

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2025**

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 (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINHORES Osasco - Alphaville e Região** (CNPJ 20.584.243/0001-21), 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 2023/2025**, 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 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, apart-hotéis, motéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas, hostels, restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods e assemelhados, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes, quais sejam: **Barueri, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba.**

### **II – AUMENTO REAL, CORREÇÃO SALARIAL, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA 3ª. AUMENTO REAL**

A partir de 1º de julho de 2023 é devido 1% (um) por cento de aumento real sobre todos os salários devidos em junho de 2023.

#### CLÁUSULA 4ª CORREÇÃO SALARIAL

Considerando o momento de retomada pelo setor, que não possibilita a concessão de reajuste salarial imediato, acordam as partes que o reajuste salarial de 3%, sobre o salário devido em julho de 2023 (ou seja, já acrescido de 1% de aumento real, conforme consta na cláusula anterior) será devido a partir de 01/09/2023, ou seja, os salários a serem pagos até o quinto dia útil de outubro.

§ 1.º As empresas que não concederam no salário de setembro o reajuste de 3% deverão fazê-lo no salário de outubro, ou seja, até o quinto dia útil de novembro, deverão pagar juntamente com o salário de outubro, a diferença salarial dos 3% sem multa e/ou juros;

§ 2.º A correção salarial prevista nesta cláusula não se aplica aos empregados com salário igual ou superior à R\$ 8.500,00 (oito mil e quinhentos reais), que se ativem no setor de alimentação preparada e bebida a varejo, posto que a estes será acrescida, como reajuste, a parcela fixa de R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais) a partir de 01/10/2023, ou seja, os salários a serem pagos até o quinto dia útil de novembro. Tais empregados poderão negociar majoração direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 3.º A correção salarial prevista nesta cláusula não se aplica aos empregados com salário igual ou superior à R\$ 10.500,00 (dez mil e quinhentos reais), que se ativem no setor de hospitalidade, posto que a estes será acrescida, como reajuste, a parcela fixa de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais) a partir de 01/10/2023, ou seja, os salários a serem pagos até o quinto dia útil de novembro. Tais empregados poderão negociar majoração direta e livremente com seus respectivos empregadores;

§ 4.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 2022**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 5.º Na hipótese de empregado admitido após **1.º de julho de 2022**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento após essa data, serão aplicados os reajustes de forma proporcional, desde que o valor não seja inferior ao piso salarial e em inferior ao salário de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

§ 6.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 ora negociado nesta cláusula, bem como o aumento real constante da cláusula anterior. Assim, os empregados dispensados deverão receber juntamente com suas verbas rescisórias as diferenças decorrentes dos índices de reajustamento salarial e aumento real que não foram aplicados, a depender da data da rescisão e do disposto no *caput* desta cláusula.

#### **CLÁUSULA 5ª. REAJUSTAMENTO SALARIAL EM 01/07/2024**

As empresas, a partir de **01/07/2024**, deverão reajustar os salários, no percentual do INPC acumulado entre 01/07/2023 e 30/06/2024 sobre os salários devidos em 06/2024, limitado à 4% (quatro por cento). Se o INPC do referido período for superior à 4% (quatro por cento), as entidades negociarão a forma de pagamento daquilo que superar o referido percentual.

§ 1º O índice a ser aplicado e os novos pisos, assim como os valores atualizados do tíquete-refeição, vale alimentação, ajuda de custo, manutenção de uniformes, quebra de caixa, BSF, contribuições assistenciais laboral e patronal, 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).

§2º. Os tetos salariais de R\$ 8.500,00 (setor de alimentação preparada e bebida a varejo) e de R\$ 10.500,00 (setor de hospitalidade) serão reajustados pelo mesmo índice de correção a ser aplicado aos salários e pisos, na forma prevista no “caput” desta cláusula.

§3º. Os empregados que recebam em junho de 2024 salário superior ao novo teto reajustado, poderão negociar majoração direta e livremente com seus empregadores.

#### **CLÁUSULA 6ª. PISOS SALARIAIS**

Os pisos salariais serão os seguintes:

##### **I – Para as empresas que concedem plano de saúde:**

##### **a) PISO 1 - Para as microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES:**

- **A partir de 01/07/2023**, de **R\$ 1.565,58** (mil e quinhentos e sessenta e cinco reais e cinquenta e oito centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,11** (sete reais e onze 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 01/10/2023**, de **R\$ 1.612,54** (mil e seiscentos e doze reais e cinquenta e quatro centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,32** (sete reais e trinta 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).

**b) PISO 2 - Para as demais empresas que concedem plano de saúde:**

- **A partir de 01/07/2023**, de **R\$ 1.627,80** (mil e seiscentos e vinte e sete reais e oitenta centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,40** (sete reais e quarenta 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 01/10/2023**, de **R\$ 1.676,63** (mil e seiscentos e setenta e seis reais e sessenta e três centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,62** (sete reais e sessenta 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).

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

**a) PISO 3 - Para as microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES:**

- **A partir de 01/07/2023**, de **R\$ 1.707,57** (mil e setecentos e sete reais e cinquenta e sete centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,76** (sete reais e setenta 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);

- **A partir de 01/10/2023**, de **R\$ 1.758,79** (mil e setecentos e cinquenta e oito reais e setenta e nove centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,99** (sete reais e noventa 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).

**b) PISO 4 - Para as demais empresas:**

- **A partir de 01/07/2023**, de **R\$ 1.775,90** (mil e setecentos e setenta e cinco reais e noventa centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 8,07** (oito reais 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 01/10/2023**, de **R\$ 1.829,26** (mil e oitocentos e vinte e nove reais e vinte e seis centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 8,31** (oito reais e trinta 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).

§ 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 o estabelecido como o PISO 1:

- **A partir de 01/07/2023**, de **R\$ 1.565,58** (mil e quinhentos e sessenta e cinco reais e cinquenta e oito centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,11** (sete reais e onze 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 01/10/2023**, de **R\$ 1.612,54** (mil e seiscentos e doze reais e cinquenta e quatro centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,32** (sete reais e trinta 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).

§ 2º. 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.

#### **CLÁUSULA 7ª. PISO SALARIAL DE INGRESSO**

As empresas poderão pagar aos seus novos empregados, pelos 90 (noventa) primeiros dias do contrato de trabalho, independentemente do enquadramento tributário da empresa (e se concede ou não convênio médico) o piso de **R\$ 1.612,54** (mil e seiscentos e doze reais e cinquenta e quatro centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,32** (sete reais e trinta 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).

§ 1º. A partir do 91º dia do contrato de trabalho, o empregado passará a receber o piso salarial, conforme estabelecido na cláusula 6ª. Vale dizer: de acordo com o enquadramento tributário e, se concede ou não convênio médico.

### **III – DEMAIS GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA 8ª. 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 9ª. 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 10ª. 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 11ª. 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 12ª. 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 13ª. 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 14ª. 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 15ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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

#### **CLÁUSULA 16ª. 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.

### **IV – GORJETAS**

## **ESTIMATIVA DE GORJETA**

**CLAUSULA 17ª.** Conforme previsão do art. 457 da CLT e a inteligência da Lei nº 13.419/2017, e segundo a realidade do comércio, há duas modalidades de gorjetas:

- a) espontâneas; e
- b) ostensivas, também conhecidas como taxas de serviço.

Parágrafo único. Toda gorjeta é facultativa, e nenhum cliente pode ser obrigado a pagar gorjetas contra a sua vontade, ainda que estas constem da nota de consumo. A distinção quanto a uma ou outra modalidade de gorjeta é dada pelo presente instrumento unicamente para fins trabalhistas, visando definir a forma de integração das gorjetas na remuneração dos empregados – se por valores estimados ou pelos **efetivos valores arrecadados pelo** estabelecimento a tal título (respeitada a retenção do empregador para pagamento de encargos) –, tudo a depender da cobrança ou não de gorjetas e sua possibilidade de quantificação pela empresa.

## **GORJETAS ESPONTÂNEAS**

### **Cláusula 18ª. GORJETA ESPONTÂNEA. DEFINIÇÃO**

Gorjeta espontânea é toda quantia paga em dinheiro (papel-moeda) pelo cliente ao empregado, de livre e espontânea vontade, sem o estímulo de seu pagamento ou inclusão de valor ou percentual nas notas de despesas ou pré-contas – nem mesmo por anotação manual, ou por meio de pequenos papéis ou post-its anexados ou grampeados às contas –, de modo que os valores pagos em dinheiro pelos clientes sejam totalmente desconhecidos pelo empregador, sem qualquer possibilidade de quantificação.

§1.º Nessa modalidade, o rateio das gorjetas pagas em dinheiro é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento.

§2.º A divisão mencionada no parágrafo anterior poderá ser feita pelo conhecido sistema de “caixinha”, ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

### **CLÁUSULA 19ª. GORJETA ESPONTÂNEA. DESCARACTERIZAÇÃO DA MODALIDADE EM RAZÃO DE CONTABILIZAÇÃO**

Nos termos da cláusula anterior, quando for conhecido o montante arrecadado a título de gorjetas ou for possível sua quantificação, tais gorjetas não serão consideradas espontâneas, pois a contabilização de valores é incompatível com tal modalidade, e conseqüentemente enquadrará a empresa na modalidade de gorjetas ostensivas, obrigando o repasse das gorjetas em seus efetivos valores, na folha de pagamento salarial.

§1.º O pagamento de gorjetas por meio de cheques ou cartões de débito ou crédito, mesmo a pedido do cliente, inviabiliza a caracterização da empresa na modalidade de gorjetas espontâneas, uma vez que a percepção de valores por tais formas de pagamento inevitavelmente faz com que as gorjetas sejam contabilizadas, colocando a empresa na hipótese descrita no caput.

§2.º Não descaracterizará a modalidade de gorjetas espontâneas quando os empregados, por conta própria, induzirem os clientes do estabelecimento à concessão de gratificações, desde que não haja qualquer inserção nas comandas ou notas de consumo, ou mesmo contabilização de seu valor por parte do estabelecimento.

### **CLÁUSULA 20ª. DOS VALORES ESTIMADOS E FORMA DE SUA APLICAÇÃO**

Na modalidade de gorjetas espontâneas, em razão do fato de elas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferem mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

§1.º Não obstante a disposição do caput, para fins do disposto no Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática, estabelecendo-se valores estimados sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários e fiscais.

§ 2.º Para os fins desta cláusula, as empresas que já vinham praticando a modalidade de gorjetas espontâneas, conforme a definição da norma coletiva, bem como as empresas constituídas a partir de 01/07/2023, ou aquelas que não praticavam nenhuma modalidade de gorjeta e que passaram a praticar a modalidade de gorjetas espontâneas devido à nova realidade do estabelecimento convencionam-se que serão devidos, como estimativa de gorjeta, os valores constantes da Tabela Geral de Estimativa de Gorjeta anexa, devidamente atualizada em 15% (quinze por cento), eis que não havia sido reajustada em 12%, quando do termo aditivo à CCT.

### **CLÁUSULA 21ª. FORMA DE INTEGRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA**

Sobre os valores das estimativas de gorjetas, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

1. Os valores deverão constar do contrato de trabalho do empregado ou de alteração contratual, conforme o caso, e anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social sob a rubrica ESTIMATIVA DE GORJETAS;
2. As empresas não estão obrigadas a pagar os valores estimados, 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. Para tanto, tais valores deverão ingressar na parte dos vencimentos do holerite, e ao mesmo tempo ingressar na parte dos descontos;
3. 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;
4. 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;
5. 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

6. 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.

## **CLÁUSULA 22ª - DA ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEGAGENS 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 de férias, 13º Salário, FGTS e Contribuições Previdenciárias.

§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 – para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, maitres, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc.).

§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, em anexo, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos de valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas.

## **GORJETAS OSTENSIVAS**

### **Cláusula 23ª. GORJETA OSTENSIVA. DEFINIÇÃO**

Gorjeta ostensiva, 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 de forma mecânica ou manual, diretamente nestas ou em pequenos papéis (inclusive os chamados 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, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente pago será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica ‘GORJETA’, ‘TAXA DE SERVIÇO’, ‘GORJETA CONCEDIDA’ ou denominação semelhante.

§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, descontadas as retenções devidas ao empregador, como disciplinado pelas cláusulas seguintes.

§3.º Apesar da nomenclatura do regime (“gorjetas ostensivas”), os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo, conforme a cláusula 17ª, parágrafo único, do presente instrumento.

§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 24ª. REPIQUE. DEFINIÇÃO E FORMA DE INTEGRAÇÃO**

Repique é toda quantia paga de livre vontade pelo cliente e além da gorjeta tradicional de 10% do valor das despesas descritas nas notas de consumo, ainda que o estabelecimento sugira gratificação maior do que os usuais 10%.

§1.º Quando pago em cheque ou cartão de crédito/débito – havendo, portanto, a contabilização do valor –, o repique será recolhido ao caixa da empresa e distribuído em holerites, entre o próprio empregado que o recebeu e os demais empregados do estabelecimento, de acordo com o que for estabelecido entre empregado e empregador no contrato de trabalho, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual.

§2.º O contrato de trabalho ou a alteração contratual, por sua vez, poderá determinar que os valores dos repiques sejam distribuídos aos empregados:

I - Como premiação, pelos bons serviços prestados, hipótese na qual as quantias respectivas seriam pagas em holerites como PRÊMIOS/REPIQUES, desvinculados das remunerações (sem a incidência de encargos) e sem as retenções de 20% ou 33%, conforme o regime tributário da empresa; ou

II - De acordo com as mesmas regras das gorjetas, ou seja, com as retenções de 20% ou 33% e integração nas remunerações dos empregados (Enunciado 354 do TST).

§3.º Caberá ainda ao empregado e empregador regularem no contrato de trabalho ou em alteração contratual a hipótese do recebimento do repique pago em dinheiro pelo cliente diretamente ao atendente do estabelecimento, sendo admissíveis as seguintes deliberações:

I - Permissão para que o empregado retenha para si o repique pago em dinheiro pelo cliente, caso em que as quantias que ele receber a esse título, em hipótese alguma, integrarão sua remuneração; ou

II - Obrigação do empregado que recebeu o repique em dinheiro encaminhar a quantia ao caixa da empresa, para posterior divisão entre os demais empregados, caso em que deverá haver ainda deliberação quanto à aplicação dos incisos I ou II do parágrafo 2º acima.

§ 4.º Consoante os arts. 612 e 620 da CLT, serão respeitados os acordos coletivos que deem tratamento diferenciado ao repique, garantindo-se, em todo caso, a integração na remuneração dos empregados da gorjeta tradicional de 10% do valor das comandas ou notas de consumo.

## **CLÁUSULA 25ª. CRITÉRIOS PARA RETENÇÃO DE PARTE DAS GORJETAS PELO EMPREGADOR PARA PAGAMENTO DE ENCARGOS**

Na modalidade de gorjetas ostensivas, em razão do fato de estas serem contabilizadas pela empresa, sendo perfeitamente possível apurar-se o quantum arrecadado, o empregador fica obrigado a repassar as gorjetas aos empregados em folha salarial, segundo os critérios definidos neste instrumento;

§1.º A empresa que se enquadrar na modalidade de “gorjetas ostensivas” deverá formalizar o repasse diretamente no contrato de trabalho do empregado, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual;

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

§3.º Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Ostensivas 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.

§4.º O repasse das gorjetas poderá ser realizado de forma linear, ou seja, o mesmo valor para todos os empregados operacionais ou que tenham contato direto com os clientes, ou por Tabela de Pontuação por cargo, segundo os usos e costumes do estabelecimento.

§5.º Em caso de ter havido modificação da modalidade de gorjetas – ou seja, deixando a empresa a modalidade de gorjetas espontâneas para passar a praticar a modalidade de gorjetas ostensivas, nos estritos termos deste instrumento coletivo –, tal realidade fática deverá ser formalizada no contrato de trabalho do empregado, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual.

§6.º O montante mensal líquido 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) Retenção de 33% (trinta e três por cento) das gorjetas líquidas pelo empregador, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante – ou seja, 67% (sessenta e sete por cento) das gorjetas líquidas – 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) Retenção de 20% (vinte por cento) das gorjetas líquidas pela empresa, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante – ou seja, 80% (oitenta por cento) das gorjetas líquidas – 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.

§7.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, passando de 33% para 20% de retenção. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, passando de 20% para 33% de retenção.

§8.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, e pagas juntamente com os salários, devendo haver o devido destaque no demonstrativo de pagamento mensal das quantias pagas aos empregados e os respectivos valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§9. 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.

§10. 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).

§11. As gorjetas serão rateadas entre os trabalhadores nos termos do parágrafo 4º desta cláusula. Será lícito, mas não obrigatório, que empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, ficando tal procedimento sempre a depender da decisão dos próprios empregados interessados e dos usos e costumes do estabelecimento.

§12. A retenção de determinado percentual pelo empregador para pagamento dos encargos decorrentes do repasse em folha salarial estimula a manutenção de sua cobrança pelo empregador nas comandas ou notas de consumo e evita que o custo dos encargos arcados unicamente pelo empregador seja repassado sobre os serviços do estabelecimento – o que acaba sendo ruim também para os empregados, pois o encarecimento de preços afasta a clientela e, conseqüentemente, prejudica o negócio e contribui para dispensas.

## **CLÁUSULA 26ª. OBRIGATORIEDADE DE MANUTENÇÃO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS NA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As disposições deste Capítulo, sem exceção, devem ser obedecidas por patrões e empregados, tendo em vista que o negociado prevalece sobre o legislado, fazendo com que as convenções tenham força de lei quando, “entre outros” direitos (CLT, art. 611-A, caput), dispuserem sobre “remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual” (CLT, art. 611-A, IX). Assim, independentemente da discussão sobre se a Lei nº 13.419/2017 (Lei das Gorjetas) teria sido ou não revogada pela Lei nº 13.467/2017, dada a nova redação que esta deu ao art. 457 da CLT, o instituto das gorjetas nesta Base Territorial é inteiramente regulado pelas cláusulas deste Capítulo, que continuarão válidas e eficazes, ainda que também venha a ser proposto perante o Congresso Nacional novo projeto de lei tendente a modificar o artigo 457 da CLT.

§1.º Feitos os esclarecimentos do caput, as partes convenientes consignam que o repasse formalizado das gorjetas em folha salarial melhora a vida financeira dos empregados, fazendo com que estes percebam maiores valores a título de férias, 13os salários e FGTS, e obtenham maiores recolhimentos a título de contribuições previdenciárias, contribuindo assim para a qualificação da mão de obra disponível no mercado de trabalho – posto que maiores ganhos aumentam a competitividade.

§2.º Dada a importância da integração das gorjetas na remuneração dos empregados, ajusta-se que a empresa que sempre aceitou a concessão de gorjetas por meio de cartões de crédito/débito não poderá alterar esse procedimento. Se o fizer, a empresa que passou – ou passar – a proibir a concessão de gorjetas por meio de cartões de crédito/débito deverá indenizar seus empregados, pagando-lhes, como salários mensais, os valores das médias dos últimos 12 meses (anteriores à proibição) das gorjetas que deixaram de ser concedidas aos empregados. Assim, por exemplo, se a proibição resultar na diminuição média de dois mil reais no ganho de determinado empregado com as gorjetas, esse mesmo valor (dois mil reais) deverá ser pago pelo empregador como salário mensal.

## **V- FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS**

**Cláusula 27ª.** A comissão laboral e de empregados eleitos pela empresa, 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 28ª.** 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.

## **VI – ADMISSÃO DE EMPREGADOS**

### **CLÁUSULA 29ª. 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\$ 25,83** (vinte e cinco reais e oitenta e três 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 30ª. 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 31ª. 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 32ª. 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 33ª. REGISTRO**

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

### **CLÁUSULA 34ª. DOCUMENTAÇÃO**

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

## **VII – JORNADA DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 35ª. 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 36ª. 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 37ª. 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 38ª. 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 As empresas que concedem plano de saúde, independentemente do enquadramento tributário, poderão pagar as horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta 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), 65% (sessenta e cinco por cento), ou 60% (sessenta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

4.º A validade do banco de horas dependerá da empresa suportar integralmente os custos do BSF, conforme exposto na cláusula 84ª, 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 39ª. INTERVALO DILATADO**

As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, podendo este ser de até 4 (quatro) horas, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, obrigatoriamente, seja concedido plano de saúde básico/enfermaria em favor do empregado que pratique tal intervalo e 1 (um) dependente.

§ 1.º Os valores pagos a título de plano de saúde, suportados pela empresa, não possuirão caráter salarial, não sendo incorporados à remuneração para fins de encargos sociais e trabalhistas.

§ 2.º Será objeto de livre negociação entre as partes a eventual ampliação do número de dependentes no plano de saúde.

§ 3.º Ficam ressalvadas as condições pré-existentes mais vantajosas.

### **CLÁUSULA 40ª. 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 41ª. PRÉ-ASSINALAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas poderão fazer com que o horário destinado ao **intervalo intrajornada** seja **pré-assinalado** no controle de ponto.

§ 1º. Na hipótese do caput, o empregado fica desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, pois o próprio sistema gerará a marcação do intervalo para refeição e descanso.

§ 2.º Ficam respeitados os acordos coletivos de trabalho que porventura contenham disposições próprias sobre o tema.

### **CLÁUSULA 42ª. TELETRABALHO**

As empresas que mantiverem empregados em regime de teletrabalho deverão observar na íntegra os artigos 75-A à 75-F, da Consolidação das Leis do Trabalho

### **CLÁUSULA 43ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO**

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

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

§ 2.º Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13<sup>os</sup> salários.

### **CLÁUSULA 44ª. 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 45ª. 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 46ª. 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 47ª. 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 671 de novembro de 2021, complementada pela Portaria 1486 publicada em junho de 2022.

#### **CLÁUSULA 48ª. 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 49ª. 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.

§ 1º. As empresas que concedem plano de saúde, independentemente do enquadramento tributário, poderão pagar as horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta 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), 65% (sessenta e cinco por cento), ou 60% (sessenta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

#### **CLÁUSULA 50ª. 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.

§ 1º. As empresas que concedem plano de saúde, independentemente do enquadramento tributário, poderão pagar o adicional noturno com acréscimo de 20% (vinte por cento), salvo para os empregados com direito adquirido aos percentuais de 50% (cinquenta por cento), 40% (quarenta por cento), 30% (trinta por cento) ou 25% (vinte e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores

#### **CLÁUSULA 51ª. 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<sup>os</sup> salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

### **VIII – ESTABILIDADE NO EMPREGO**

#### **CLÁUSULA 52ª. 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 53ª. 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 54ª. 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 55ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato laboral e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Elisabete dos Santos Cordeiro, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Wellington Cleber dos Santos, Darly Alves de Abreu, Honorato Soares de Moura, Adalberto Jorge da Silva e Adomário Luiz da Silva, gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias

### **CLÁUSULA 56ª. 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 57ª. 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 58ª. 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 59ª. 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.

## **IX – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 60ª. 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 61ª. 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 62ª. 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 63ª. 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 64ª. HOMOLOGAÇÕES**

Todas as empresas da categoria que não estiverem em dia com o BSF - Benefício Social Familiar (cláusula 84ª) 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 65ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL**

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

#### **CLÁUSULA 66ª. 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.

### **X – CLÁUSULAS SOCIAIS**

#### **CLÁUSULA 67ª. 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 (permitida a coparticipação).

§ 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 9.656/98, 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 39ª 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 9.656/98, 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 107ª 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 68ª. 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 69ª. 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\$ 25,84** (vinte e cinco reais e oitenta e quatro centavos) à razão de um para cada dia de trabalho, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

### **CLÁUSULA 70ª. 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\$ 23,08** (vinte e três reais e oito 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 71ª. VALE-TRANSPORTE**

As empresas fornecerão o benefício do vale-transporte aos seus empregados, ficando mantidas as demais disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado e a ausência de natureza salarial do benefício.

§ 1.º Em havendo consenso com os empregados, o **vale-transporte poderá ser concedido em dinheiro**, diretamente em folha salarial e em quantidade mensal suficiente ao custeio dos gastos que o empregado teria com transporte de sua casa para o trabalho, entre ida e volta.

### **CLÁUSULA 72ª. 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 73ª. 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 74ª. 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 75ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA**

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

#### **CLÁUSULA 76ª. 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 77ª. 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\$ 59,63** (cinquenta e nove reais e sessenta e três 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 78ª. QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 83,98** (oitenta e três reais e noventa e oito 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 79ª. 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 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

#### **CLÁUSULA 80ª. 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 81ª. ADOTANTES**

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

#### **CLÁUSULA 82ª. FILHOS COM DEFICIÊNCIA – PCD**

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

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

#### **CLÁUSULA 83ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa complementarará 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.

#### **CLÁUSULA 84ª. – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (OBRIGATÓRIO)**

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, 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](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando a partir de 10/11/2023**, o valor **total de R\$38,59 (trinta e oito reais e cinquenta e nove centavos)**,

por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. 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.

**Parágrafo Terceiro** – 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 deste custeio 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.

**Parágrafo Quarto** – 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.

**Parágrafo Quinto** – 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, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, 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, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. 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.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das

demais penalidades previstas nesta norma coletiva.

**Parágrafo Sétimo** – 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.

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

**Parágrafo Nono** – 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.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo** – 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 dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES		
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 600,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X R\$ 300,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
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	1X R\$ 12.300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA.

BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM 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 APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, MEDIANTE A CONTRATAÇÃO DE UMA INSTITUIÇÃO ESPECIALIZADA, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES, ESTANDO SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
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
BENEFÍCIO VIDA EM GRUPO - TRABALHADORES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA APÓLICE DE SEGURO COM AS COBERTURAS ABAIXO DESCRITAS:

		<b>Coberturas - Titular</b>	<b>Processo Susep</b>	<b>Participação (%)</b>	<b>Limite Capital Segurado(R\$)</b>
		Morte	15.414.003484/2006-58	100%	10.000,00
		Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente	15.414.003485/2006-01	Até 100%	10.000,00
		Invalidez Funcional Permanente Total por Doença	15.414.003483/2006-11	100%	10.000,00
		<b>Coberturas - Adicionais</b>	<b>Processo Susep</b>	<b>Adesão</b>	<b>Limite Capital Segurado(R\$)</b>
		Cesta Básica	15.414.003484/2006-58	Sim	2.000,00
		Funeral Individual	15.414.003991/2006-91	Sim	5.000,00
		Verbas Rescisórias	15.414.003484/2006-58	Sim	5.000,00
<b>Sorteio</b>					
1 Sorteio Semanal no valor de R\$ 5.000 (bruto)					
<b>Assistências</b>					
Este Seguro contempla a(s) seguinte(s) Assistência(s): Ass. Pessoal, Cesta Natalidade Cartão - R\$800, Desconto em Farmácia,					
<b>BENEFÍCIO PARTO PREMATURO</b>	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR(A) EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO(A) PREMATURO, RECÉM-NASCIDO VIVO, COM MENOS DE 37 SEMANAS COMPLETAS DE GESTAÇÃO, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.		
<b>BENEFÍCIO DOENÇA CONGÊNITA FILHOS</b>	1X	R\$ 3.345,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR(A) EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO, COM INVALIDEZ PERMANENTE POR DOENÇA CONGÊNITA, DESDE QUE CARACTERIZADO EM ATÉ 6 MESES APÓS O PARTO, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.		
<b>BENEFÍCIO ANTECIPAÇÃO DE MANUTENÇÃO DE RENDA POR DOENÇA</b>	SIM		TEM ESTE A FINALIDADE DE AMPARAR O TRABALHADOR EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO(A) TRABALHADOR(A) POR DOENÇA, SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, A TÍTULO DE ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.		

### BENEFÍCIOS PARA CONJUGE E FILHOS

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRIÇÃO</b>
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL CONJUGE E FILHOS	1X	R\$4.000,00	SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS 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 FINANCEIRO IMEDIATO – CONJUGE E FILHOS ATÉ 18 ANOS	1X	R\$6.690,00	NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS OU EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE (CONFORME ALÍNEA C DO INCISO II, DA CLÁUSULA 70 DA CCT 2021/2023) SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO PARA ATENDER DESPESAS EMERGENCIAIS.

### BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
-------------------	---------------------------	------------------

BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$2.230,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$350,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PLANO - 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 REMOTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA BANDA DE DADOS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO REGISTRAR SEU 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.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Visando atender necessidades específicas de empresas ou grupos econômicos com mais de 150 trabalhadores, onde existam colaboradores que prestem serviços em outras bases territoriais não abrangidas por esta convenção coletiva, será concedido um desconto mensal de R\$7,00 por trabalhador que possua vinculado a esta convenção coletiva, pelo período de 6 meses, contados do início da vigência desta cláusula, desde que, mensalmente quando da geração do boleto do benefício, empresa transmita a gestora através do sistema online a apólice e o comprovante de pagamento mensal correspondente.

I - Fica facultada a empresa este desconto, e caso o mesmo seja aplicado, o trabalhador perde o direito, exclusivamente, ao **BENEFÍCIO VIDA EM GRUPO - TRABALHADORES** previsto nesta cláusula e, a empresa por este benefício assumirá total responsabilidade pela prestação desse benefício com as coberturas mínimas, contidas na cláusula 70ª. da CCT 2021/2023 aos trabalhadores vinculados a presente Convenção Coletiva de Trabalho.

II – Sendo assim concede-se prazo de até 6 meses para que as empresas se adequem ao cumprimento desta cláusula.

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

### **CLÁUSULA 85ª. 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 86ª. 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 87ª. 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 88ª. 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 89ª. 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.

## **XII – RELAÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA 90ª. 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 irretratável, 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 91ª. 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 valor mínimo de **R\$ 48,00** (quarenta e oito reais) a partir de **01/07/2023**; **R\$ 50,00** (cinquenta reais) a partir de **01/10/2023** e **R\$ 52,00** (cinquenta e dois reais) a partir de **01/05/2024**, e ao valor máximo de **R\$ 96,00** (noventa e seis reais) a partir de **01/07/2023**; **R\$ 100,00** (cem reais) a partir de **01/10/2023** e **R\$ 104,00** (cento e quatro reais) a partir de **01/05/2024**, 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

- C. Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na Sede Central da entidade – Rua Taguá, 282, Liberdade, em São Paulo - SP, conforme deliberação da Assembleia Geral iniciada em 29 de março de 2023, cujas demais sessões desta ocorrem aos 27/06/2023 e 27/07/2023, ou seja, **na Sede Central da entidade, localizada na Rua Taguá, nº 282, Liberdade, São Paulo, desde o dia 31 de julho de 2023 até o dia 9 de agosto de 2023 e, nas subsedes, de 18 de setembro de 2023 à 27 de setembro de 2023**, sem prejuízo do disposto na cláusula 90ª deste Instrumento.
- D. Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.
- E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do

Ministério Público da Bahia, que lançou a “Cartilha sobre Liberdade Sindical” resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

Alteração do valor da contribuição

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

Inexistência de outro tipo de contribuição

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

H. Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato representante da categoria econômica, ora conveniente, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão nos autos do ARE1018459, em sede de embargos de declaração Recurso Extraordinário com Agravo, a constitucionalidade das contribuições assistenciais, estando em maioria sendo explicitado o entendimento de que: **“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”**.

I. As empresas assumem, da mesma forma, o entendimento da Segunda Turma, do C. STF, esposados nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º-08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na sequência transcritos:

*“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)*

*CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).”*

*Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:*

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

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

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

Destaco, na ementa:

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

Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

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

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

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

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

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

Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

J. 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 92ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO**

As empresas que deixaram de descontar e recolher ao sindicato profissional as contribuições fixadas pelas assembleias autorizativas das convenções coletivas de trabalho, mas que passarem 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 93ª. 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 500 funcionários.

## **CLÁUSULA 94ª. 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 95ª. 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 96ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINHORES OSASCO – ALPHAVILLE E REGIÃO**

##### **DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL PATRONAL**

**§1º.** A Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, em favor do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região, é de cumprimento **obrigatório** para todas as empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação 7, 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.

**I** - Nesse sentido, o E. Supremo Tribunal Federal no recente julgamento do Tema 935, com repercussão geral, modificou seu entendimento **passando a admitir a imposição da contribuição assistencial prevista no artigo 513 da CLT, inclusive aos não filiados ao sistema sindical.**

**a)** Na hipótese de decisão judicial, modulação dos efeitos do julgamento do STF, cujo acórdão ainda não havia sido publicado quando da formalização desta CCT, ou nova legislação regulamentando a matéria fica autorizada, se necessário, a revisão da presente cláusula, inclusive em sede de Termo de Aditivo, de forma a adequar-se ao novo regramento;

**II** - Obriga filiados e não filiados, 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 2023-2025 (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, 04.07.2022 e 30.05.2023;

**III** – 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;

**IV** – 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, ou seja, a norma coletiva que a veicula tem força de lei;

**CONTRIBUIÇÃO DE JULHO DE 2023 A JUNHO DE 2024**

**§2º.** Até junho de 2024 deverá ser recolhida conforme a tabela abaixo, ou seja, com os mesmos critérios e valores da CCT anterior (2021-2023):

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL PATRONAL OBRIGATÓRIA: JUL23 A JUN24</b>	
<b>REGIME TRIBUTÁRIO</b>	<b>VALOR ANUAL OU EM ATÉ 12 PARCELAS</b>
<b>SIMPLES NACIONAL: ATÉ 5 EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 600,00 (anual) ou 12 x de R\$ 50,00</b>
<b>SIMPLES NACIONAL: + DE 5 EMPREGADOS</b>	<b>R\$ 1.200,00 (anual) ou 12 x de R\$ 100,00</b>
<b>LUCRO PRESUMIDO</b>	<b>R\$ 1.800,00 (anual) ou 12 x de R\$ 150,00</b>
<b>LUCRO REAL</b>	<b>R\$2.400,00 (anual) ou 12 x de R\$ 200,00</b>

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL A PARTIR DE JULHO DE 2024**

**§3º.** A partir de 1º de julho de 2024, ficam modificados os critérios de cobrança e valores da Contribuição Assistencial/Negocial, devendo ser recolhida mensalmente até o dia 10, da seguinte forma:

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL MENSAL: A PARTIR DE JULHO/2024</b>	
<b>NÚMERO DE EMPREGADOS</b>	<b>VALOR MENSAL POR EMPREGADO</b>
<b>MEI (com ou sem empregado) E DEMAIS EMPRESAS</b>	<b>R\$ 9 (nove reais)</b>
<b>TETO MÁXIMO MENSAL POR EMPRESA</b>	<b>R\$ 2.000 (dois mil reais) por empresa</b>

**I)** Todas as empresas, independentemente do regime tributário a que estejam submetidas, recolherão mensalmente R\$9,00 reais (nove) por empregado que possua, respeitado o teto

de R\$2.000,00 reais (dois mil);

**II)** 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 Patronais, calculada sobre número de empregados;

**§4º.** Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, a Contribuição Assistencial/Negocial Patronal poderá ser recolhida juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, previsto na Cláusula 84ª, disponibilizado no website: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br);

**I)** O não pagamento até o dia 10 de cada mês sujeitará o inadimplente à multa de 10% (dez 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 da dívida e negativação do nome da empresa junto aos órgãos de proteção ao crédito;

**II)** O recolhimento é devido, ainda que vencido o presente instrumento coletivo.

**§5º A cobrança da Contribuição Assistencial / Negocial de toda a categoria econômica seguirá os regramentos impostos por lei ou determinação judicial e aprovação em Assembleia Geral da Categoria.**

**a)** O custeio do Sindicato patronal por todos os membros da categoria econômica, sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o recolhimento da contribuição assistencial/negocial não configura sindicalização automática.

## **DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL / NEGOCIAL PATRONAL**

**§6º.** Ficam sujeitas à Contribuição Sindical/Negocial 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 578 e 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, 04.07.2022 e 30.05.2023 além de previsão nesta Convenção Coletiva 2023-2025 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 da CNTUR ([cntur.com.br](http://cntur.com.br)) e do SinHoRes, juntamente com uma explicação sobre a forma de cálculo, conforme a tabela abaixo, praticada em janeiro de 2023:

**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/Negociais Patronais;

**c)** As empresas receberão ou poderão solicitar o respectivo boleto, até a data de seu

vencimento (31.01);

**d) TABELA I:**

Para os agentes do turismo e os empregadores organizados em firmas ou empresas de Agências e Operadoras de Turismo; Hotéis, apart-hotéis, motéis e demais meios de hospedagem; Restaurantes comerciais e de refeições coletivas; Bares, casas de diversão e lazer; Empresas organizadoras de eventos; Parques Temáticos e demais empresas de turismo, em todo território Nacional e para as entidades ou instituições com capital arbitrado (item III alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982 e §§ 3º, 4º e 5º do art. 580 da CLT); nos termos do artigo 1º do Estatuto Social da CNTur que representa exclusivamente no país a categoria do turismo e inciso II do artigo 8º da Constituição Federal.

**Valor Mínimo: R\$ 450,00**

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1 de 0,01 a 31.431,00		R\$ 270,00
2 de 31.431,10 a 62.682,00	0,80%	-
3 de 62.682,01 a 628.620,00	0,20%	R\$ 405,00
4 de 628.620,01 a 62.862.000,00	0,10%	R\$ 1.078,00
5 de 62.862.000,01 a 335.264.000,00	0,02%	R\$ 54.984,00
6 de 335.264.000,01 e diante	contribuição máxima	R\$ 126.857,00

**Observações:**

1. As firmas ou empresas e as entidades ou instituições cujo capital social seja igual ou inferior a R\$ 31.431,00, estão obrigadas ao recolhimento da Contribuição Sindical mínima de R\$ 270,00, de acordo com o disposto no § 3º do art. 580 da CLT (alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982);
2. As firmas ou empresas com capital social superior a R\$ 335.264.000,01, recolherão a Contribuição Sindical máxima de R\$ 126.857,00, na forma do disposto no § 3º do art. 580 da CLT (alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982);
3. Base de cálculo conforme art. 21 da Lei nº 8.178, de 01 de março de 1991 e atualizado pela mesma variação da UFIR, de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991;
4. Para os que venham a estabelecer-se após os meses acima, a Contribuição Sindical será recolhida na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.
5. O recolhimento efetuado fora do prazo será acrescido das cominações previstas no art. 600 da CLT.

**CLÁUSULA 97ª. 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 98ª. 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 99ª. 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 100ª. 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 101ª. 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 102ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS**

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

#### **CLÁUSULA 103ª. 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 104ª. 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 105ª. 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 106ª. 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 Jacques Dimas Mattos Albuquerque de Souza
- 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 107ª. 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.

## XIII – DISPOSIÇÕES GERAIS

### CLÁUSULA 108ª. 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 109ª. MULTA

O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 83,98** (oitenta e três reais e noventa e oito 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 110ª. 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 111ª. 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: As entidades convenientes se comprometem a efetuar o depósito desta no sistema mediador, bem como de eventuais termos aditivos e/ou Acordos Coletivos de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão do artigo 614 da CLT.

### **CLÁUSULA 112ª. 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, 6 de outubro de 2023.

DocuSigned by:  
  
CF87F31E6C69424...

**FRANCISCO CALASANS LACERDA**

Presidente do SINTHORESP

DocuSigned by:  
  
0F6BB73651F14BB...

**EDSON LUIZ PINTO**

Presidente do SINTHORES OSASCO-ALPHAVILLE E REGIÃO

## TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

### A- Meios de Hospedagem (Exceto Motéis)

<b>Cargos</b>	
<b>SUPER LUXO (UPERSCALE) e LUXO</b>	
<b>Alimento e Bebidas</b>	
1 MAITRE	R\$617,55
2 MAITRE	R\$581,90
3 MAITRE	R\$581,90
SOMMALIER	R\$617,55
GARÇON	R\$510,60
BARMAN	R\$510,60
COMIM	R\$422,05
COPEIRO	R\$246,10

### Hospedagem

ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	R\$422,05
GOVERNANTA	R\$195,50
CHEFE DE RECEPÇÃO	R\$649,75
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	R\$617,55
MENSAGEIRO	R\$414,00
CAPITÃO PORTEIRO	R\$479,55

### MIDSCALE

<b>Alimento e Bebidas</b>	
1 MAITRE	R\$422,05
2 MAITRE	R\$395,60
3 MAITRE	R\$395,60
GARÇON (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	R\$349,60
BARMAN	R\$349,60
COMIM	R\$285,20
COPEIRO	R\$179,40

### Hospedagem

ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	R\$285,20
GOVERNANTA	R\$195,50
CHEFE DE RECEPÇÃO	R\$445,05
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	R\$422,05

MENSAGEIRO	R\$285,20
CAPITÃO PORTEIRO	R\$324,30

### **ECONOMICO**

<b>Alimento e Bebidas</b>	
MAITRE	R\$378,35
GARÇON (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	R\$307,05
BARMAN	R\$307,05
COMIM	R\$242,65
COPEIRO	R\$147,20

### **Hospedagem**

ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	R\$285,20
GOVERNANTA	R\$147,20
CHEFE DE RECEPÇÃO	R\$355,35
MENSAGEIRO	R\$285,20
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	R\$336,95

### **SUPER ECONOMICO**

<b>Alimento e Bebidas</b>	
MAITRE	R\$302,45
GARÇON (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	R\$256,45
COMIM	R\$193,20
COPEIRO	R\$108,10

### **Hospedagem**

ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	R\$242,65
GOVERNANTA	R\$117,30
MENSAGEIRO	R\$242,65
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	R\$269,10

**B- Bares e Restaurantes (Alimentos e Bebidas)**

<b>Regime Tributário : Lucro Real ou Presumido</b>	
MAITRE	R\$358,80
GARÇON (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	R\$358,80
COMIM	R\$358,80
BARTENDER	R\$358,80
<b>Regime Tributário : Simples Nacional</b>	
MAITRE	R\$166,75
GARÇON (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	R\$166,75
COMIM	R\$166,75
BARTENDER	R\$166,75

DocuSigned by:  
  
 CF87F31E6C69424...

**FRANCISCO CALASANS LACERDA**

Presidente do SINTHORESP

DocuSigned by:  
  
 0F6BB73651F14BB...

**EDSON LUIZ PINTO**

Presidente do SINHORES OSASCO