

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2019

As partes signatárias deste instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Moteis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região, e de outro lado, como representantes da categoria econômica, o **SINDHOTÉIS-SP** - Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem de São Paulo, o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo e a **FHORESP** - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo, por intermédio de seus Diretores Presidentes, em função das respectivas representações – profissional e econômica – e de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017/2019**, para prorrogação das cláusulas vigentes no período de 1º de julho de 2015 a 30 de junho de 2017, por mais vinte e quatro meses, isto é, vigência a partir de 1º de julho de 2017 até 30 de junho de 2019, mediante aperfeiçoamentos e atualizações pertinentes, para estabelecer o presente Instrumento Coletivo, cujas cláusulas seguem transcritas:

I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

Cláusula 1ª. Vigência e data-base. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva no período de 1º de julho de 2017 a 30 de junho de 2019, mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

Cláusula 2ª. Abrangência. A presente Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 abrange empregadores e empregados 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, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenientes, quais sejam:

São Paulo, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itaquaquecetuba, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

II – CORREÇÃO SALARIAL, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

Cláusula 3ª. Correção salarial. Sobre os salários devidos aos empregados em 01/07/2016, as empresas obrigam-se a aplicar o reajuste de **4%** (quatro por cento) – sendo 2,55% referentes à correção do INPC dos últimos 12 meses e 1,45% de aumento real –, de forma que os salários devidos em 1º de julho de 2016 sejam reajustados em 1º de julho de 2017 mediante a aplicação do **fator 1,04**, já estando compensada, neste índice, a antecipação de 9,50% concedida na última data-base (01/07/2016).

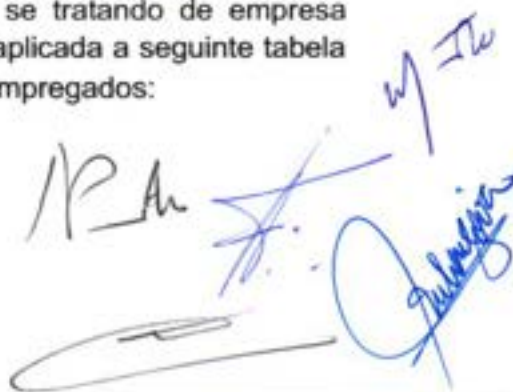
§ 1.º Os empregados que percebem **salário igual ou superior a R\$ 7.560,00** (sete mil e quinhentos e sessenta reais) terão acrescido ao salário o valor fixo de **R\$ 302,40** (trezentos e dois reais e quarenta centavos), e negociarão direta e livremente com a empresa majoração superior.

§ 2.º Em 1º de julho de 2018, as empresas deverão conceder antecipação salarial correspondente à variação do INPC acumulada entre 1º de julho de 2017 e 30 de junho de 2018. Tal antecipação salarial será integralmente compensada com o eventual reajustamento salarial que vier a ser determinado pela norma coletiva a ser celebrada em 1º de julho de 2019. Até o término da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 30 de junho de 2019, não haverá a concessão ou mesmo a negociação de qualquer aumento real nos salários, pisos ou cláusulas econômicas previstos neste instrumento coletivo. Na hipótese de empregado admitido após 1º de julho de 2017 ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois dessa data, tal antecipação será aplicada de forma proporcional.

§ 3.º Além da antecipação de 9,50% concedida em 1º de julho de 2016 (já compensada), serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada, as antecipações espontaneamente concedidas pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2015, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 4.º As empresas que não aplicaram o reajuste de 4% nos salários devidos em julho de 2017, por qualquer motivo, deverão quitar as diferenças juntamente com os salários de agosto de 2017, no mesmo prazo de pagamento destes últimos, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou penalidade.

Cláusula 4ª. Empregados admitidos após a data-base. Na hipótese de empregado admitido após 1º de julho de 2016, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, será aplicada a seguinte tabela de reajuste salarial, proporcional à data de admissão dos empregados:



Mês de admissão e de incidência do reajuste	Índice	Fator de multiplicação
Até julho de 2016	4,00%	1,04
De 01.08.2016 a 31.08.2016	3,66%	1,09625
De 01.09.2016 a 30.09.2016	3,33%	1,08750
De 01.10.2016 a 31.10.2016	3,00%	1,07875
De 01.11.2016 a 30.11.2016	2,66%	1,07000
De 01.12.2016 a 31.12.2016	2,33%	1,06125
De 01.01.2017 a 31.01.2017	2,00%	1,05250
De 01.02.2017 a 28.02.2017	1,66%	1,04375
De 01.03.2017 a 31.03.2017	1,33%	1,03500
De 01.04.2017 a 30.04.2017	1,00%	1,02625
De 01.05.2017 a 31.05.2017	0,66%	1,01750
De 01.06.2017 a 30.06.2017	0,33%	1,00875

Parágrafo único. A aplicação dos reajustes proporcionais não será válida se o resultado equivaler a valor inferior ao piso salarial correspondente ao do empregado, ou se acarretar em salário inferior a de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o art. 461 da CLT.

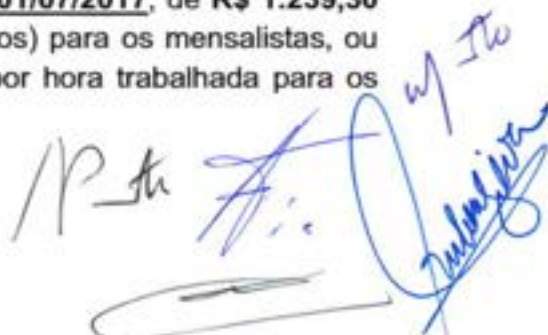
Cláusula 5ª. Pisos salariais. Os pisos salariais devidos a partir da vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão os seguintes:

I - Para as empresas **que concedem plano de saúde integral**:

- a) Piso salarial para as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de **01/07/2017**, de **R\$ 1.134,40** (mil cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,16** (cinco reais e dezesseis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e
- b) Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de **01/07/2017**, de **R\$ 1.181,70** (mil cento e oitenta e um reais e setenta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,37** (cinco reais e trinta e sete centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

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

- a) Piso salarial as **microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de **01/07/2017**, de **R\$ 1.239,30** (mil e duzentos e trinta e nove reais e trinta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,63** (cinco reais e sessenta e três centavos) por hora trabalhada para os



- empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e
- b) Piso salarial para as **demais empresas**, a partir de **01/07/2017**, de **R\$ 1.289,30** (mil duzentos e oitenta e nove reais e trinta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,86** (cinco reais e oitenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

Parágrafo único. O piso salarial para os empregados de **empresas que adotem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, passa a ser, a partir de 01/07/2017, de **R\$ 1.134,40** (mil cento e trinta e quatro reais e quarenta centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 5,16** (cinco reais e dezesseis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

Cláusula 6ª. Garantia salarial de admissão. Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, a percepção de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

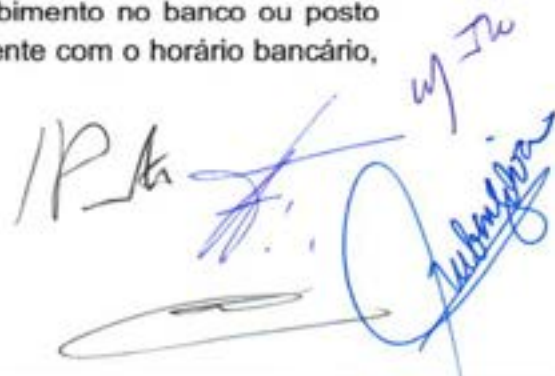
Cláusula 7ª. Garantia de salário ao substituto. Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último em que perdurar a substituição.

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

Cláusula 8ª. Comprovante de pagamento. Os empregadores fornecerão comprovantes de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e o número 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 9ª. 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 10ª. Pagamento por meio de bancos. As empresas, quando não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar tempo hábil aos empregados para 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 11ª. Descontos salariais. Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de lei, acordos coletivos, sentenças normativas ou adiantamento. Parágrafo único. Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

Cláusula 12ª. Adiantamento salarial. As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (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.

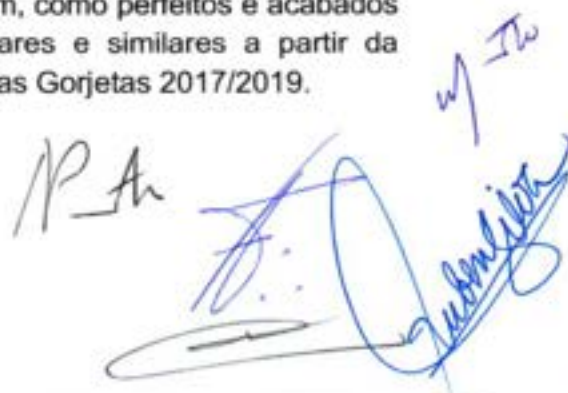
Cláusula 13ª. Adiantamento do 13º salário. Fica garantido o adiantamento do 13º salário aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.

Cláusula 14ª. Promoções. Assegura-se ao empregado designado ou promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função, observado o disposto no art. 460 da CLT.

III – GORJETAS

Cláusula 15ª. Ratificação da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas. As partes ora convenientes ratificam neste ato as cláusulas que compõem a Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2017/2019, **como se aqui estivessem integralmente transcritas, cuja observância, portanto, se faz obrigatória para todas as empresas da categoria.** Esta Convenção Coletiva Específica das Gorjetas foi assinada no último dia 23 de junho de 2017, e está anexa ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins.

Parágrafo único. Em razão da decisão do Ministério do Trabalho e Emprego que culminou no **cancelamento do registro sindical do SINTRARESP**, publicada em 17 de julho de 2017 no Diário Oficial da União nº 135, Seção 1, página 65, restou convocada assembleia geral com os empregados em restaurantes, lanchonetes, bares e similares, a qual se realizou no último dia 28 de julho de 2017, às 16h00, e, conforme deliberação e decisão tomada por estes empregados na referida assembleia, **o SINTHORESP voltou a ser o legítimo representante sindical desses empregados**, tendo, assim, totais poderes para ratificar integralmente os termos da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2017/2019 em benefício destes empregados ora em referência, mantendo, assim, como perfeitos e acabados os atos praticados por restaurantes, lanchonetes, bares e similares a partir da assinatura da aludida Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2017/2019.

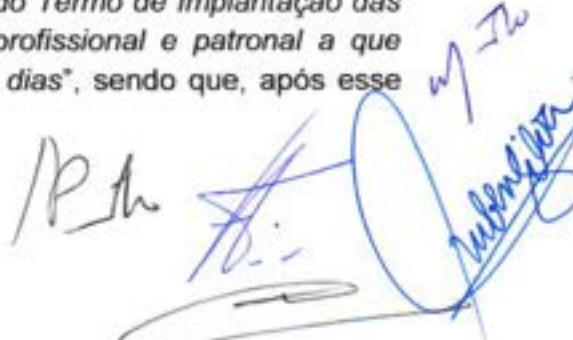


Cláusula 16ª. Esclarecimentos sobre o art. 457 da CLT, e a obrigatoriedade de observância da Convenção das Gorjetas. Da ilegalidade da retenção e penalidades a que estão sujeitas as empresas que não formalizarem a sistemática mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico.

- I. As empresas que não estiverem procedendo à arrecadação, repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados segundo as regras disciplinadas pela Convenção Coletiva de Trabalho Especifica das Gorjetas 2017/2019, especialmente sem a assinatura dos necessários Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordos Coletivos de Trabalho junto ao sindicato descrevendo a sistemática de arrecadação, repasse e integração das gorjetas, estarão descumprindo o disposto no art. 457 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 13.419/2017 e, conseqüentemente, **não poderão fazer a retenção de qualquer percentual para pagamento de encargos – sendo esta considerada ilegal –, devendo repassar as gorjetas arrecadadas integralmente aos empregados.**

- II. Para tanto, cabe esclarecer aos representados, de forma detalhada, o que disciplina o novo art. 457 da CLT, com a nova redação que lhe foi dada pela Lei nº 13.419/2017:
 - a. O parágrafo 4º diz que a gorjeta *"não constitui receita própria dos empregadores ... e será distribuída segundo critério de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho"*. Mediante tal previsão, **gorjeta não é dinheiro da empresa, não podendo esta fazer daquela o que quer**, mas somente aquilo que é definido em convenção coletiva de trabalho, e esta, por sua vez, **obriga** o empresário a formalizar a sistemática de arrecadação, rateio e integração das gorjetas **por escrito, mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico, e ambos assinados junto aos respectivos sindicatos profissional e patronal;**

 - b. O parágrafo 6º, ao prever os percentuais de retenção de 20% e 33% para pagamento de encargos, diz que a retenção será *"facultada"* e *"mediante previsão em convenção ou acordo coletivo"*. Ou seja, a **'faculdade' de reter algum percentual depende de 'previsão em convenção coletiva'** e esta, por sua vez, prevê em suas cláusulas **6.8 e 6.8.3** que a adoção da modalidade de gorjetas compulsórias, ou seja, a que permite a retenção de percentual para pagamento de encargos, **"dependerá da assinatura pela empresa de instrumento específico, denominado Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias junto aos sindicatos profissional e patronal a que estiver vinculada ... no prazo máximo de 120 dias"**, sendo que, após esse



- prazo, a adoção de tal modalidade "**dependerá exclusivamente da assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o respectivo sindicato profissional**". Logo, **sem um destes dois instrumentos específicos, não é lícita a retenção de qualquer percentual, fazendo jus os empregados a receberem integralmente as gorjetas pagas pelos clientes, sem qualquer desconto**;
- c. O parágrafo 7º, quando trata da gorjeta entregue pelo cliente diretamente ao empregado – ou seja, a gorjeta espontânea ou o repique, que é o valor pago pelo cliente em dinheiro além do valor pago a título de gorjeta –, também diz que esta "**terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção**". Nessa medida, **de igual forma, não poderá a empresa proceder quanto a estes sem a necessária assinatura dos instrumentos específicos ora em referência, muito menos proceder a qualquer retenção**; e
- d. O parágrafo 11 prevê o pagamento de multa ao trabalhador prejudicado quando "**comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo**". Desta forma, **tal multa será devida quando a empresa fizer a arrecadação, repasse e integração das gorjetas sem a necessária assinatura do Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho específico junto ao sindicato**, uma vez que os "§§ 4º, 6º, 7º e 9º" desse artigo preveem que os procedimentos afetos ao rateio e repasse, bem como o percentual facultativo de retenção, devem estar previstos em Convenção Coletiva, e esta, por sua vez, determina que as empresas formalizem tudo pelos instrumentos ora em referência;
- e. A multa a que se refere o parágrafo 11 será "**1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria**", por "**trabalhador prejudicado**", podendo ser limitada a três pisos em caso de reincidência. Diante do texto legal – que, repita-se, **impõe pesadas multas àquele que está irregular, podendo chegar a um piso da categoria por empregado, e majorada a três pisos por empregado**, dependendo do caso.
- III. De tal sorte, nos estritos termos do novo art. 457 da CLT, ficam as empresas da categoria **advertidas a providenciarem, o quanto antes**, a formalização dos procedimentos afetos à arrecadação, repasse e integração das gorjetas via Termo de Implantação, uma vez que, expirado o prazo de 120 dias previsto para a assinatura do referido Termo, as empresas que não estiverem cumprindo com o determinado na Convenção Coletiva Especifica das Gorjetas **estarão sujeitas às medidas processuais cabíveis a serem intentadas pelo sindicato profissional, visando a restituição da parte das gorjetas indevidamente**

retidas, além da multa diária de 1/30 em comento, tudo acrescido de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária. Cabe lembrar, por derradeiro, que a assinatura de acordo coletivo de trabalho específico das gorjetas é **ato voluntário e não impede a adoção de medidas judiciais.**

- IV. Os Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias assinados exclusivamente com o SINTHORESP, sem a assistência do sindicato patronal, na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas de 1º de julho de 2015, também ficam ratificados, exceto naquilo em que conflitar com as disposições da presente norma coletiva, devendo as empresas tributadas pelo Lucro Presumido ou Real, especialmente, reduzirem o percentual de retenção, de 35% para no máximo 33%, tal como determinado em lei e em Convenção Coletiva.
- V. Os esclarecimentos supra não prejudicam o cumprimento dos demais termos da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas, os quais deverão ser observados por empregados e empregadores em sua totalidade.

IV – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Cláusula 17ª. Anotações na CTPS. Multa. Quando a empresa deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 17,50** (dezessete reais e cinquenta 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 18ª. 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 19ª. 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 20ª. 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 21ª. Mão-de-obra de terceiros. Fica proibida a contratação de mão de obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83, e no parágrafo único do artigo 442 da CLT.

Parágrafo único. As empresas que necessitarem da mão de obra extra para a realização de eventos consultarão, por escrito, os Departamentos de Colocação dos Sindicatos Convenientes, visando ao aproveitamento da mão de obra oriunda das respectivas Escolas de Hotelaria.

Cláusula 22ª. Registro. As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

Cláusula 23ª. Documentação. Na contratação, as empresas não poderão exigir outros documentos senão os previstos em lei.

V – JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 24ª. Empregados horistas. A jornada de trabalho do empregado horista será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo determinado pela presente Convenção Coletiva.

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

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

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

Cláusula 25ª. 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 ao sindicato dos empregados**, 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 26ª. 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 27ª. Banco de Horas. As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

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

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

§ 3.º A validade do banco de horas dependerá da empresa suportar integralmente os custos do seguro de vida previsto nesta Convenção Coletiva.

§ 4.º Os custos do seguro de vida (prêmios) suportados pela empresa 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 28ª. Intervalo dilatado. As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite previsto no artigo 71 da CLT (duas horas), sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, obrigatoriamente, seja concedido ao empregado que pratique tal intervalo o plano de saúde básico/enfermaria para o mesmo 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 29ª. 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 30ª. Tolerância de atrasos ao serviço. Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.

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

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



Cláusula 31ª. 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 32ª. 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 33ª. 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.

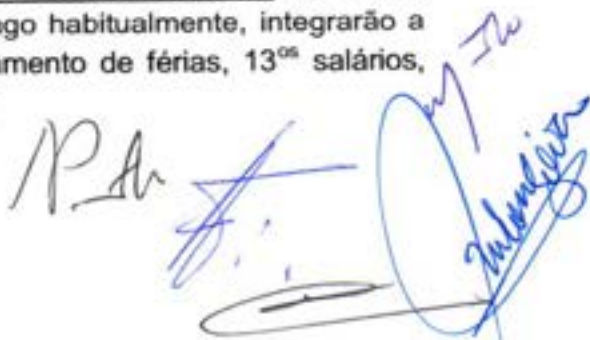
Cláusula 34ª. Sistemas Alternativos de Controle de Jornada de Trabalho. As empresas estão autorizadas a utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, publicada no Diário Oficial da União em 28 de fevereiro de 2011.

Cláusula 35ª. 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 36ª. Horas extras. As horas extras serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 100% (cem por cento), 75% (setenta e cinco por cento), 70% (setenta por cento) ou 65% (sessenta e cinco por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

Cláusula 37ª. Adicional noturno. O adicional noturno será de 25% (vinte e cinco por cento), salvo para os empregados com direito adquirido aos percentuais de 50% (cinquenta por cento), 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

Cláusula 38ª. 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^ª salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.



VI – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Cláusula 39ª. 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 40ª. 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 41ª. 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, ressalvados os casos de acordo. 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 42ª. Comissão de Negociação. Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato suscitante e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Aurindo Antonio de Lima, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Hermes Reis de Souza, Isaac de Oliveira Neco, Paulo Augusto Pereira, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva e Wellington Cleber dos Santos, gozarão de estabilidade no emprego, pelo prazo de 60 (sessenta) dias.

Cláusula 43ª. 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 44ª. 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 45ª. 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.

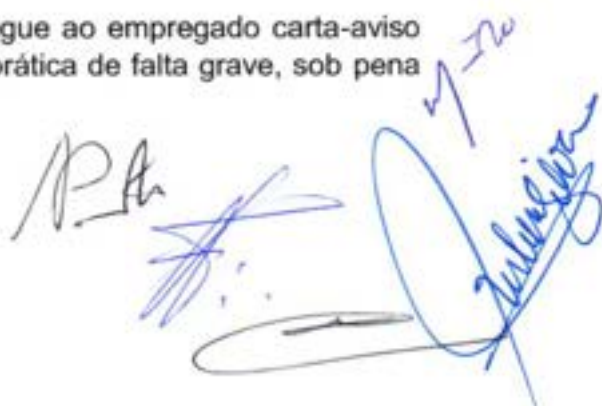
§ 3.º Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência da empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário, ou alta médica.

Cláusula 46ª. 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.

VII – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 47ª. 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 48ª. 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 49ª. 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 50ª. 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.

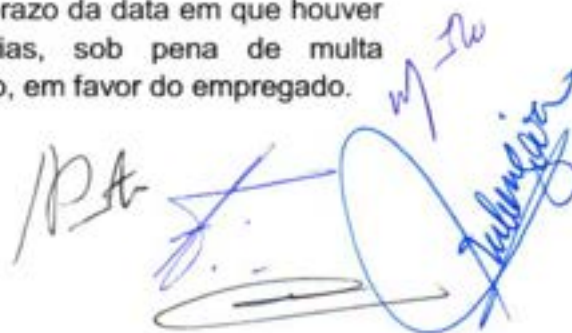
§ 1.º Quando o aviso prévio for indenizado e a homologação da rescisão contratual for feita perante o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, o saldo de salário deverá ser pago dentro de 5 (cinco) dias úteis e, em igual prazo, deverá ser anotada a baixa na CTPS com igual cominação.

§ 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 determinada por Convenção ou Dissídio Coletivo.

Cláusula 51ª. Homologações. Enquanto não vigente a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, as dispensas e pedidos de demissão de empregados com mais de um ano de serviço deverão ser homologadas pelo sindicato profissional – face ao que dispõe o art. 8º, III, da Constituição Federal –, ato este imprescindível à segurança do trabalhador-hipossuficiente para garantia do recebimento correto de suas verbas rescisórias incontroversas, **sob pena de nulidade**. Tal providência também é benéfica a empresas e ao Poder Judiciário, visto que a conferência e eventual recálculo das verbas rescisórias evita o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas visando o pagamento de eventuais diferenças, que muitas vezes são identificadas já no ato homologatório.

§ 1.º A obrigatoriedade das homologações no sindicato poderá prevalecer além do prazo previsto no *caput*, acaso Medida Provisória ou Legislação superveniente à aludida Lei nº 13.467/2017 disponham sobre tal obrigatoriedade. Em todo caso, as entidades sindicais patronais recomendarão às empresas para que sempre busquem homologar as rescisões contratuais de seus empregados perante o sindicato profissional.

§ 2.º As empresas terão prazo máximo de 30 (trinta) dias para agendar homologações de rescisões contratuais, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa correspondente ao valor de 1 (um) piso salarial praticado, em favor do empregado.



§ 3.º A obrigação das empresas, cujo inadimplemento acarreta a imposição de multa, é a de simplesmente promover os agendamentos das homologações no prazo antes assinalado.

§ 4.º Desde que o agendamento tendo promovido no prazo correto, a multa não será devida na hipótese do órgão homologador marcar a homologação para data posterior ou se o empregado não comparecer no dia assinalado para a prática do ato de conferência de suas verbas rescisórias ou ainda no caso destas não serem homologadas por qualquer motivo.

§ 5.º A assistência aos trabalhadores no ato de rescisões contratuais será feita sem qualquer ônus para empregados e empregadores.

Cláusula 52ª. Homologações. Agendamento eletrônico. Considerando as decisões proferidas nos processos nº 1000947-02.2016.5.02.0000 (dissídio coletivo de natureza jurídica) e nº 1000236-41.2017.5.02.0071 (ação civil pública), volta a ser disciplinado por Convenção Coletiva de Trabalho o agendamento eletrônico de homologações, proporcionando melhor comodidade a empresas e empregados com atendimento por hora marcada, mediante prévio agendamento eletrônico, por meio de sistema mantido pelo Sinthoresp e disponibilizado em seu sítio na *internet* (em www.sinthoresp.org.br, sistema Homolog@r), sistema este que trouxe agilidade e rapidez no atendimento, **fato este que poderia e pode ser constatado por qualquer que se disponha a comparecer nos locais de atendimento para verificação *in locu*.**

§ 1.º O agendamento eletrônico de homologações será sempre facultativo, e sua falta não prejudicará o atendimento de empresas e empregados que se dirigirem diretamente ao órgão homologador, hipótese em que o atendimento será procedido por ordem de chegada.

§ 2.º Optando a empresa pelo agendamento eletrônico, a efetivação deste está condicionada ao pagamento de seu respectivo valor, por agendamento, disponível no endereço eletrônico supra e no ato do agendamento, valor este que **se destina exclusivamente à colaboração para manutenção do sistema eletrônico** – que reconhecidamente trouxe maior agilidade no atendimento, beneficiando a todos pela redução de tempo –, estando assim atendido o requisito da destinação específica que mantém a validade do presente valor de coparticipação, como se observa das duas decisões proferidas nos processos judiciais mencionados na presente cláusula, ambas em desfavor do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região.

§ 3.º A destinação dos recursos de que trata o parágrafo anterior em favor da manutenção do sistema informatizado do agendamento eletrônico será criteriosamente fiscalizada pelo Conselho Fiscal, eleito pela categoria em assembleia geral para tal finalidade.



Cláusula 53ª. 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.

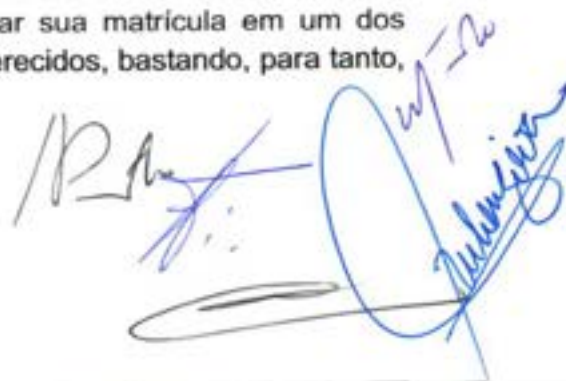
Parágrafo único. Para fins de pagamento da presente indenização, somente será levado em consideração o tempo trabalhado pelo empregado após 1º de julho de 1994 até 30 de junho de 2013. Os empregados admitidos a partir de 1º de julho de 2013, quando vierem a ter seus contratos de trabalho rescindidos,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

Cláusula 54ª. Desestímulo à rotatividade. Considerando as decisões proferidas nos processos nº 1000947-02.2016.5.02.0000 (dissídio coletivo de natureza jurídica) e nº 1000236-41.2017.5.02.0071 (ação civil pública), volta a ser assumido o compromisso, pelas partes convenientes, de envidar esforços para orientar o empresariado a tomar medidas que visem evitar a rotatividade no emprego, tendo em vista os princípios insculpidos nos arts. 1º, IV, e 7º, I, da Constituição Federal, e também o resultado de estudo realizado pelo DIEESE, de que a rotatividade nos postos de trabalho é socialmente nociva, onerando sensivelmente os fundos públicos, além das famílias dos trabalhadores atingidos.

§ 1.º Com o intuito de desestimular as dispensas imotivadas ou sem justa causa, as partes convenientes acordam que as empresas pagarão o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por cada empregado que vier a ser injustamente dispensado, no prazo de até 10 (dez) dias da data da dispensa, destinando-se tal valor **exclusivamente** para custear ao empregado dispensado curso de requalificação profissional, visando sua rápida recolocação no mercado de trabalho, a ser ministrado pela escola de hotelaria do sindicato profissional. Desta forma, atende-se o requisito da destinação específica que convalida a presente contribuição de desestímulo à rotatividade, como se depreende das duas decisões proferidas nos processos judiciais mencionados no *caput*, ambas em desfavor do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região.

§ 2.º O pagamento da contribuição de desestímulo à rotatividade será procedido por meio de depósito bancário na conta especial da Caixa Econômica Federal (agência nº 1349, operação 003, conta nº 00001304-3), aberta para tal fim.

§ 3.º A escola de hotelaria do sindicato profissional fornece cursos de formação e aperfeiçoamento profissional para as atividades de cozinha, garçom/garçonete, bartender, camareira, governança, administração e confeitaria, além de cursos de informática e de línguas, como inglês e espanhol, voltados para a prática da hotelaria. O empregado injustamente dispensado poderá, no prazo de 30 dias após sua dispensa, comparecer pessoalmente na sede da escola de hotelaria (Rua São Joaquim, nº 216, Liberdade, São Paulo/SP, e realizar sua matrícula em um dos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional oferecidos, bastando, para tanto, a apresentação de seu TRCT.



§ 4.º Em caso de não comparecimento ou desinteresse do empregado em realizar algum dos cursos, o valor da contribuição de desestímulo à rotatividade de que trata a presente cláusula será destinado à própria escola de hotelaria do sindicato profissional, custeando cursos em favor de outros empregados necessitados e que não tenham recursos para matricularem-se nos cursos.

§ 5.º A destinação dos recursos de que trata a presente cláusula em favor da escola de hotelaria será criteriosamente fiscalizada pelo Conselho Fiscal, eleito pela categoria em assembleia geral para tal finalidade.

VIII – CLÁUSULAS SOCIAIS

Cláusula 55ª. Plano de saúde. A contratação de plano de saúde é opcional/facultativa, estando a opção ou não de sua concessão, contudo, vinculada diretamente ao piso salarial.

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

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

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

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

a) Esclarece-se que a presente cláusula não se aplica no caso da concessão de plano de saúde para 1 (um) dependente, sem desconto algum do salário do empregado, conforme determinado na Cláusula 28ª 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 implementação 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, contrataram o plano de saúde empresarial em grupo, observando as normas previstas na Lei nº 9.686/98, tendo como beneficiários seus empregados e seus respectivos dependentes, se houver interesse dos empregados, ficando autorizado o desconto integral (ou parcial, se assim o empregador quiser) da cota-parte de cada empregado e respectivos dependentes, se for o caso, em folha de pagamento, conciliando-se, desta forma, o interesse dos empregados em gozar de plano de saúde com custo e carências reduzidas, e o interesse da empresa de não custear um benefício que optou por não conceder gratuitamente a seus empregados.

§ 6.º Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores, e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, a contratação de plano de saúde, pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 conte com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelas entidades profissional e patronais, conforme estabelecido na Cláusula 94ª 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 56ª. Fornecimento de refeição. As empresas fornecerão refeições nos locais de trabalho, podendo descontar de seus empregados até o limite de **1%** (um por cento) do menor piso salarial, como participação.

Parágrafo único. Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tickets-refeição, no valor unitário de **R\$ 17,90** (dezesete reais e noventa centavos) à razão de um para cada dia de trabalho, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

Cláusula 57ª. Vale-alimentação. Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, cujo valor mensal equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 17,90** (dezesete reais e noventa centavos) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

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

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

Cláusula 58ª. Vale-transporte. O vale-transporte deverá obrigatoriamente ser concedido em passes, meios magnéticos ou outros previstos em lei, vedando-se o pagamento em pecúnia, ficando mantidas as demais disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado e a ausência de natureza salarial do vale-transporte.

Cláusula 59ª. 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 60ª. 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 61ª. 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 62ª. 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 63ª. Seguro de vida. As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo Empregador, observadas as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

I – relativas ao empregado titular:

- a) R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais) em caso de morte;
- b) R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais) em caso de invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente;
- c) R\$ 16.000,00 (dezesesseis mil reais) como antecipação especial por Doença,

- conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) R\$ 390,00 (trezentos em noventa reais) referente a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;
 - e) Até R\$ 2.960,00 (dois mil novecentos e sessenta reais) como Auxílio Funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;
 - f) Até R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais) como auxílio invalidez total por acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes de adaptação as novas condições de vida. Esta verba destina-se à adaptação da residência do empregado; e
 - g) Reembolso de até R\$ 300,00 (trezentos reais) como Auxílio-Medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

II – relativas à família do empregado titular:

- a) Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte prevista para o(a) empregado(a) titular.
- b) Filhos: Em caso de morte do(s) filho(s) maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos de idade, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da Garantia de Morte prevista para o(a) empregado(a) titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- c) Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filhos(as) do(a) empregado(a) segurado(a) com caracterização – no período de até 6 meses após o parto – de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao(a) mesmo(a) uma indenização de 25% da garantia de Morte Acidental;
- d) Auxílio Creche: em caso de morte do titular, os filhos até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 119,50 (cento e dezenove reais e cinquenta centavos) por mês, por filho, durante o período de até 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada; e
- e) Kit Mamãe e Bebê: em caso de nascimento de filho(s) do(a) empregado(a) segurado(a), este(a) receberá um Kit Mamãe e Bebe, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado à seguradora seja realizado em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

III – relativas à empresa empregadora:

- a) Reembolso à empresa por rescisão trabalhista titular – ocorrendo morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso

- das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;
- b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 7,90** (sete reais e noventa centavos), por empregado segurado;
 - c) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
 - d) A cada empresa coberta pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizada a apólice de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, devidamente emitido pela seguradora contratada e com as respectivas coberturas previstas nesta cláusula, nos termos da legislação em vigor;

§ 1.º As empresas deverão adaptar o seguro de vida em grupo e acidentes de seus empregados às novas condições e modalidade exigidas pela referida cláusula até o dia 31 de agosto de 2017.

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

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

§ 4.º Em caso de sinistro, e não percebendo a parte interessada qualquer das coberturas ou itens garantidos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com indenização em dobro relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. A título de exemplo, em caso de morte do empregado e não havendo o pagamento da respectiva cobertura aos seus familiares, arcará a empresa infratora com indenização equivalente a R\$ 32.000,00 em favor da parte prejudicada; em caso de invalidez total por acidente e a parte interessada não perceber o auxílio destinado à adaptação da residência do empregado, devido às novas condições de vida, arcará a empresa infratora com indenização equivalente a R\$ 3.200,00 em favor da parte prejudicada; e assim por diante. Também incorrerá a empresa na multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, prevista na cláusula 99ª deste Instrumento.

Cláusula 64ª. 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 65ª. Manutenção dos uniformes e fardamentos. As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo no valor de **R\$ 42,20** (quarenta e dois reais e vinte 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 66ª. Quebra de caixa. Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 59,50** (cinquenta e nove reais e cinquenta 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.

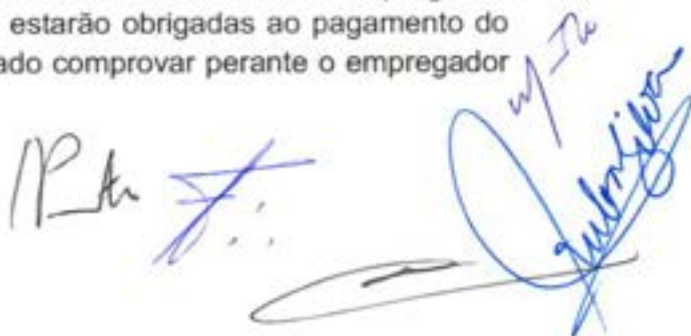
Cláusula 67ª. Creche e Pré-escola. É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças na idade de amamentação, quando existentes nos estabelecimentos mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

Cláusula 68ª. 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 69ª. Adotantes. Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, nos termos da Lei 12.010/2009.

Cláusula 70ª. Filhos excepcionais. As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal, equivalente a 20% do piso salarial, por filho nessa condição, ressaltando-se as condições pré-existentis mais vantajosas.

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



Cláusula 71ª. Complementação de benefícios por acidente do trabalho. A empresa complementar os benefícios da Previdência Social até o limite do salário devido, como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, durante 60 (sessenta) dias.

Cláusula 72ª. Assistência Odontológica – Reforma Trabalhista. Será exigido das empresas, como contrapartida para a celebração de acordos coletivos que venham a ser negociados com o Sindicato Suscitante por conta da Reforma Trabalhista recentemente aprovada – acordos coletivos estes que deverão contar com a participação do sindicato patronal respectivo –, a concessão aos empregados de Assistência Odontológica, nas formas e condições estabelecidas pela entidade sindical profissional.

Assim, a empresa que pretender, por exemplo, em acordo coletivo, reduzir o intervalo de refeição e descanso, regulamentar as folgas dominicais, instituir Programa de Demissão Voluntária etc., nos termos das novas redações dadas aos arts. 611-A e 620, ambos da CLT, que valerão após o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, deverá se dispor a conceder aos seus empregados a assistência odontológica de que trata a presente cláusula.

IX – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Cláusula 73ª. 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 74ª. 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;
- b) Exame médico-ocupacional periódico semestral, para prevenção de eventuais doenças ocupacionais, em virtude da atividade desenvolvida;

Parágrafo único. Fica instituído o Dia da Camareira e da Arrumadeira, a ser comemorado anualmente no dia 19 de novembro, devendo, por tal razão, ser concedida uma folga extra adicional às camareiras e arrumadeiras em comemoração à data ora instituída, na própria data ou em até 60 dias, a critério do empregador, sem prejuízo da folga semanal e sem prejuízo da folga dominical a que as trabalhadoras normalmente fazem jus.

Cláusula 75ª. 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 76ª. Comunicação de Acidentes do Trabalho. As empresas remeterão ao sindicato cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis, após sua efetivação.

Cláusula 77ª. Instituto de saúde – NR-5. Fica mantido o Instituto de Saúde, Segurança e Higiene do Trabalho do setor de hospedagem, gastronomia e similares (ISSH) como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o sindicato profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas as normas regulamentadoras - NR's do MTE, especialmente a *NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA*.

X – RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 78ª. Do exercício do direito de oposição à contribuição assistencial.

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

cláusula objeto de acordo coletivo firmado entre empregador e o sindicato profissional.

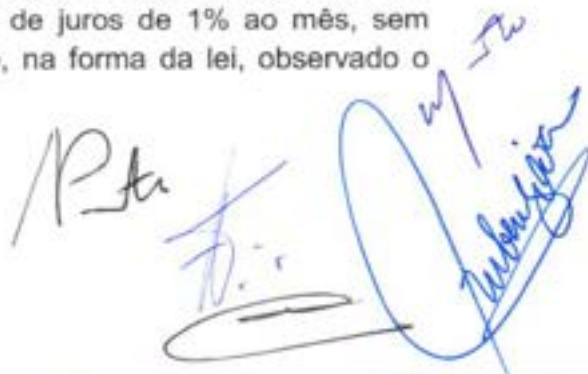
§ 1.º No que tange ao desconto da contribuição assistencial, somente os não associados poderão opor-se, observando a forma e prazo assinalados na Convenção Coletiva.

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

§ 3.º A oposição de que se trata na presente cláusula, por ser figura jurídica atípica, é a adequação da figura da manifestação de 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 79ª. Contribuição Assistencial. Artigo 513, "e", da CLT. Obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do Sindicato profissional.

- A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembléia Geral Extraordinária de 18 de abril de 2017, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de R\$ 35,50 (trinta e cinco reais e cinquenta centavos) e o máximo de R\$ 71,00 (setenta e um reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.
- B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, junto ao Banco do Brasil S/A (001), agência nº 3324-3, em conta vinculada do Sindicato Profissional conveniente de nº 36.078-3, ou junto ao Banco Santander (033), agência nº 3887, em conta vinculada do Sindicato Profissional conveniente de nº 13000260-6, sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil.



Direito de Oposição

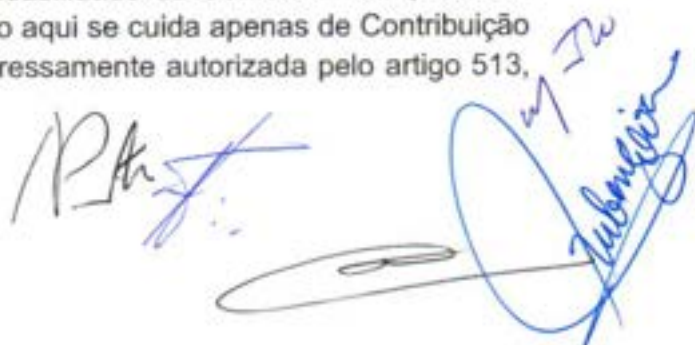
- C. Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na Sede da entidade, conforme deliberação da Assembleia Geral de 20 de abril de 2017, isto é, desde o dia 21 de agosto de 2017 (primeiro dia útil seguinte à data da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho) até o dia 30 de agosto de 2017, sem prejuízo do disposto na cláusula 78ª deste Instrumento.
- D. Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.
- E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do Ministério Público da Bahia, que lançou a "Cartilha sobre Liberdade Sindical" resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

Alteração do valor da contribuição

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

Inexistência de outro tipo de contribuição

- G. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de Contribuição Assistencial prevista na lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513,



Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to be 'R.A.' and another that appears to be 'Zubonovic'.

letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcrito.

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

"EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

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

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

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

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

"DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

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

Destaco, na ementa:

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

Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

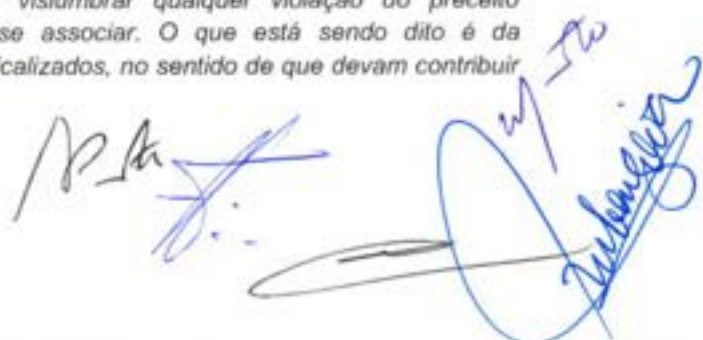
Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e outros.

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator"

"CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir



para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo nº 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem -status- constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se dá provimento em parte. TST – ROAA – 15/2004-000-20.00.0 (Ac. SDC) – 20ª Reg. – Relator Min. Jose Luciano de Castilho Pereira – DJ 1.7.05, pág. 445”

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

Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

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



Cláusula 80ª. 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 passaram a cumprir tal obrigação rigorosamente a partir de agora, poderão pagar o débito em 60 parcelas mensais iguais.

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

Cláusula 81ª. Direito de exclusão da representação.

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

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

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

Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:

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

Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:

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

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

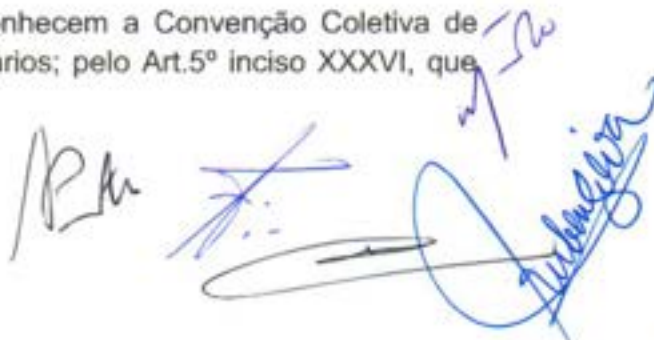
CF, Art. 5º. [...]

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

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

Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.

- II. Pelo Artigo 7º, incisos VI e XXVI, que reconhecem a Convenção Coletiva de Trabalho, com poderes até para reduzir salários; pelo Art.5º inciso XXXVI, que



assegura que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"; pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra "f", através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante a prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art.513, "e" da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

Do direito adquirido

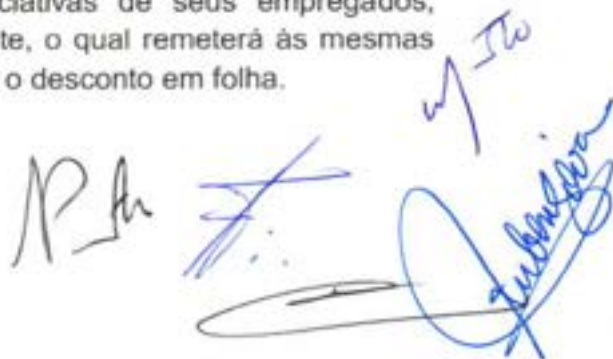
III. A investidura do suscitante na condição de entidade sindical, capaz de representar e gerir os destinos de uma categoria profissional com prerrogativas que foram recepcionadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei, 5.452, de 1º de maio, de 1943 e por todas as Constituições do País configura o direito adquirido em relação à prerrogativa de impor contribuições a todos os integrantes da categoria profissional representada; Para observar-se o disposto no inciso II, do Art.5º, da Lei Maior, faz-se o que a lei manda e a Convenção Coletiva de Trabalho faz lei entre as partes, posto que, reconhecida pelo Artigo 7º, VI e XXVI.

Do Ato Jurídico Perfeito

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

Cláusula 82ª. 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.

Cláusula 83ª. 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 84ª. Contribuições Conferativa e Negocial Patronal.

Considerando que a Reforma Trabalhista, recentemente aprovada, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical, anualmente devida aos Sindicatos Patronais;

Considerando que, ao deixar de imprimir à Contribuição Sindical a natureza de tributo, a Reforma Trabalhista terminou por suprimir uma das únicas e mais importantes fontes de custeio das entidades sindicais econômicas;

Considerando que, na defesa dos interesses das respectivas categorias econômicas, tanto o SINDHOTÉIS quanto o SINDRESBAR arcam com inúmeras despesas de toda a ordem, dentre outras a manutenção de suas sedes/subsedes e a contratação de profissionais especializados (advogados, contadores, assessores de imprensa, etc.);

Considerando que os Sindicatos Patronais necessitam manter suas estruturas atuais, para seguir defendendo as empresas perante os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como nas negociações coletivas com diversas entidades sindicais profissionais;

Considerando que a mesma Reforma Trabalhista determinou a prevalência do negociado sobre o legislado, tornando lícito que as partes signatárias de normas coletivas disponham sobre diversas questões de natureza trabalhista, inclusive sobre formas de custeio das respectivas entidades sindicais;

Fica **mantida** a vigência da cláusula 78ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017 até 31/12/2017, sendo devida pelas empresas, portanto, a última parcela da contribuição confederativa, devida no 2º semestre de 2017, nos valores descritos na aludida cláusula; e **instituída**, em substituição à contribuição confederativa prevista na cláusula 78ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2015/2017, no âmbito das categorias econômicas de hotéis e meios de hospedagem e de restaurantes, bares e similares, a **Contribuição Negocial Patronal**, obrigatória para todas as empresas desses segmentos.

A cobrança da **Contribuição Negocial Patronal** será realizada nos meses de janeiro, abril e setembro de cada ano. Na vigência da presente Convenção Coletiva, serão cobradas 6 (seis) parcelas: em janeiro de 2018; em abril de 2018; em setembro de 2018; em janeiro de 2019; em abril de 2019; e em setembro de 2019.



Os valores da **Contribuição Negocial Patronal**, em cada parcela, serão os seguintes:

- **R\$ 100,00** (cem reais) para as empresas inscritas no SIMPLES; e
- **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais) para as demais empresas (tributadas pelo Lucro Presumido ou Lucro Real).

No início dos meses de janeiro, abril e setembro, o SINDHOTÉIS enviará boletos de cobrança para as empresas do segmento de hotéis e meios de hospedagem e o SINDRESBAR fará o mesmo para os restaurantes, bares e similares. As empresas terão até o último dia do mês para efetuar o pagamento da Contribuição Negocial Patronal de caráter compulsório, sob pena da dívida, acrescida de multa de 20%, juros e correção monetária, ser levada a protesto perante o Tabelião de Protesto de Letras e Títulos.

Cláusula 85ª. 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 86ª. 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.

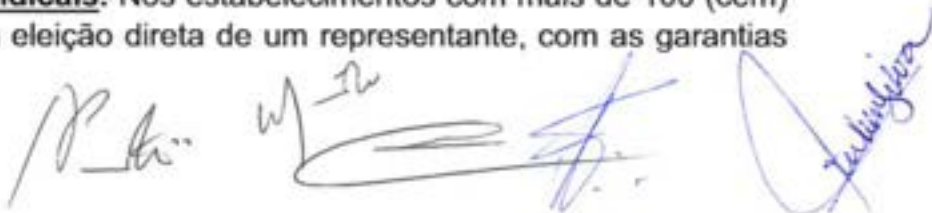
§ 1.º Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja, ou que viole a lei vigente.

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

Cláusula 87ª. Atuação sindical. Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

Cláusula 88ª. 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 89ª. 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 90ª. Frequência livre. Dirigentes Sindicais. Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

Cláusula 91ª. Relações de Contribuintes. As empresas encaminharão à entidade profissional cópias das guias de contribuições sindical e assistencial, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

Cláusula 92ª. Cópias das RAIS. Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados pertencentes à categoria.

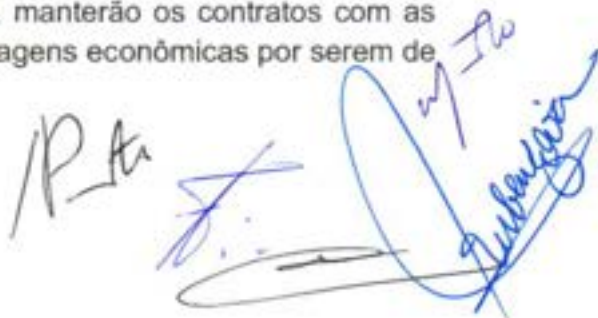
Cláusula 93ª. Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia. As partes convenientes ratificam o compromisso de manterem em funcionamento a Comissão Intersindical de Análise e Solução Prévia, que fora instituída pela Convenção Coletiva de Trabalho 2013/2015, para dirimir as questões oriundas do descumprimento da Convenção Coletiva, e conciliar, de forma intersindical, empregados e empregadores. A Comissão Intersindical está localizada na Rua Taguá, nº 419, Liberdade, CEP 01508-010.

Cláusula 94ª. Comissão Paritária – Plano de Saúde. Os Sindicatos Profissional e Patronal selecionarão e contratarão, em conjunto, plano de saúde para cobertura dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, e cujos empregadores recolham correta e pontualmente os valores previstos em contrato, assegurando-se a todos os empregados ativos e, opcionalmente, aos dependentes legais destes, as coberturas previstas na Lei 9.656/96 – Plano Referência, padrão enfermaria.

§ 1.º Este plano de saúde poderá ter seu custo partilhado entre empregadores e empregados, em percentuais livremente pactuados entre as partes, ressalvado o previsto na cláusula 28ª e na cláusula 55ª, parágrafo 4º. A cobertura dos dependentes, incluídos no plano de saúde, por opção do empregado, poderá ter seu custo parcial ou integralmente descontado do salário deste.

§ 2.º Os empregados poderão optar por coberturas superiores às previstas no Plano Referência, padrão enfermaria, caso em que a empresa poderá descontar parcial ou integralmente do salário do empregado, desde que haja anuência expressa desse, a parcela referente à diferença entre o Plano Referência, padrão enfermaria, e aquele optado pelo empregado.

§ 3.º Os Sindicatos, considerando a relevância social da manutenção dos planos de saúde (pré-existentes, firmados na vigência da Convenção anterior, bem como os facultativos que vierem a ser firmados na vigência desta Convenção) de padrão mínimo previsto na Cláusula 55ª desta Convenção, manterão os contratos com as operadoras de planos de saúde, objetivando as vantagens econômicas por serem de



caráter coletivo.

§ 4.º Recomendam-se às empresas encaminhar cópias de seus contratos novos à Comissão Paritária, bem como a relação de empregados demitidos e admitidos no mês anterior para fins de controle de exclusão e inclusão de seus empregados, no plano de saúde.

§5.º Os diretores e proprietários das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser incluídos, assim como seus respectivos dependentes, no plano de saúde previsto nesta cláusula, desde que a contratação do plano de saúde abranja a totalidade dos empregados na empresa.

§ 6.º Para a viabilização, estruturação, operacionalização e administração do conjunto de atividades e contratos relacionados ao cumprimento das responsabilidades dos Sindicatos Patronal e Profissional, relativas ao plano de saúde previsto nesta Convenção, será contratada assessoria e consultoria especializada, assinando-se, para tanto, contrato específico.

Cláusula 95ª. Cursos nos Sindicatos. No decorrer dos cursos que os sindicatos convenentes promovem, 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.

Cláusula 96ª. Escolas de Hotelaria. Convênio de Apoio Mútuo. As partes convenentes assumem o compromisso de investirem, através de suas Escolas de Hotelaria, na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade e aprimoramento da mão-de-obra.

§ 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: Antônio Henriques Branco, Marilene Abreu Pinto Leite e Celso dos Santos;
- b) Representação profissional: Rubens Fernandes da Silva, Darly Alves de Abreu e Paulo Augusto Pereira.



§ 4.º A comissão ora constituída, no prazo de 30 dias, apresentará às partes convenientes minuta de Regimento para reger o Convênio de Apoio Mútuo, que por sua vez se reunirá, nos 30 dias subseqüentes, 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 97ª. Comissão Paritária. Aperfeiçoamento das cláusulas convencionais. As partes convenientes assumem o compromisso de estudar o aperfeiçoamento das cláusulas da presente Convenção Coletiva, o que será feito pelas comissões obreira e patronal já eleitas, as quais se reunirão 1 (uma) vez por mês com esse intuito.

XI – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 98ª. 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 abrangidos pelas respectivas bases territoriais sindicais:

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-Guaçú, 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 semelhantes;

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 99ª. Multa. O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 60,40** (sessenta reais e quarenta 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 100ª. 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 101ª. 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. Ressalvam-se direitos adquiridos oriundos de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho que, por questão de enquadramento sindical, não eram assinados entre o ora Suscitante e os ora Suscitados.

São Paulo, 18 de agosto de 2017.


Pelo sindicato profissional suscitante:



FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP



Pelas entidades patronais suscitadas:



WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SINDRESBAR



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