

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2023/2025
– HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DE SÃO PAULO E REGIÃO –**

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria laboral, 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**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.657.168/0001-21, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDHOTÉIS-SP - Sindicato das Empresas de Hotelaria e Estabelecimentos de Hospedagem do Município de São Paulo e Região Metropolitana**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.648.209/0001-13, por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, 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 – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o período de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2025, mantida a data-base em 1º de julho.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange **empregadores e empregados em hotéis, pousadas, hostels e outros meios de hospedagem – incluindo motéis –**, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenientes, quais sejam: São Paulo, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Caieiras, Cabreúva, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itaquaquecetuba, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano e Taboão da Serra.

Parágrafo único. Nos termos do caput, a presente convenção não se aplica aos empregados e empregadores de restaurantes, lanchonetes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares e similares, cujos salários e demais regras aplicáveis foram disciplinadas em convenção coletiva de trabalho própria, assinada entre o SINTHORESP e o SINDRESBAR em 28 de julho de 2023.

II – CORREÇÕES E PISOS SALARIAIS

Cláusula 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

Considerando o momento de retomada do setor, que não possibilita a concessão de reajuste salarial imediato, o reajustamento salarial será aplicado na forma e prazos seguintes:

- a) **A partir de 01/07/2023**: Correção de 8% (oito por cento), mediante a aplicação do fator 1,08 (um inteiro e oito centésimos);



- b) **A partir de 01/09/2023:** Correção de **4%** sobre o salário de julho/2023, mediante a aplicação do fator **1,04** (um inteiro e quatro centésimos);
- c) **A partir de 01/05/2024:** Correção de **4%** sobre o salário de outubro/2023, mediante a aplicação do fator **1,04** (um inteiro e quatro centésimos); e
- d) **A partir de 01/07/2024:** Correção dos salários de maio/2024 pelo **INPC acumulado entre 01/07/2023 e 30/06/2024**, a ser divulgado em circular conjunta firmada pelos sindicatos laboral e patronal, tão logo o índice seja divulgado (o que, espera-se, ocorra em meados de julho/2024).

§ 1.º As diferenças salariais porventura existentes deverão ser pagas juntamente com o salário de setembro de 2023, cujo prazo de pagamento vence no 5º dia útil do mês de outubro de 2023, sem qualquer acréscimo, multa, juros ou outra penalidade.

§ 2.º Os reajustes previstos nas alíneas "a", "b" e "c" do caput não se aplicam aos empregados com salário igual ou superior a **R\$ 10.500,00** (dez mil e quinhentos reais), posto que a estes serão acrescidas, como reajuste, as parcelas fixas de **R\$ 840,00** (oitocentos e quarenta reais) a partir de 01/07/2023, de **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais) a partir de 01/09/2023, e de **R\$ 420,00** (quatrocentos e vinte reais) a partir de 01/05/2024. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 3.º Em razão de o valor nominal do piso salarial devido para as microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES e que concedem plano de saúde ter sofrido majoração diversa ao reajustamento previsto na presente cláusula, as empresas que tiverem que aplicar reajuste superior a 8% para alcançarem o valor fixado para o aludido piso, fixado em **R\$ 1.550,08** a partir de 01/07/2023, como previsto na cláusula 4ª, I, "a" desta Convenção, poderão compensar esse reajuste excedente a 8% quando da aplicação dos reajustamentos previstos para setembro/2023.

§ 4.º Para melhor compreensão e exata aplicação do disposto no parágrafo anterior, as empresas deverão proceder como demonstrado no exemplo abaixo:

- **Microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES que concedem plano de saúde e que possui empregado com salário de R\$ 1.384,00 em junho/2023:** Como este salário possui o mesmo valor do piso devido para microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no SIMPLES para o mês de junho/2023, como estipulado pela CCT anterior (**R\$ 1.384,00**), sendo necessária, portanto, a aplicação não de 8%, mas de 12% de reajuste para que tal salário alcance o valor do respectivo piso devido a partir de 01/07/2023 [ou seja: $R\$ 1.384,00 + 12\% = R\$ 1.550,08$], esses 4% que foram concedidos além do índice normal de 8% poderão ser compensados quando do reajustamento previsto para setembro/2023. Como o índice excedente (4%) é o mesmo índice previsto para setembro/2023 (4%), a empresa estará desobrigada de conceder qualquer reajuste para este empregado no mês de setembro/2023, devendo aplicar somente os demais reajustes previstos para maio/2024 (4%) e julho/2024 (INPC de julho/23 a junho/24).

§ 5.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 2021, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 6.º Na hipótese de empregado **admitido após 1º de julho de 2021**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, serão aplicados reajustes de forma proporcional, desde que o valor não seja inferior ao piso salarial e nem inferior ao salário de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

§ 7.º Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado a partir de 1º de julho de 2023, tal fato não prejudicará o direito deste ao cálculo das verbas rescisórias com o inteiro reajustamento salarial previsto nas alíneas "a", "b" e "c" do caput. 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 30/07/2023***, e que, portanto, teve aplicado sobre os seus salários somente o reajuste de 8% (respeitado o valor do piso salarial aplicável) previsto na alínea "a" 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 dos outros reajustes de 4% cada, previstos nas alíneas "b" e "c" do *caput*. Essa diferença será paga a título de **INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR** e sobre ela não incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.
- ***Empregado dispensado em 01/03/2024***, e que, portanto, teve aplicado sobre os seus salários somente os índices de reajuste previstos 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 4% 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. PISOS SALARIAIS

Os pisos salariais serão os seguintes:

I – PARA AS MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E EMPRESAS ENQUADRADAS NO REGIME DO SIMPLES, E QUE CONCEDEM PLANO DE SAÚDE:

- a) A partir de **01/07/2023**, de **R\$ 1.550,08** (mil quinhentos e cinquenta reais e oito centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,05** (sete reais e cinco centavos) por hora trabalhada aos horistas;
- b) A partir de **01/09/2023**, permanecem os pisos de **R\$ 1.550,08** (mil quinhentos e cinquenta reais e oito centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,05** (sete reais e cinco centavos) por hora trabalhada aos horistas; e
- c) A partir de **01/05/2024**, de **R\$ 1.612,08** (mil seiscentos e doze reais e oito centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,33** (sete reais e trinta e três centavos) por hora trabalhada aos horistas.

II – PARA AS DEMAIS EMPRESAS QUE CONCEDEM PLANO DE SAÚDE:

- a) A partir de **01/07/2023**, de **R\$ 1.554,12** (mil quinhentos e cinquenta e quatro reais e doze centavos) para os empregados mensalistas ou **R\$ 7,07** (sete reais e sete centavos) por hora para os empregados horistas;
- b) A partir de **01/09/2023**, de **R\$ 1.616,29** (mil seiscentos e dezesseis reais e vinte e nove centavos) para os empregados mensalistas ou **R\$ 7,35** (sete reais e trinta e cinco centavos) por hora para os empregados horistas
- c) A partir de **01/05/2024**, de **R\$ 1.680,94** (mil seiscentos e oitenta reais e noventa e quatro centavos) para os empregados mensalistas ou **R\$ 7,64** (sete reais e sessenta e quatro centavos) por hora para os empregados horistas.

III – PARA AS MICROEMPRESAS, EMPRESAS DE PEQUENO PORTE E EMPRESAS ENQUADRADAS NO REGIME DO SIMPLES, E QUE NÃO CONCEDEM PLANO DE SAÚDE:

- a) A partir de **01/07/2023**, de **R\$ 1.630,80** (mil seiscentos e trinta reais e oitenta centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,41** (sete reais e quarenta e um centavos) por hora trabalhada aos horistas;
- b) A partir de **01/09/2023**, de **R\$ 1.696,03** (mil seiscentos e noventa e seis reais e três centavos) por mês

trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,71** (sete reais e setenta e um centavos) por hora trabalhada aos horistas; e

- c) A partir de **01/05/2024**, de **R\$ 1.763,87** (mil setecentos e sessenta e três reais e oitenta e sete centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 8,02** (oito reais e dois centavos) por hora trabalhada para os horistas.

IV – PARA AS DEMAIS EMPRESAS QUE NÃO CONCEDEM PLANO DE SAÚDE:

- a) A partir de **01/07/2023**, de **R\$ 1.695,60** (mil seiscentos e noventa e cinco reais e sessenta centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,71** (sete reais e setenta e um centavos) por hora trabalhada aos horistas;
- b) A partir de **01/09/2023**, de **R\$ 1.763,42** (mil setecentos e sessenta e três reais e quarenta e dois centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 8,02** (oito reais e dois centavos) por hora trabalhada para os horistas; e
- c) A partir de **01/05/2024**, de **R\$ 1.834,00** (mil oitocentos e trinta e quatro reais) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 8,34** (oito reais e trinta e quatro centavos) por hora trabalhada aos horistas.

§ 1.º A partir de **01/07/2024**, os pisos salariais serão equivalentes ao resultado da aplicação do INPC acumulado entre 01/07/2023 e 30/06/2024 sobre os respectivos pisos salariais devidos a partir de 01/05/2024. O índice a ser aplicado e os novos pisos serão oportunamente divulgados pelos sindicatos laboral e patronal em circular conjunta, tão logo o INPC seja divulgado (o que, espera-se, ocorra em meados de julho/2024).

§ 2.º Para efeitos de compreensão desta cláusula, mensalistas são empregados que recebem salários por mês trabalhado, e horistas são empregados que recebem por hora trabalhada.

§ 3.º O piso salarial para os empregados de **empresas que adotem a modalidade de gorjetas compulsórias**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, serão os seguintes, observados também os termos do parágrafo 1º desta cláusula:

- a) A partir de **01/07/2023**, de **R\$ 1.550,08** (mil quinhentos e cinquenta reais e oito centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,05** (sete reais e cinco centavos) por hora trabalhada aos horistas;
- b) A partir de **01/09/2023**, permanecem os pisos de **R\$ 1.550,08** (mil quinhentos e cinquenta reais e oito centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,05** (sete reais e cinco centavos) por hora trabalhada aos horistas; e
- c) A partir de **01/05/2024**, de **R\$ 1.612,08** (mil seiscentos e doze reais e oito centavos) por mês trabalhado aos mensalistas, ou **R\$ 7,33** (sete reais e trinta e três centavos) por hora trabalhada aos horistas.

Cláusula 5ª. CONCESSÃO DE CORREÇÃO SALARIAL EM 01/07/2024

Seguindo o quanto consignado na cláusula 3ª, "d", desta CCT, os salários dos empregados serão corrigidos em 1º de julho de 2024 pelo INPC acumulado no período de 01/07/2023 a 30/06/2024, de modo que, quando do advento da data-base de 1º de julho de 2025, as partes convenientes negociarão somente o reajustamento salarial devido pelo período de 01/07/2024 a 30/06/2025.

Parágrafo único. Após a divulgação do INPC acumulado para o período de 01/07/2023 a 30/06/2024 (o que, espera-se, ocorra em meados de julho/2024), as partes convenientes lançarão circular conjunta contendo não só o índice de correção salarial, mas também os valores devidos pelos pisos salariais, bem como os valores atualizados referentes ao tíquete-refeição, ajuda de custo para manutenção de uniformes, quebra de caixa e contribuições assistenciais laboral e patronal, quando devido.

III – DEMAIS GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS

Cláusula 6ª. 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 7ª. 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 8ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão **comprovantes de pagamento de salários** aos seus empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e o número de 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 9ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Incorrerá na **multa de 10%** 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 10ª. 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 recebimento em agência ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

Cláusula 11ª. 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 12ª. ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão a seus empregados um **adiantamento salarial** (o popular “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.

- 5 -



Cláusula 13ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

Cláusula 14ª. 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.

Cláusula 15ª. SALÁRIO FAMÍLIA

As empresas pagarão aos seus empregados o **salário família**, na forma da legislação vigente.

IV – GORJETAS

Cláusula 16ª. DOS VALORES ESTIMADOS A SEREM APLICADOS POR HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM EM GERAL

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**, 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** –, 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 –, 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\$ 1.952,28** (mil novecentos e cinquenta e dois reais e vinte e oito centavos) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; o hotel *midscale* que incorrer na hipótese do *caput*, em relação à sua camareira, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de **R\$ 901,32** (novecentos e um reais e trinta e dois centavos) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; e assim por diante.



Cláusula 17ª. 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 inclui-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.

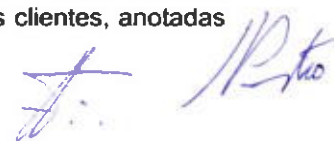
Parágrafo único. A Tabela de Estimativa de Gorjetas aplicável ao estabelecimento, seja a constante do anexo da presente convenção coletiva ou aquela a ser estipulada via acordo e instrumento coletivo de trabalho, encontra pleno respaldo na jurisprudência de nossos tribunais, inclusive do Colendo Tribunal 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)

V – GORJETAS COMPULSÓRIAS

Cláusula 18ª. 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.

§ 1.º 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'.

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

§ 3.º 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.

§ 4.º 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 19ª. Repique é toda quantia paga de livre vontade pelo cliente e além dos valores das despesas e gorjetas descritas nas notas de consumo.

§ 1.º 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.

§ 2.º 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.

§ 3.º 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 20ª. O montante mensal arrecadado pelo estabelecimento 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**:

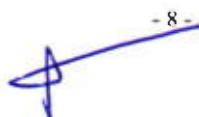
a) **Até 33%** (trinta e três por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e

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 exige 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

- 8 -



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.

§ 1.º 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.

§ 2.º 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.

§ 3.º 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.

§ 4.º 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).

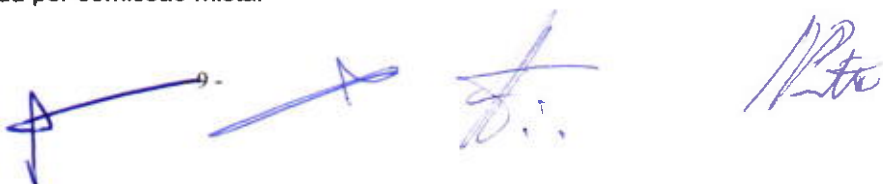
§ 5.º Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Compulsórias que adiantem mensalmente a parcela do 13º salário sobre as gorjetas recebidas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,33% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º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

§ 6.º 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 21ª. 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.

§ 1.º 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.

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



§ 3.º 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); e
- d) Os critérios básicos de rateio (percentuais destinados ao salão de atendimento e aos demais empregados, inclusive os da cozinha).

VI – FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS

Cláusula 22ª. 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.

Cláusula 23ª. Será devida ao sindicato profissional, se autorizada 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.

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

§ 2.º A contribuição de fiscalização, que não se confunde com aquela descrita nos Termos de Ajuste de Conduta firmados nos autos dos Inquéritos Cíveis nºs 000895.2002.02.000/1 e 001882.2010.02.000/2, dependerá de aprovação pela assembleia dos empregados da empresa, que é totalmente opcional, nos termos do caput.

§ 3.º 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.

§ 4.º 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.

VII – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Cláusula 24ª. 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\$ 26,68** (vinte e seis reais e