abreu e Manoel Lima, gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias

CLÁUSULA 50ª. CIPEIRO

É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros das CIPAs, eleitos pelos empregados, titulares e efetivos, em consonância com o artigo 10, inciso II, letra "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e com o Precedente nº 77 do Colendo TST, que estende a estabilidade aos suplentes.

CLÁUSULA 51ª. ENFERMO

O empregado afastado do trabalho por doença, por 15 ou mais dias, tem estabilidade provisória por igual prazo ao do afastamento até 60 (sessenta) dias após a alta.

CLÁUSULA 52ª. ACIDENTADO

O empregado vitimado por acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

§ 1.º O empregado que, em razão do acidente, retornar ao emprego apresentando cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e incapacidade de exercício da função anterior, terá garantida a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

§ 2.º O empregado enquadrado na situação descrita no parágrafo anterior deverá participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, sendo que a garantia de permanência na empresa cessará quando do encerramento do respectivo processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 3.º Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência da empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário, ou alta médica.

CLÁUSULA 53ª. TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do art. 469 da CLT, a garantia no

emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

XI – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 54ª. AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio de sua iniciativa quando obtido um novo emprego, sem que isto signifique qualquer ônus para o empregador.

CLÁUSULA 55ª. CARTA-AVISO DE DISPENSA

Será entregue ao empregado carta-aviso contendo os motivos de dispensa com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

CLÁUSULA 56ª. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas fornecerão carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA 57ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A liquidação dos direitos trabalhistas, ou seja, as verbas rescisórias resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada nos prazos previstos em lei, com as cominações que esta estabelecer.

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

§ 2.º Quando o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do período de aviso prévio – trabalhado ou indenizado – estabelecido pela Lei nº 12.506/2011, recair no trintídio que antecede a data-base da categoria (1º de julho), a indenização adicional de que tratam as Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas) deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias. Tal indenização adicional não será devida quando o término da projeção do aviso prévio recair após a data-base da categoria, devendo as verbas rescisórias serem pagas com as diferenças decorrentes da correção salarial prevista em Convenção ou Dissídio Coletivo.

CLÁUSULA 58ª. HOMOLOGAÇÕES

Todas as empresas da categoria que não estiverem em dia com o BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 79ª) e com o Seguro de Vida (cláusula 70ª) ficam obrigadas a homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o SINTHORESP, sob pena de nulidade.

§ 1.º A homologação e o pagamento das verbas rescisórias deverão ser procedidos dentro do **prazo de 10 (dez) dias**, contados da extinção do contrato, sob pena de aplicação do

disposto no art. 477, § 8º, da CLT.

§ 2.º As homologações poderão ser feitas mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional, sendo que a assistência no ato de rescisões contratuais será feita sem qualquer ônus para empregados e empregadores.

§ 3.º Na data da homologação da rescisão contratual, a empresa deverá quitar todas as parcelas do BSF - Benefício Social Familiar e do Seguro de Vida, de modo que tais benefícios estejam ativos e beneficiando a todos os empregados.

CLÁUSULA 59ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL

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

CLÁUSULA 60ª. INDENIZAÇÃO POR ANTIGUIDADE

Na dispensa do empregado, sem justa causa, a empresa conceder-lhe-á, a título de indenização, 2 (dois) dias de salários para cada ano de serviço prestado, sem prejuízo das verbas rescisórias devidas.

Parágrafo único. Para fins de pagamento da presente indenização, somente será levado em consideração o tempo trabalhado pelo empregado após 1º de julho de 1994 até 30 de junho de 2013. Os empregados admitidos a partir de 1º de julho de 2013, quando vierem a ter seus contratos de trabalho rescindidos, não farão jus a esse benefício.

XII – CLÁUSULAS SOCIAIS

CLÁUSULA 61ª. PLANO DE SAÚDE

A contratação de plano de saúde é opcional/facultativa, estando a opção ou não de sua concessão, contudo, vinculada diretamente ao piso salarial.

§ 1.º Ficam preservadas e ressalvadas as condições pré-existentes dos contratos de planos de saúde implementados anteriormente, na vigência das Convenções Coletivas anteriores.

§ 2.º Os valores relativos ao plano de saúde, quando suportados pela empresa, não comporão os salários dos empregados e, portanto, conforme estabelecido na legislação vigente, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

§ 3.º O plano de saúde a que se refere o parágrafo 2º desta Cláusula deverá atender as normas previstas na Lei 9.686/98, no padrão enfermária, podendo o empregado, contudo, optar por planos de saúde de padrão superior, hipótese na qual se faculta à empresa proceder ao desconto da diferença do custo entre o padrão optado pelo empregado e o padrão enfermária.

§ 4.º Ao empregado será facultada a inclusão de seus dependentes (cônjuge e filhos menores de 18 anos) no plano de saúde, contratado pela empresa, hipótese na qual a empresa deverá providenciar a inclusão e estará autorizada a descontar integralmente (ou parcialmente, se assim o empregador quiser) do salário do empregado o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos.

a) Esclarece-se que a presente cláusula não se aplica no caso da concessão de plano de saúde para 1 (um) dependente, sem desconto algum do salário do empregado, conforme determinado na Cláusula 35ª desta Convenção Coletiva.

§ 5.º Para as empresas que optarem pela não concessão do benefício do plano de saúde, mas, em contrapartida, houver interesse da maioria dos empregados na implantação do plano de saúde em grupo (por ser notória a redução de custos e carências para os empregados quando a contratação do plano de saúde é feita em grupo, e não individualmente), deverão as empresas, devidamente autorizadas pelos empregados interessados, neste caso, contratarem o plano de saúde empresarial em grupo, observando as normas previstas na Lei nº 9.686/98, tendo como beneficiários seus empregados e seus respectivos dependentes, se houver interesse dos empregados, ficando autorizado o desconto integral (ou parcial, se assim o empregador quiser) da cota-parte de cada empregado e respectivos dependentes, se for o caso, em folha de pagamento, conciliando-se, desta forma, o interesse dos empregados em gozar de plano de saúde com custo e carências reduzidas, e o interesse da empresa de não custear um benefício que optou por não conceder gratuitamente a seus empregados.

§ 6.º Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores, e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, **a contratação de plano de saúde, pelas empresas abrangidas por esta Convenção, poderá realizar-se entre as empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos Sindicatos celebrantes**, nos termos desta norma coletiva. Caso seja do interesse do empregador a contratação de plano de saúde de empresa seguradora e/ou operadora não credenciada, poderá fazê-lo, desde que com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelos sindicatos convenientes, como previsto na Cláusula 104ª desta Convenção, a fim de garantir o princípio da proteção do interesse dos empregados e empregadores no controle da qualidade e dos custos dos serviços de saúde contratados.

Cláusula 62ª. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

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

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

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

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

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

CLÁUSULA 63ª. 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\$ 22,40** (vinte e dois reais e quarenta 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 64ª. VALE-ALIMENTAÇÃO

Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, cujo valor mensal equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 20,00** (dezesete reais e noventa centavos) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

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

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

CLÁUSULA 65ª. VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte deverá obrigatoriamente ser concedido em passes, meios magnéticos ou outros previstos em lei, vedando-se o pagamento em pecúnia, ficando mantidas as demais disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado e a ausência de natureza salarial do vale-transporte.

CLÁUSULA 66ª. VALE-COMBUSTÍVEL

Em substituição ao benefício do vale-transporte, poderão as empresas conceder vales-combustível aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários.

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

§ 2.º Por se tratar de benefício em substituição ao vale-transporte, as empresas que concederem vales-combustível a seus empregados poderão realizar o desconto de 6% em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985.

CLÁUSULA 67ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas deverão fornecer gratuitamente as ferramentas e utensílios necessários à prestação dos serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 68ª. FÉRIAS

As férias a serem concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana ou mês, salvo se houver manifestação expressa do empregado, de interesse em outro dia de início, acatada pela empresa.

CLÁUSULA 69ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA

As Entidades suscitadas recomendarão aos seus representados que, sempre que possível, procurem realizar convênios com farmácias próximas aos locais de trabalho, para a compra de medicamentos e respectivo desconto do seu valor em folha de pagamento.

CLAUSULA 70ª. SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS E AUXÍLIO FUNERAL FAMILIAR (Obrigatório)

Esta cláusula é obrigatória a TODAS as empresas. As empresas, independentemente do regime tributário ou número de empregados, **CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS E AUXÍLIO FUNERAL FAMILIAR**, indistintamente, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

§1º. Incorrerá a empresa que deixar de contratar e manter o seguro de vida, acidentes pessoais e auxílio funeral familiar, exatamente com mesmas "coberturas", "condições", "benefícios" e "garantias" da presente cláusula, com **INDENIZAÇÃO EM DOBRO (pode chegar a R\$44.600.00)**, prevista no parágrafo 9º, desta cláusula, em caso de sinistro sem a correta cobertura.

§2º. As empresas deverão contratar o seguro EXATAMENTE com as mesmas "coberturas", "condições", "benefícios" e "garantias" previstas nesta cláusula. **Alertamos** que os setores de fiscalização das entidades sindicais têm observado com muita frequência, a contratação de apólices que não atendem esta cláusula, na íntegra. **Fique Atento** para não sofrer ações punitivas por ter contratado um seguro de vida fora das especificações deste instrumento;

§3º. O SinHoRes e o Sinthoresp indicam aos que se interessarem, a Corretora Oficial dos Sindicatos anuentes, a empresa Contrato Corretora de Seguros (contato: www.contratosegurosdigitais.com.br), por esta comercializar o produto que atende na íntegra a presente cláusula e possuir parceria com o Instituto de Ajuda Ebenézer, para atendimento do parágrafo 4º, abaixo; **DÚVIDAS e REGULARIZAÇÃO DA CESTA SOCIAL: relacionamento@sinhoressosasco.com.br ou (11) 99805-5505 - Sra. Marta**

a) Os Sindicatos negociaram com a PORTO SEGURO, através da sua Corretora Oficial, o melhor valor do mercado para o prêmio do seguro, com a garantia e segurança de que a empresa atenderá a totalidade das "coberturas", "condições", "benefícios" e "garantias" da presente cláusula pelo valor sugerido de: **R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos) por empregado;**

§4º. **ATENÇÃO:** Para o correto enquadramento da empresa à presente cláusula, os atendimentos de sinistros deverão ser feitos através de empresa especializada, **com acompanhamento de Assistente Social**, que deverá prestar os seguintes serviços:

a) Visita domiciliar e entrevista para avaliação das necessidades das famílias sinistradas;

- b) Atendimento aos segurados e seus dependentes;
- c) Atendimento à empresa e escritório de contabilidade;
- d) Providenciar a documentação junto ao sinistrado, empresa e contabilidade para dar entrada no sinistro;
- e) Encaminhamento a serviços especializados, se necessário;
- f) Atendimento de sinistro de DPVAT, quando for o caso e conforme legislação vigente;

§5º. Todos os serviços elencados no parágrafo anterior não poderão ser cobrados da família sinistrada ou da empresa segurada, e deverão constar em Apólice e/ou Certificado Individual e/ou Relação Atualizada de Segurados e/ou outros documentos que comprovem que as empresas e famílias sinistradas fazem jus aos mesmos;

§6º. Deverão estar cobertos **todos** os funcionários constantes na GFIP;

§7º. O descumprimento total ou parcial desta 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;

§8º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo ao SINTHORESP e ao SinHoRes Osasco - Alphaville e Região, a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias; **a não apresentação desses documentos implica em presunção de descumprimento da CCT, por parte da EMPRESA;**

§9º. **ATENÇÃO:** Em caso de sinistro, e a empresa empregadora não tendo contratado e mantido o Seguro de Vida, Acidentes Pessoais e Auxílio Funeral Familiar em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

I - Coberturas relativas ao empregado titular:

- a) **R\$ 22.300,00** – (vinte e dois mil e trezentos reais) em caso de **Morte** do empregado;
- b) **R\$ 22.300,00** – (vinte e dois mil e trezentos reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- c) **R\$ 22.300,00** – (vinte e dois mil e trezentos reais) **Antecipação Especial por Doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) **Até R\$3.000,00** (três mil reais) como **Auxílio Funeral Familiar** a título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado e/ou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 cursando faculdade e dependente dos pais;

II – Relativas à família do empregado titular:

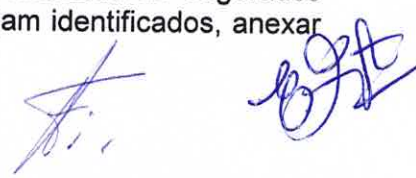
- a) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R\$ 1.000,00** (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

- b) Cônjuge:** Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **30% (trinta por cento)** da garantia de Morte prevista para o empregado titular;
- c) Cônjuge:** Em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente**, será paga indenização de **30% (trinta por cento)** da garantia de Morte prevista para o empregado titular;
- d) Filhos:** Em caso de **Morte** do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 30% (trinta por cento) da garantia de Morte prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- e) Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**, caberá ao mesmo uma indenização de 15% (quinze por cento) da garantia de Morte;
- f) Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos abaixo relacionados, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.
- g)**

QUANTIDADE	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III – Relativas à empresa empregadora:

- a)** As empresas deverão apresentar a apólice ou a relação atualizada de segurados emitido pela seguradora (caso os empregados segurados não estejam identificados, anexar



a GFIP), comprovando a situação do seguro de vida: i) ao SinHoRes, por ocasião do requerimento de Certidão de Regularidade da Cesta Social; ii) no ato da rescisão trabalhista; iii) sempre que solicitado pelo Sinthoresp ou SinHoRes. **A não apresentação desses documentos implica em presunção de descumprimento da CCT, por parte da EMPRESA;**

b) Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular: Ocorrendo a Morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

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

d) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo com Auxílio Funeral Familiar, ou a relação atualizada de vidas seguras, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

e) Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador afastado já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro.

CLÁUSULA 71ª. ROUPAS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho aos empregados, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

CLÁUSULA 72ª. MANUTENÇÃO DOS UNIFORMES E FARDAMENTOS

As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo no valor de **R\$ 51,52** (cinquenta e um reais e cinquenta e dois centavos) mensalmente, para tal finalidade.

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

CLÁUSULA 73ª. QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 72,80** (setenta e dois reais e oitenta centavos), corrigíveis, àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

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

CLÁUSULA 74ª. CRECHE E PRÉ-ESCOLA

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

CLÁUSULA 75ª. ALEITAMENTO MATERNO

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações do art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

CLÁUSULA 76ª. ADOTANTES

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

CLÁUSULA 77ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

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

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

CLÁUSULA 78ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

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

XIII – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

CLÁUSULA 79ª. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (Obrigatório)

Esta cláusula é obrigatória a TODAS as empresas. As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano **Benefício Social Familiar** abaixo definido pelas entidades convenientes e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Convenientes.

§ 1º. Sem prejuízo de CCTs anteriores, a prestação do plano Benefício Social Familiar com a nova condição iniciará **a partir de 10/01/2022** e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao

§ 2º. Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/01/2022, o valor total de R\$ R\$24,64**

(vinte e quatro reais e sessenta e quatro centavos), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3º. **Atenção 1:** O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a **10 (dez) vezes o menor piso salarial** da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

§ 4º. **Atenção 2.** Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, **podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.**

§ 5º. Em caso de afastamento de trabalhador motivado por 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 garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 6º. Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

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

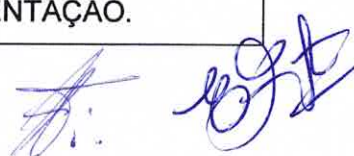
§ 8º. Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

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

§ 10º. Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES

BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 550,00	SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 200,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR AFASTADO ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTES BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.



BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X	R\$ 520,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 200,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDENCIAS DE SEPULTAMENTO, CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE NOSSO PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ- INVENTÁRIO	1X	R\$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO ON-LINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CURSOS DE CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE APLICATIVOS E COMPUTADORES, CAPACITANDO O PROFISSIONAL E PROPORCIONANDO MELHOR QUALIDADE DE TRABALHO ÀS EMPRESAS.

BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO OU INVALIDEZ PERMANENTE PARA O TRABALHO, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 350,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DO TRABALHADOR, SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU

REMOTO		PONTO DE FORMA ÁGIL E SEGURA.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

CLÁUSULA 80ª. 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.

XIV – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

CLÁUSULA 81ª. 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 82ª. EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO

Será garantido o fornecimento gratuito aos empregados dos **equipamentos e meios de proteção individual**, quando necessários à execução dos serviços ou exigidos por lei, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 83ª. CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS

Considerando que as camareiras e arrumadeiras estão mais suscetíveis a problemas musculoesqueléticos – tais como lesões graves e crônicas em articulações, na lombar e nas mãos, lesão por esforços repetitivos, etc. –, e estando também mais expostas a riscos de acidentes com objetos perfuro-cortantes e contaminação por produtos químicos, as empresas estão obrigadas a tomarem tais providências em relação a estas trabalhadoras:

- a) Fornecimento e exigência de uso dos EPI's adequados, de acordo com as Normas Regulamentadoras, tais como luvas de látex, botas impermeáveis, máscaras e óculos; e
- b) Exame médico-ocupacional periódico semestral, para prevenção de eventuais doenças ocupacionais, em virtude da atividade desenvolvida;

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

CLÁUSULA 84ª. CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE

As empresas adotarão as seguintes medidas de higiene nos locais de trabalho, em favor de seus empregados:

- a) Fornecimento de água potável; e
- b) Ventilação adequada.

Parágrafo único. O sindicato patronal recomendará às empresas que mantenham sanitários separados para homens e mulheres, chuveiros com água quente, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e àquelas que se utilizarem de mão de obra feminina, que tenham à disposição das mesmas absorventes higiênicos para uso em situações de emergência.

CLÁUSULA 85ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

As empresas remeterão ao sindicato cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis, após sua efetivação.

CLÁUSULA 86ª. INSTITUTO DE SAÚDE – NR-5

As entidades sindicais envidarão esforços para implantação do Instituto de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho do setor de hospedagem, gastronomia e similares (ISSH) como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o sindicato profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas as normas regulamentadoras (NR's) do MTE, especialmente a NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

XV – RELAÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA 87ª. DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

- A. As partes convenientes, seguindo o modelo proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, nos autos dos Inquéritos Cíveis nºs 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, e em respeito aos princípios constitucionais da democracia e cidadania, e, portanto, aos seus representados (categorias profissional e econômica integralmente, sem distinguir entre associados ou não as respectivas entidades), se comprometem, de forma irrevogável, a observar rigorosamente o direito dos trabalhadores ao exercício do direito de oposição.
- B. Todos os trabalhadores têm garantido o exercício ao direito de oposição, o qual deverá ser exercido em sua plenitude, fruto de livre manifestação de vontade dos trabalhadores, em especial, no que concerne ao direito de não aderir à cláusula objeto de acordo coletivo firmado entre empregador e o sindicato profissional.

§ 1.º No que tange ao desconto da contribuição assistencial, somente os não associados poderão opor-se, observando a forma e prazo assinalados na Convenção Coletiva.

§ 2.º A sindicalização superveniente à oposição gerará automaticamente a retratação quanto à oposição apresentada.

§ 3.º A oposição de que se trata na presente cláusula, por ser figura jurídica atípica, é a adequação da figura da manifestação da não discordância prevista apenas no artigo 545 da CLT, específico para a contribuição associativa, consoante esclarecido pelo Min. Marco Aurélio no julgamento da Adin 3206: *"Vale frisar que o artigo 545 desse diploma, ao estabelecer a necessidade de autorização, refere-se não à contribuição sindical de que cuida o artigo 513, alínea "e", mas as mensalidades devidas ao sindicato"*.

Cláusula 88ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. ARTIGO 513, "E", DA CLT. OBRIGATORIEDADE DE DESCONTO E RECOLHIMENTO, PELA EMPRESA, EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL.

- A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de **R\$ 38,50** (trinta e oito reais e cinquenta centavos) e o máximo de **R\$ 77,00** (setenta e sete reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.
- B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto bancário disponibilizado pelo sindicato profissional (por meio de seu sítio na *internet* ou remessa via Correios), sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil.

Direito de Oposição

- A. 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 Sub Sede de Osasco da entidade, conforme deliberação da Assembleia Geral de 28 de abril de 2021, isto é, desde o dia seguinte a publicação do edital que noticiará o resultado da negociação coletiva havida no setor, ou seja, desde o dia 24 de novembro de 2021 até o dia 3 de dezembro de 2021, sem prejuízo do disposto na cláusula 87ª deste Instrumento.

- B. 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.
- C. 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

- D. 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

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

"EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo

com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001)."

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

"Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva."

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

"DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada.

Destaco, na ementa:

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10-08-2001).

Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

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

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator"

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



Castilho Pereira – DJ 1.7.05, pág. 445”

“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical. Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: “Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)” (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira) (destaques nossos).

Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

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

CLÁUSULA 89ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO

As empresas que deixaram de descontar e recolher ao sindicato profissional as contribuições fixadas pelas assembleias autorizadas das convenções coletivas de trabalho, mas que passaram a cumprir tal obrigação rigorosamente a partir de agora, poderão pagar o

débito em 60 parcelas mensais iguais.

Parágrafo único. A vantagem do parcelamento acima referido cessará na hipótese de nova inadimplência.

CLÁUSULA 90ª. DIREITO DE EXCLUSÃO DA REPRESENTAÇÃO

- I. Tendo em vista o disposto no art. 8º, V, da Constituição Federal, reserva-se ao trabalhador o direito de se excluir da representação do suscitante, ficando assegurado também à empresa empregadora o direito de aplicar ao excludente as cláusulas da Convenção, desde que supra o dever relativo à contribuição imposta pela assembleia autorizativa.

Esta obrigação de fazer emana do Decreto Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, que investiu o suscitante de prerrogativas e que dispõe:

Art. 36. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato.

Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

a) as contribuições dos que participarem da profissão ou categoria, nos termos da alínea f) do art. 3º;

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

f) impor contribuições a todos aqueles que participam das profissões ou categorias representadas.

Da aplicabilidade do Artigo 5º, II, da Constituição Federal

CF, Art. 5º. [...]

II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Este dispositivo constitucional autoriza o Suscitante a fixar contribuição por meio de sua assembleia, “em virtude” de lei, que é o Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante essa prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art.513, “e” da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.

- II. Pelo Artigo 7º, incisos VI e XXVI, que reconhecem a Convenção Coletiva de Trabalho, com poderes até para reduzir salários; pelo Art.5º inciso XXXVI, que assegura que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”; pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante a prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art.513, “e” da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Do direito adquirido

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

relação à prerrogativa de impor contribuições a todos os integrantes da categoria profissional representada; Para observar-se o disposto no inciso II, do Art.5º, da Lei Maior, faz-se o que a lei manda e a Convenção Coletiva de Trabalho faz lei entre as partes, posto que, reconhecida pelo Artigo 7º, VI e XXVI.

Do Ato Jurídico Perfeito

- IV. O Termo de Ajuste de Conduta – TAC, assinado perante o Ministério Público do Trabalho, da 2ª Região, - Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da classe, é um ato jurídico perfeito, posto que dele emanam direitos e obrigações, tais como a possibilidade de o suscitante preservar a assistência tradicionalmente prestada aos trabalhadores e seus familiares, mantendo para tanto seu quadro de funcionários da ordem de mais de 850 funcionários.

CLÁUSULA 91ª. ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO E À SOLIDARIEDADE

A empresa se compromete a envidar esforços de conscientização de seus empregados no que concerne à política de solidariedade entre os integrantes da classe trabalhadora. Para tanto, a empresa incentivará e/ou não discriminará a filiação de seus empregados ao seu sindicato representativo, propiciando a implantação do previsto nas normas coletivas da categoria, inclusive no que se refere ao desconto da mensalidade associativa na folha de pagamento e oportuno repasse à respectiva entidade sindical.

Já as demandas advindas das normas trabalhistas e da nova economia conduzem as empresas ao associativismo sindical patronal, como única entidade com legitimidade legal de execução de políticas e ações coletivas que impactam positivamente o ambiente de negócios e, em consequência, a manutenção e a geração de empregos.

CLÁUSULA 92ª. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

Obrigam-se as empresas a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades associativas de seus empregados, mediante prévia comunicação do sindicato suscitante, o qual remeterá às mesmas relações de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha.

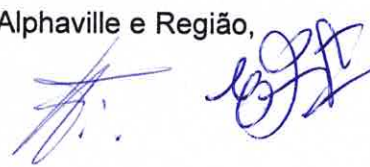
§ 1.º Juntamente com o recolhimento das contribuições descontadas, as empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos.

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

CLÁUSULA 93ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINHORES OSASCO – ALPHAVILLE E REGIÃO

DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

§1º. A Contribuição Negocial Patronal, em favor do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região,



é de cumprimento compulsório para todas empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação preparada, padarias que servem refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas à varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial. Obriga sócios e não sócios, sem qualquer exceção, conforme previsto no artigo 513, alínea "e", da CLT, combinado com o artigo 8º, da Constituição Federal, bem como, previsão expressa nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2021-2023 (e anteriores), que possui força de lei e, especialmente, pela aprovação em AGE – Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 17.04.2017, ratificada em 24.11.2020;

I – O artigo 611-B da CLT, enumera de modo taxativo sobre quais questões as negociações coletivas não poderão contemplar e dentre esses itens não se encontra qualquer vedação ou restrição ao estabelecimento, em norma coletiva, de cobrança de outras contribuições sindicais patronais de forma compulsória para a categoria econômica;

II – A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) ampliou a responsabilidade do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região na defesa dos interesses da categoria econômica ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo à CCT – Convenção Coletiva de Trabalho superioridade em relação a legislação vigente, nos termos do artigo 611-A;

III – Assim como a contribuição prevista no artigo 578 da CLT, a Contribuição Negocial Patronal prevista nesta Cláusula também é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, a norma coletiva que a veicula tem força de lei;

IV – Tal contribuição cuida de provisionar a representação patronal de recursos para manter sua estrutura física, empregados, advogados, contadores, ações de comunicação e de desenvolvimento do setor, dentre muitas outras. Considere-se ainda que o sindicato patronal necessita seguir defendendo as empresas perante os Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, à opinião pública e junto à representação dos trabalhadores (Sinthoresp) para, inclusive, promover a Convenção Coletiva de Trabalho e instaurar dissídio coletivo;

V – Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, a Contribuição Negocial Patronal poderá ser recolhida juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, previsto na Cláusula 79ª, disponibilizado no website: www.beneficiosocial.com.br e, exclusivamente por esse canal, poderá ser pago à vista com desconto ou parcelado em até 12 (doze) vezes;

a) O recolhimento ocorrerá anualmente, com início no dia 10 de julho, de cada ano;

b) O não pagamento dentro de tal prazo sujeitará o inadimplente à multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o total devido, acrescido de juros à razão de 0,33% ao dia (1% ao mês ou 12% ao ano), podendo ainda ser levada a protesto e negativação do nome da empresa junto aos órgãos de proteção ao crédito;

c) A Matriz deverá recolher a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Negociais Patronais;

d) O SinHoRes Osasco – Alphaville e Região, sensível às sucessivas crises econômicas do setor, não promoverá reajuste em 2021, mantendo-se inalterados os valores praticados desde 2019, conforme a tabela abaixo:

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL OBRIGATÓRIA: ANO 2021

REGIME TRIBUTÁRIO	
SIMPLES NACIONAL	LUCRO REAL OU PRESUMIDO
R\$ 450,00 (anual) ou até 12 x de R\$37,50	R\$ 900,00 (anual) ou até 12 x de R\$ 75,00

§2º. Visando a previsão orçamentária das empresas, a partir de julho de 2022, levando em consideração 3 (três) anos sem reajuste e a necessidade de recomposição financeira da entidade, ocorrerá a revisão nos valores e formato de cobrança da Contribuição Negocial Patronal, escalonados de acordo com o porte e o regime tributário da empresa, consoante a tabela abaixo:

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL OBRIGATÓRIA: ANO 2022	
REGIME TRIBUTÁRIO	VALOR ANUAL OU EM ATÉ 12 PARCELAS
SIMPLES NACIONAL: ATÉ 5 EMPREGADOS	R\$ 600,00 (anual) ou 12 x de R\$ 50,00
SIMPLES NACIONAL: + DE 5 EMPREGADOS	R\$ 1.200,00 (anual) ou 12 x de R\$ 100,00
LUCRO REAL	R\$ 1.800,00 (anual) ou 12 x de R\$ 150,00
LUCRO PRESUMIDO	R\$2.400,00 (anual) ou 12 x de R\$ 200,00

- O recolhimento será feito da mesma forma destaca no inciso V, do §1º, acima, ou seja, juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, disponibilizado no website: www.beneficiosocial.com.br e, exclusivamente por esse canal, poderá ser pago à vista com desconto ou parcelado em até 12 (doze) vezes;

DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

§3º. Ficam sujeitas à Contribuição Sindical Patronal, em favor do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região, todas as empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação preparada, padarias que servem refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas à varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial, uma vez que é prevista no artigo 580, da CLT, consoante autorização expressa da categoria econômica outorgada na AGE – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 17.04.2017, posteriormente ratificada em 24.11.2020, além de previsão nesta Convenção Coletiva 2021-2023 e anteriores;

I – A chamada “Reforma Trabalhista”, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical (Imposto Sindical), conferindo eletividade, mas não a extinguiu;

II – A cobrança ocorrerá anualmente, até o dia 31, do mês de JANEIRO, da seguinte forma:

a) Os respectivos valores, reajustados periodicamente, constam na tabela fornecida pela CNTur – Confederação Nacional de Turismo, conforme o enquadramento do capital social de cada empresa e estão disponíveis no website do SinHoRes, juntamente com uma explicação sobre a forma de cálculo, conforme a tabela abaixo, praticada em janeiro de 2021:

	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1	de 0,01 a 26.879,25	contribuição mínima	R\$ 224,50
2	de 26.879,26 a 53.758,50	0,8 %	-
3	de 53.758,51 a 537.585,00	0,2 %	R\$ 336,43
4	de 537.585,01 a 53.758.500,00	0,1 %	R\$ 897,98
5	de 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02 %	R\$ 45.797,09
6	de 286.712.000,01 em diante	contribuição máxima	R\$ 105.662,55

b) A Matriz recolhe a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Sindicais Patronais;

c) As empresas poderão solicitar o respectivo boleto, até a data de seu vencimento (31.01), ao SinHoRes, emitidos diretamente no site da entidade ou enviados via correio ou e-mail.

CLÁUSULA 94ª. TEMPO DE SERVIÇO DO MANDATÁRIO SINDICAL

Consideração pelos empregadores, como de efetivo serviço, de até 2 (dois) de seus empregados e durante até 3 (três) dias, uma só vez, no período de vigência do presente acordo, para o exercício de mandato, mediante aviso do sindicato suscitante, com no mínimo 8 (oito) dias de antecedência.

CLÁUSULA 95ª. QUADRO DE AVISOS

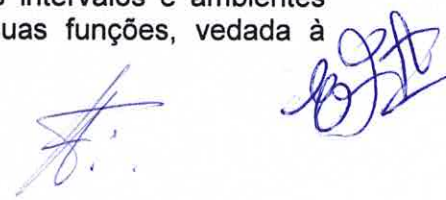
As empresas permitirão ao sindicato suscitante que mantenha quadro de avisos nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o sindicato suscitante fornecer os quadros.

§ 1.º Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja, ou que viole a lei vigente.

§ 2.º O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua afixação pelo prazo que for solicitado.

CLÁUSULA 96ª. ATUAÇÃO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos e ambientes destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à



divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

CLÁUSULA 97ª. ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, as empresas permitirão o livre acesso nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

CLÁUSULA 98ª. DELEGADOS SINDICAIS

Nos estabelecimentos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 da CLT.

CLÁUSULA 99ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS

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

CLÁUSULA 100ª. RELAÇÕES DE CONTRIBUINTES

As empresas encaminharão cópias das guias de contribuições sindical e assistencial aos sindicatos ora convenientes, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

CLÁUSULA 101ª. CÓPIAS DAS RAIS

Obriga-se a empresa a remeter aos sindicatos ora convenientes, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

CLÁUSULA 102ª. CURSOS NOS SINDICATOS

As empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno, no decorrer dos cursos a serem promovidos pelos sindicatos convenientes.

CLÁUSULA 103ª. ESCOLAS DE HOTELARIA. CONVÊNIO DE APOIO MÚTUO

As partes convenientes assumem o compromisso de, mediante a escola de hotelaria a ser implantada, investirem na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade, aprimoramento da mão-de-obra, gestão empresarial e empreendedorismo.

§ 1.º Com este propósito, as partes se comprometem a manter estreito intercâmbio e apoio mútuo às respectivas Escolas de Hotelaria, que continuarão autônomas, geridas pelas respectivas administrações, com independência e responsabilidade, sem interferência de uma e outra em sua atuação.

§ 2.º Assim, o apoio mútuo deverá conduzir a unificação dos programas de ensino e à

diplomação conjunta como forma de prestígio das categorias econômica e profissional.

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

- a) Representação econômica: Paulo César Andrade e Benedito Ferreira dos Santos.
- b) Representação profissional: Rubens Fernandes da Silva, Darly Alves de Abreu e Paulo Augusto Pereira.

§ 4.º A comissão ora constituída, no prazo de 120 dias, apresentará às partes convenientes minuta de Regimento para reger o Convênio de Apoio Mútuo, que por sua vez se reunirá, nos 30 dias subsequentes, para sua discussão e assinatura do texto final. Ficará assegurada a participação das representações profissional e econômica, já nomeadas, e assento nos Conselhos Consultivos das respectivas Escolas.

CLÁUSULA 104ª. COMISSÃO PARITÁRIA. APERFEIÇOAMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

As partes convenientes assumem o compromisso de estudar o aperfeiçoamento das cláusulas da presente Convenção Coletiva – inclusive para fins de alteração da forma de enquadramento salarial das empresas da categoria –, o que será feito pelas comissões obreira e patronal já eleitas, as quais se reunirão 1 (uma) vez por mês com esse intuito.

§ 1.º As entidades sindicais representativas, através da Comissão Paritária, avaliarão o mercado de saúde privada, a legislação e a modernidade, realizando estudos de avaliação de alternativas ao modelo de Plano de Saúde tradicional, cuja ampla cobertura ditada pela A.N.S. acabou fazendo com que os preços praticados tornassem difícil sua implantação pelas empresas. Ao final dos estudos, as entidades convenientes poderão editar Termo Aditivo, alterando as exigências previstas nesta Convenção para disponibilização da Assistência Saúde à categoria, visando o caráter social da medida.

§ 2.º Da mesma forma preconizada no parágrafo anterior, a Comissão Paritária avaliará os impactos do Programa do Governo Federal chamado e-Social, que vai alterar, em breve, toda a metodologia de Segurança e Medicina do Trabalho, PPRA, PCMSO, etc., nas empresas. Com o objetivo de que as empresas possam cumprir as exigências legais adequadamente, as entidades sindicais poderão, se for o caso, realizar Termo Aditivo sobre essa matéria.

XVI – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 105ª. ABRANGÊNCIA

A presente convenção abrangerá a todos os integrantes das categorias profissional e econômica representadas, independentemente de fazerem parte ou não nos quadros associativos das Entidades suscitante e suscitadas, isto é, na mesma área geográfica comum a todas as entidades.

§ 1.º Observar-se-á rigorosamente o artigo 1º do atual Estatuto do suscitante, adaptado ao Novo Código Civil, para todos os efeitos legais, inclusive enquadramento sindical, no tocante a todos os Municípios efetivamente abrangidos pela base territorial comum aos sindicatos, indicada na cláusula 2ª desta Convenção:

ESTATUTO SOCIAL

TÍTULO I

CONSTITUIÇÃO E AFINS

Art. 1º. O **SINTHORESP** – *Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região* designação figurada do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo, tem foro e sede em São Paulo, com prazo de duração indeterminado, sendo constituído para representar os trabalhadores empregados do comércio hoteleiro e similares, alimentação preparada e bebidas a varejo em sua base territorial, constituída pelos seguintes municípios do Estado de São Paulo: São Paulo, Osasco, Guarulhos, Guararema, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

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

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

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

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

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

§ 2.º Em que pese a VACATIO LEGIS, em havendo previsão legal de espontaneidade em relação a qualquer tipo de contribuição para o sindicato, o direito de oposição ao desconto, previsto na Cláusula 77ª, considerando a interpretação adotada pelo STF em relação ao art. 8º, V, da Constituição Federal, implicará auto exclusão do oponente – SPONTE SUA – da aplicabilidade desta CCT, ficando assegurado ao empregador o direito de suprir tal contrariedade à assembleia geral, pagando por ele.

CLÁUSULA 106ª. MULTA

O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 72,80** (setenta e dois reais e oitenta centavos), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

CLÁUSULA 107ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

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

CLÁUSULA 108ª. DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, combinado com o art. 620 da CLT, o SINTHORESP possui a prerrogativa de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho que melhor atendam aos anseios de seus representados, e tomar as medidas necessárias para a defesa de seus direitos e interesses.

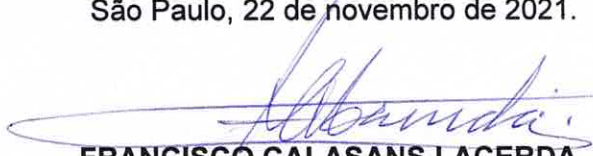
Parágrafo único: Para a formalização dos acordos coletivos, a empresa poderá, preferencialmente, contar com assistência técnica do SinHoRes, quando expressa e previamente solicitado, bem como, atender aos critérios estabelecidos pela entidade patronal.

CLÁUSULA 109ª. ESCLARECIMENTO FINAL

Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, especialmente o inciso XXVI, têm eficácia equivalente à Lei.

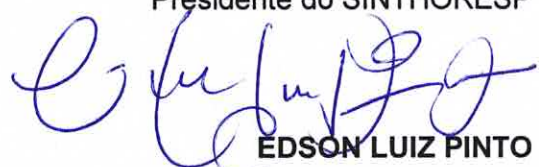
O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que é exatamente para evitar a aplicação de tal Precedente que as partes fazem aqui concessões, até tornar possível o presente pacto. Ressalte-se que o mesmo artigo 7º, em seus incisos VI, XIII e XIV, atribui à Convenção Coletiva de Trabalho poderes acima da Lei e, princípio geral de direito, "quem pode o mais, pode o menos". Ademais, é condição ajustada, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adoção do entendimento do Supremo Tribunal Federal, nos Recursos Extraordinários nºs 189.960-3 e 337.718-3, conforme explicitado na Cláusula 78ª supra, dado que a contribuição aqui adotada é apenas aquela autorizada pelo artigo 513, letra "e", da CLT.

São Paulo, 22 de novembro de 2021.



FRANCISCO CALASANS LACERTA

Presidente do SINTHORESP



EDSON LUIZ PINTO

Presidente do SINTHORES OSASCO

Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas

A – Meios de Hospedagem (Exceto Motéis)

CARGOS	VALORES
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 RECEPÇÃO	565,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	537,00
MENSAGEIRO	360,00
CAPITÃO 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 RECEPÇÃO	387,00
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	367,00
MENSAGEIRO	248,00
CAPITÃO 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 RECEPÇÃO	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

B – Bares e Restaurantes (Alimentos e Bebidas)

Regime Tributário: Lucro Real ou Presumido	
MAITRE	300,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	300,00
COMIM	300,00
BARTENDER	300,00
Regime Tributário: Simples Nacional	
MAITRE	145,00
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	145,00
COMIM	145,00
BARTENDER	145,00


FRANCISCO CALASANS LACERDA
 Presidente do SINTHORESP


EDSON LUIZ PINTO
 Presidente do SINHORES OSASCO