

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

Traz novos pisos salariais e reajustamentos salariais devidos em favor dos empregados a partir de 1º de julho de 2018, revoga os Termos Aditivos assinados em 21 de junho e 27 de julho de 2018, e dá outras providências

As partes ora signatárias, de um lado, representando a categoria profissional, o

SINTHORESP - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21),

e de outro lado, como representantes da categoria econômica,

SINDRESBAR - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ 17.090.637/0001-19),

SINDHOTÉIS-SP - Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem de São Paulo (CNPJ 62.648.209/0001-13),
e

FHORESP - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12),

por meio de seus respectivos presidentes, e em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2017/2019**, nas cláusulas e condições a seguir transcritas:

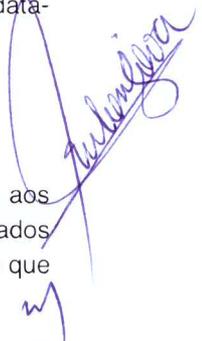
I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo no período de 01/07/2018 a 30/06/2019, mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 aplica-se principalmente aos empregadores e empregados em restaurantes, lanchonetes, bares e similares, uma vez que os empregados e empregadores dos hotéis e outros meios de hospedagem terão reajustamento salarial e demais temas que foram negociados na data-base dispostos em instrumento coletivo específico.



Parágrafo único. Quanto à base territorial, **este Termo Aditivo abrange apenas os municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes**, ou seja, 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, Jujuitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

II – ESCLARECIMENTOS INICIAIS

CLÁUSULA 3ª. REVOGAÇÃO DE TERMOS ADITIVOS ANTERIORES

As disposições dos Termos Aditivos assinados em 21 de junho e 27 de julho de 2018, respectivamente, aplicáveis a restaurantes, lanchonetes, bares e similares, ficam revogadas em sua integralidade pelas partes convenentes, uma vez que o ali previsto está inteiramente contemplado e aperfeiçoado no presente Termo Aditivo, que complementa e aperfeiçoa os anteriores. Os reajustamentos negociados neste instrumento foram firmados por causa do abrupto impacto que a recente greve dos caminhoneiros mobilizada por todo o Brasil teve no Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) para os meses de maio e junho de 2018 – principalmente para este último –, o que fez com que o reajustamento de salários e demais cláusulas econômicas previstos no Termo Aditivo anterior ficassem aquém dos aumentos inflacionários. Como tal fato seria prejudicial, principalmente se o trabalhador for arrimo de família, as partes convenentes cuidaram de reequilibrar tais reajustamentos à essa realidade, mesmo porque as comissões de negociação eleitas possuem o encargo de se reunirem periodicamente, em defesa do aperfeiçoamento das normas que regem as relações entre patrões e empregados.

III – CORREÇÃO, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS

CLÁUSULA 4ª. CORREÇÃO SALARIAL

Exceção feita aos empregados que se enquadram na hipótese do caput da cláusula 14ª, todos os empregados de restaurantes, lanchonetes, bares e similares, abrangidos por este Termo Aditivo, farão jus aos seguintes reajustes salariais: **2% (fator 1.02)** nos salários devidos a partir de 01/07/2018, e mais **2% (fator 1.02)** sobre estes mesmos salários já reajustados, a partir de 01/09/2018, ambos os índices para reposição inflacionária.

§ 1.º Os empregados das empresas que não providenciaram algum dos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados até o prazo final para tal providência – ora prorrogada de 30/09/2018 para até 30/11/2018, dada a grande procura –, **farão jus também a um aumento real de 10% (fator 1.10) por produtividade a partir de 01/12/2018** (aumento este antes previsto para 01/09/2018), sem prejuízo dos reajustes para reposição inflacionária previstos no caput.

§ 2.º Excetuam-se da hipótese do parágrafo anterior os empregados que recebiam salários **exatamente** iguais a qualquer dos pisos salariais devidos até 30/06/2018 e que forem empregados de empresas que não providenciaram ou não venham a providenciar o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados até 30/11/2018, uma vez que, para tais empregados, a empresa deverá adequar o piso salarial antigo ao novo piso salarial de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) devido a partir de 01/07/2018, e novamente readequar o salário dos empregados ao novo piso salarial de R\$ 1.530,00 (um mil e quinhentos e trinta reais) a partir de 01/09/2018. **Na hipótese de o empregado perceber como salário qualquer outro valor que não seja**

equivalente a um dos pisos salariais antigos, este fará jus aos dois reajustes previstos no caput, ou seja, de 2% a partir de julho, e de 2% a partir de setembro, e também ao aumento de 10% a partir de dezembro.

§ 3.º Também com o objetivo de possibilitar o reenquadramento salarial de modo adequado, recomenda-se que a empresa, primeiramente, aplique os índices previstos no caput e no parágrafo 1º sobre os salários de seus empregados, conforme o caso. Na hipótese de os salários reajustados e aumentados resultarem em valores inferiores aos pisos fixados na cláusula 6ª, as diferenças salariais decorrentes poderão ser pagas até o 5º dia útil de dezembro de 2018, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou outra penalidade.

§ 4.º Para fins de exata inteligência da presente cláusula e dos reajustes devidos aos empregados, o Anexo I do presente Termo Aditivo contém exemplos práticos para correta aplicação do reajustamento salarial devido aos empregados e pagamento de diferenças salariais.

§ 5.º O próximo reajustamento salarial para a categoria, previsto para a data-base de 1º de julho de 2019, **levará em conta somente os índices inflacionários do período de 01/07/2018 a 30/06/2019, e eventuais aumentos e/ou arredondamentos que porventura vierem a ser negociados mediante contrapartidas** – o que não significa dizer que haverá necessariamente reajustes ou correções de salário nesta data-base, os quais dependerão das condições econômicas do País, das empresas e dos índices de produtividade do setor verificados após 1º de julho de 2018.

§ 6.º Excetuando-se a condição prevista no parágrafo 2º desta cláusula, os reajustes salariais ora ajustados deverão ser aplicados integralmente aos empregados, **independentemente do valor de seus salários e da data de contratação**. Assim, não haverá reajustamento proporcional de salários, como vinha sendo definido nas últimas convenções coletivas de trabalho para os empregados admitidos após a data-base.

CLÁUSULA 5ª. SUSPENSÃO DA PARCELA FIXA DE REAJUSTE

Os reajustes salariais para este ano de 2018, descritos na cláusula anterior, deverão ser aplicados **independentemente do valor dos salários e da data de contratação dos empregados**. Assim, **não haverá a parcela fixa de reajuste para salários elevados**, estando assim suspensa a aplicabilidade da cláusula 3ª, § 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019.

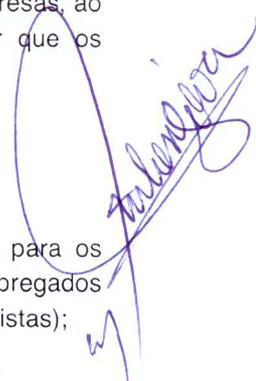
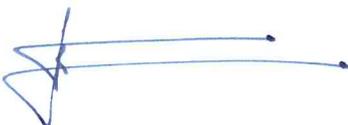
Parágrafo único. Ajusta-se desde já que, na convenção coletiva a ser firmada quando da data-base de 01/07/2019, a regra contida na mencionada cláusula 3ª, § 1º, da CCT 2017/2019 voltará a vigor.

CLÁUSULA 6ª. PISOS SALARIAIS

A partir de 01/07/2018, a categoria passa a ter apenas 3 (três) pisos salariais, de modo que as empresas, ao aplicarem os reajustes salariais previstos na cláusula 4ª do presente Termo, deverão cuidar que os empregados não recebam salários inferiores aos seguintes pisos:

I – Pisos salariais devidos a partir de 01/07/2018:

- a) **Piso diferenciado I**, equivalente a **R\$ 1.158,00** (um mil e cento e cinquenta e oito reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,27** (cinco reais e vinte 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);



- b) **Piso diferenciado II**, equivalente a **R\$ 1.315,00** (um mil e trezentos e quinze reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,98** (cinco reais e sessenta e dois centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e
- c) **Piso normal**, equivalente a **R\$ 1.500,00** (um mil e quinhentos reais) para os mensalistas, ou **R\$ 6,82** (seis reais e oitenta e dois centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

II – Pisos salariais devidos a partir de 01/09/2018:

- a) **Piso diferenciado I**, equivalente a **R\$ 1.182,00** (um mil e cento e oitenta e dois reais) 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);
- b) **Piso diferenciado II**, equivalente a **R\$ 1.342,00** (um mil e trezentos e quarenta e dois reais) para os mensalistas, ou **R\$ 6,10** (seis reais e dez centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas); e
- c) **Piso normal**, equivalente a **R\$ 1.530,00** (um mil e quinhentos e trinta reais) para os mensalistas, ou **R\$ 6,96** (seis reais e noventa 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. A adoção dos pisos salariais diferenciados I e II pela empresa interessada **dependerá da assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados**, a ser providenciada sob a forma e requisitos previstos nas cláusulas 11ª e 12ª do presente Termo Aditivo.

CLÁUSULA 7ª. PISOS SALARIAIS AOS EMPREGADOS COM CARGO DE CONFIANÇA

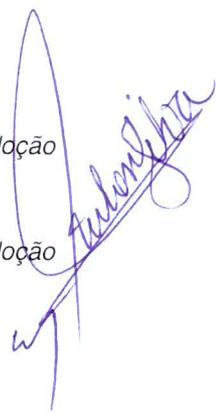
Aos empregados com cargo de confiança, ficam garantidos os seguintes pisos salariais:

I – A partir de 01/07/2018:

- a) **R\$ 2.316,00** (dois mil e trezentos e dezesseis reais), quando se tratar de empresas *aptas à adoção do piso diferenciado I* de que trata a cláusula 6ª do presente Termo Aditivo;
- b) **R\$ 2.630,00** (dois mil e seiscentos e trinta reais), quando se tratar de empresas *aptas à adoção do piso diferenciado II* de que trata a cláusula 6ª do presente Termo Aditivo; e
- c) **R\$ 3.000,00** (três mil reais), quando se tratar das demais empresas.

II – A partir de 01/09/2018:

- a) **R\$ 2.364,00** (dois mil e trezentos e sessenta e quatro reais), quando se tratar de empresas *aptas à adoção do piso diferenciado I* de que trata a cláusula 6ª do presente Termo Aditivo;
- b) **R\$ 2.684,00** (dois mil e seiscentos e oitenta e quatro reais), quando se tratar de empresas *aptas à adoção do piso diferenciado II* de que trata a cláusula 6ª do presente Termo Aditivo; e
- c) **R\$ 3.060,00** (três mil e sessenta reais), quando se tratar das demais empresas.



§ 1.º **Sem prejuízo dos pisos salariais devidos aos ocupantes de cargos de confiança**, as empresas poderão identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, acompanhados dos salários previstos (nunca inferiores aos pisos indicados nesta cláusula) e descritivos funcionais, inclusive a previsão de ausência de controle de ponto, por meio de **TERMOS DE IDENTIFICAÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA** a serem assinados com o sindicato profissional, em conformidade com o art. 611-A, V, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17.

§ 2.º Os empregados no exercício dos cargos de confiança, assim identificados no instrumento descrito no parágrafo anterior e nos exatos termos do art. 62, II, da CLT, não estarão abrangidos pelo regime de duração do trabalho e não terão direito ao recebimento de horas extras e adicional noturno.

§ 3.º Serão celebrados tantos **TERMOS DE IDENTIFICAÇÃO DE CARGOS DE CONFIANÇA** quantos forem os estabelecimentos da empresa.

§ 4.º Serão respeitados os acordos coletivos de trabalho em vigor que já regulamentam a matéria.

CLÁUSULA 8ª. VEDAÇÃO À REDUÇÃO DE SALÁRIOS

A aplicação dos pisos salariais e reajustes previstos neste Termo Aditivo, de nenhuma forma, poderá implicar em redução de salários dos atuais empregados. Por outro lado, se a aplicação dos novos pisos salariais aos empregados admitidos a partir da data de assinatura do Termo de Enquadramento acarretar em salários inferiores aos empregados antigos, tal fato não ensejará a aplicação do art. 461 da CLT.

CLÁUSULA 9ª. REABERTURA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Acumulada inflação igual ou superior a 7%, a qualquer tempo após o início da vigência deste Termo, com base no índice INPC divulgado pelo órgão oficial competente, as partes retomarão as negociações coletivas, visando nova concessão de antecipação salarial.

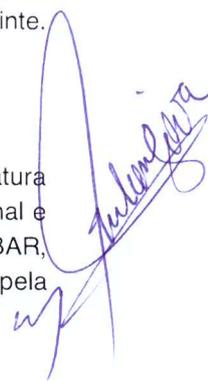
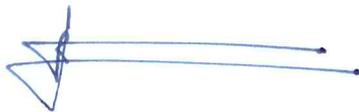
IV – REENQUADRAMENTO SALARIAL E SEUS REQUISITOS

CLÁUSULA 10ª. REENQUADRAMENTO SALARIAL

A partir da data-base de 1º de julho de 2018, empregados de restaurantes, lanchonetes, bares e similares passaram a contar com apenas três pisos salariais, agora devidos a depender da concessão ou não de benefícios aos empregados, em substituição ao modelo anterior de faixas salariais, antes definidas por sistema de tributação empresarial. A empresa poderá aplicar o piso salarial normal – que é o piso padrão da categoria –, ou adotar um dos pisos salariais diferenciados mediante a assinatura do **TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS**, sob a forma e requisitos descritos na cláusula seguinte.

CLÁUSULA 11ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS. FORMA

As empresas poderão adotar os **pisos salariais diferenciados** descritos na cláusula 6ª mediante a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, a ser providenciada junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das quatro entidades patronais subscritoras do presente Termo Aditivo (SINDRESBAR, SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR). Deverão ser assinados exclusivamente pelo SINTHORESP e pela



CNTUR os Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados de empresas cujos Termos de Implantação das Gorjetas foram firmados exclusivamente pelo sindicato profissional, anteriormente a 1º de julho de 2018.

§ 1.º No Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados deverá constar os reajustes e pisos salariais devidos à empresa – piso salarial diferenciado I ou II, conforme o caso –, e demais disposições aplicáveis.

§ 2.º O regime de tributação da empresa não será impeditivo para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado.

§ 3.º As empresas terão **até o dia 30 de novembro de 2018** para formalizarem os Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados para todos os seus estabelecimentos em funcionamento.

§ 4.º Serão celebrados tantos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados quantos forem os estabelecimentos da empresa. Em sendo constituído um novo estabelecimento na base territorial do SINTHORESP, terá a empresa o prazo de 120 (cento e vinte dias), a contar da inauguração da casa, para formalização de novo Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, precedido, quando for o caso, da implementação das gorjetas compulsórias, por meio do respectivo termo de implantação.

§ 5.º Será sempre observado, em todo caso, o disposto nas cláusulas 8ª e 18ª do presente Termo Aditivo.

CLÁUSULA 12ª. REQUISITOS E JUSTIFICATIVAS PARA ASSINATURA DO TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS

I – Para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I e prática do respectivo **piso salarial diferenciado I**, estarão aptas as empresas que tomarem qualquer uma das seguintes providências:

- a) Concessão de plano de saúde totalmente gratuito aos empregados;
- b) Assinatura de acordo coletivo de trabalho com o sindicato profissional para participação dos empregados nos lucros e resultados da empresa (PLR) ou para estabelecer programa de participação dos empregados nos resultados da empresa (PPR);
- c) Adoção da modalidade de gorjetas compulsórias (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias**, a ser providenciado junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das quatro entidades sindicais patronais subscritoras deste Termo Aditivo (SINDRESBAR, SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR) – serão plenamente válidos para a mesma finalidade os Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias assinados até a presente data pelo SINTHORESP, de forma exclusiva;
- d) Adoção da modalidade de gorjetas compulsórias (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de acordo coletivo de trabalho específico** a ser providenciado junto ao sindicato profissional, com a observância da cláusula 10ª-A da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2018/2020, com a redação ora dada pela cláusula 16ª do presente Termo Aditivo.

II – Para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado II e prática do respectivo **piso salarial diferenciado II**, estarão aptas as empresas que adotarem a modalidade de gorjetas espontâneas (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas) e assinarem **Termo de Implantação das Gorjetas Espontâneas** com o sindicato profissional e pelo menos uma das quatro entidades sindicais patronais subscritoras deste Termo Aditivo (SINDRESBAR, SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR), ou acordo coletivo de trabalho específico a ser providenciado junto ao sindicato

profissional, com a observância da cláusula 10^a-A da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2018/2020, com a redação ora dada pela cláusula 16^a do presente Termo Aditivo.

§ 1.º As condições acima, que permitem a adoção do piso salarial diferenciado I, **são alternativas, e não cumulativas**. Basta, assim, a observância **de qualquer uma delas** para que a empresa esteja apta a obter o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I.

§ 2.º O **piso salarial normal**, fixado livre e independentemente dos índices de reajustamento negociados para os empregados abrangidos pelo presente Termo Aditivo, deverá ser observado **pelas demais empresas da categoria que não se enquadrarem em nenhuma das hipóteses previstas nos parágrafos anteriores**.

§ 3.º Os pisos e reajustes salariais ora convencionados levaram em conta, principalmente, o fato de outros sindicatos da mesma categoria no interior do Estado de São Paulo possuírem salários mais elevados do que os da Capital – quando deveria ser o contrário –, não sendo admissível que as empresas da Capital arquem com salários inferiores aos de localidades menos desenvolvidas e com menor potencial econômico.

§ 4.º De modo a possibilitar o reenquadramento das empresas nas novas faixas salariais convencionadas para a categoria – agora não mais definidas por sistema de tributação, mas sim por benefícios proporcionados aos empregados –, ajusta-se desde já que **as empresas poderão quitar as diferenças salariais impreterível e juntamente com os salários de novembro de 2018, no mesmo prazo de pagamento destes últimos (ou seja, até o 5º dia útil de dezembro de 2018)**, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou outra penalidade.

§ 5.º Em caso de haver rescisão de contrato do empregado no período de 01/07/2018 a 30/12/2018, a empresa deverá calcular as verbas rescisórias considerando os reajustes por reposição inflacionária descritos na cláusula 4^a do presente Termo Aditivo – ou seja, 2% a partir de 01/07/2018 e mais 2% a partir de 01/09/2018. Caso a empresa não se enquadre na faixa salarial de algum dos pisos diferenciados, a empresa deverá pagar as diferenças de verbas rescisórias decorrentes do aumento de 10% por produtividade devido a partir de 01/12/2018, e considerando também que a base de cálculo das verbas rescisórias não poderá ser inferior a R\$ 1.500,00 a partir de 01/07/2018, e nem inferior a R\$ 1.530,00 a partir de 01/09/2018. **Tais diferenças de verbas rescisórias deverão obrigatoriamente serem pagas no SINTHORESP e mediante homologação de rescisão contratual**, uma vez que o não enquadramento em pisos diferenciados faz com que a empresa incorra na hipótese da cláusula 51^a da Convenção Coletiva de Trabalho, **com a nova redação que lhe fora dada pela cláusula 17^a deste Termo Aditivo, transcrita adiante**.

§ 6.º As partes convenientes concordam que **tanto a Lei nº 13.419/2017 quanto os parágrafos 5º a 11 do art. 457 da CLT continuam em pleno vigor**, uma vez que estes **não foram revogados pela Reforma Trabalhista, expressa ou tacitamente** – não houve revogação expressa porque não há qualquer menção à Lei nº 13.419/2017 ou aos parágrafos 5º a 11 do art. 457 da CLT no art. 5º da Lei nº 13.467/2017, e nem revogação tácita, porque os parágrafos 5º a 11 do art. 457 da CLT não são incompatíveis com restante do artigo (ao contrário, o aperfeiçoam) e porque mesmo a declaração de “nova redação” de um dispositivo legal não dispensa a imperiosa indicação da expressão “revogado” ao lado do dispositivo que efetivamente terminou por ser revogado, o que não ocorreu no caso dos parágrafos 5º a 11 do art. 457 da CLT. Não obstante, as partes convenientes também concordam que **a CCT Específica das Gorjetas e todas as demais disposições convencionais atualmente vigentes que tratam das gorjetas, sem exceção, devem ser obedecidas por patrões e empregados, tendo em vista que o negociado prevalece sobre o legislado**, fazendo com que as convenções ou acordos coletivos de trabalho tenham força de lei quando, “entre outros” direitos (CLT, art. 611-A, caput), dispuserem sobre “remuneração por produtividade, **incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado**, e remuneração por desempenho individual” (CLT, art. 611-A, IX). Assim, seja a se considerar a Lei das Gorjetas como vigente ou mesmo como revogada, **o instituto das gorjetas nesta Base Territorial é inteiramente regulado pela CCT Específica das Gorjetas**, que continuará válida e eficaz.

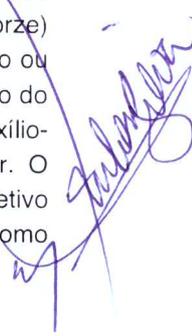
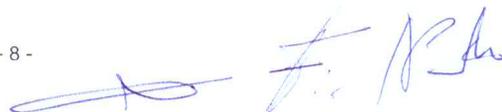
ainda que também venha a ser proposto perante o Congresso Nacional novo projeto de lei tendente a modificar o artigo 457 da CLT.

§ 7.º Feitos os esclarecimentos do parágrafo anterior, as partes convenientes também consignam que as novidades trazidas pela Lei nº 13.419/2017 **beneficiam a categoria como um todo**, porque não só melhoram a vida financeira dos empregados como também proporcionam que empresas paguem maiores férias, 13^{os} salários, FGTS e contribuições previdenciárias com recursos advindos dos clientes-terceiros, o que contribui para a qualificação da mão de obra disponível no mercado de trabalho – posto que maiores ganhos aumentam a competitividade. Sob tal premissa, e como contrapartida e incentivo às empresas que optaram por cobrar e repassar as gorjetas mediante Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho Específico firmados com a participação do sindicato profissional, convencionou-se para estas o reajuste e piso diferenciados previstos nas cláusulas 4^a e 6^a, I e II, do presente Termo Aditivo, **diminuindo-se-lhes assim os encargos trabalhistas**. Por outro lado, tal medida **de nenhuma maneira prejudica os empregados**, visto que estes terão ganhos muito maiores com a formalização e integração das gorjetas em suas remunerações.

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

§ 9.º A inexistência de termo de implantação de gorjetas ou acordo coletivo de trabalho disciplinando a arrecadação e repasse de gorjetas por parte de empresas que efetuam sua cobrança, incluindo aquelas que se enquadram na hipótese do parágrafo anterior, **implicará na obrigatoriedade de tais empresas em compor a remuneração de cada um de seus empregados, para efeito do art. 457 da CLT, com o pagamento de valor equivalente ao maior piso salarial da classe, qual seja, de R\$ 1.530,00 (um mil e quinhentos e trinta reais)**. Esse valor correspondente ao maior piso salarial será incorporado à remuneração do empregado como estimativa de gorjeta. O disposto neste parágrafo é aplicável especialmente às empresas que aceitam gorjetas por meio de cartões de crédito/débito e que, frise-se, não regularizaram a cobrança e distribuição das gorjetas nos termos desta Convenção.

§ 10. Também farão jus ao reajuste e piso diferenciados previstos cláusulas 4^a e 6^a, I e II, do presente Termo Aditivo as empresas que compartilham de seus lucros e resultados com os empregados mediante acordo coletivo de PLR ou PPR porque tal medida, obviamente, também melhora a vida financeira dos empregados. Os acordos coletivos de trabalho prevendo PLR ou PPR deverão garantir aos empregados, dentre outras condições, o pagamento do benefício relativo ao tempo efetivamente trabalhado durante o período-base, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias quando a base de cálculo for anual, e na proporção de 1/6 (um sexto) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias quando a base de cálculo for semestral – como ocorre com os empregados admitidos após o início ou desligados antes do término do período-base. Em contrapartida, serão excluídos da contagem de cálculo do benefício os períodos do aviso prévio indenizado e os de afastamento por licença-maternidade, auxílio-acidente, auxílio-doença, licença não remunerada ou em virtude das exigências do serviço militar. O SINTHORESP poderá avaliar a aceitação de programas de premiação, veiculados por meio de acordo coletivo de trabalho ou por meio de termos de implantação avalizados e assinados pelo sindicato profissional, como aptos ao enquadramento da empresa no piso diferenciado I.



§ 11. O reajuste e piso diferenciados a que se refere o parágrafo anterior também são devidos às empresas que concedem plano de saúde aos seus empregados, porque estes também angariam ganhos financeiros ao não possuírem despesas com saúde.

§ 12. Embora não praticantes da modalidade das gorjetas compulsórias, as empresas que, devido ao seu tamanho ou modelo de negócio, não têm condições de cobrar gorjetas e repassá-las aos empregados, mas que concordaram em aumentar os reflexos trabalhistas dos empregados mediante estimativa de gorjeta e adoção do Termo de Implantação das Gorjetas Espontâneas, também merecem incentivo por tal conduta, e por esta razão as partes convenientes acordam com a inclusão destas na faixa salarial intermediária.

§ 13. O **piso salarial normal**, mais elevado que os demais, continuará a ser aplicável na categoria enquanto houver previsão em norma coletiva de regramentos similares àqueles estabelecidos na **CCT Específica das Gorjetas**.

CLÁUSULA 13ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO

I - A natureza jurídica do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado é declaratória. O Termo apenas declara que determinada empresa, ao preencher os requisitos desta norma coletiva, enquadra-se no piso diferenciado. Os direitos da empresa enquadrada no piso diferenciado decorrem da Convenção Coletiva de Trabalho, fonte também das obrigações estabelecidas como contrapartidas para o regular exercício desses mesmos direitos. Por essa razão, não se admite que o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado veicule em favor da empresa direitos outros, que não aqueles expressamente previstos na norma coletiva.

II - Desse modo, o Termo de Enquadramento não é apto, por exemplo, para autorizar a empresa a praticar intervalos reduzidos ou estender o Banco de Horas para 12 meses. Tais desideratos, assim como outros fora da hipótese de incidência do Termo de Enquadramento, só podem ser alcançados por meio de acordo coletivo de trabalho. Este último, por sua vez, pode, como consta expressamente nesta norma coletiva, substituir o Termo para enquadrar a empresa em algum dos pisos diferenciados.

III - A natureza declaratória do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado não significa, em hipótese alguma, que sua formalização seja opcional ou facultativa. Quer a Convenção Coletiva que a empresa comprove perante o sindicato profissional o preenchimento dos requisitos estabelecidos pela própria norma coletiva para a fruição dos direitos respectivos. Portanto, a não ser que a empresa alcance os mesmos resultados por meio de acordo coletivo de trabalho, o que, frise-se, é perfeitamente possível, o enquadramento da empresa no piso diferenciado depende sempre da declaração de que ela atende ao que foi estabelecido para tanto em Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA 14ª. CORREÇÃO SALARIAL E PISOS SALARIAIS PARA AS EMPRESAS QUE PROVIDENCIAREM O TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS DE FORMA ANTECIPADA

Como condição especial para as empresas que **já providenciaram** ou vierem a providenciar o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados **de forma antecipada**, ou seja, **até 30/09/2018**, os reajustes salariais descritos no caput da cláusula 4ª poderão ser aplicados da seguinte forma: **2% (fator 1.02)** nos salários devidos a partir de 01/07/2018, e mais **2% (fator 1.02)** sobre estes mesmos salários já reajustados, a partir de 01/01/2019. A mesma condição também se aplica para as cláusulas econômicas, que somente serão aplicadas em seus valores reajustados a partir de 01/01/2019.

§ 1.º Estando **já providenciado** ou vindo a ser providenciado o Termo de Enquadramento no Piso

Diferenciado I dentro do prazo previsto no caput, os **pisos salariais** serão, a partir de 1º de julho de 2018, de **R\$ 1.158,00** (um mil, cento e cinquenta e oito reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,27** (cinco reais e vinte e sete centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas, passando a ser, a partir de 1º de janeiro de 2019, de **R\$ 1.182,00** (um mil e cento e oitenta e dois reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,37** (cinco reais e trinta e sete centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

§ 2.º Estando já **providenciado** ou vindo a ser providenciado o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado II dentro do prazo previsto no caput, os **pisos salariais** serão, a partir de 1º de julho de 2018, de **R\$ 1.315,00** (um mil e trezentos e quinze reais) para os mensalistas, ou **R\$ 5,98** (cinco reais e noventa e oito centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas, passando a ser, a partir de 1º de janeiro de 2019, de **R\$ 1.342,00** (um mil e trezentos e quarenta e dois reais) para os mensalistas, ou **R\$ 6,10** (seis reais e dez centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

§ 3.º Expirado o prazo para a assinatura do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado previsto no caput, as empresas que desejarem tal reenquadramento salarial **ainda poderão fazê-lo até 30 de novembro de 2018**, mas o reajustamento salarial e pisos salariais serão devidos nas formas descritas nas cláusulas 4ª, caput, e 6ª, incisos I e II, ambas do presente Termo Aditivo.

CLÁUSULA 15ª. ESCLARECIMENTOS A SEREM OBSERVADOS SOBRE OS TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS

Considerando o número de dúvidas levantadas por patrões e empregados a respeito dos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, esclarece-se que:

I – As empresas que celebrarem o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado poderão:

- Aplicar apenas os reajustes salariais de **2%** a partir de julho, e **2%** a partir de janeiro, se o Termo for firmado até 30/09/2018, e **2%** a partir de julho, e **2%** a partir de setembro, se o Termo for assinado até 30/11/2018;
- Praticar os pisos salariais diferenciados I ou II, conforme o caso, haja vista as contrapartidas concedidas aos empregados;
- Contratar novos empregados na modalidade horista, ou seja, mediante o pagamento de salários por hora trabalhada, pois estará autorizada a tal condição;
- Praticar banco de horas diretamente com seus empregados visando a compensação de horas de trabalho, até o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária de trabalho, pois estará autorizada a tal condição;
- Deixar de homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional, pois estará desobrigada de tal condição; e
- Aplicar as demais cláusulas econômicas da Convenção Coletiva da categoria em seus valores menores.

II – As empresas que não celebrarem o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado deverão:

- Aplicar os reajustes salariais de **2%** a partir de julho, **2%** a partir de setembro, e **10%** a partir de dezembro;
- Observar que nenhum de seus empregados poderá receber salário inferior ao piso de R\$ 1.500,00 a partir de julho e ao piso de R\$ 1.530,00 a partir de setembro, haja vista as contrapartidas concedidas aos empregados;
- Incorporar na remuneração do empregado o valor de **R\$ 1.530,00** como **estimativa de gorjeta**, pagando os reflexos trabalhistas (férias com 1/3 e 13º salário), fundiários e previdenciários sobre esse valor, caso seus empregados recebam gorjetas de seus clientes (cobrada pela empresa ou paga espontaneamente pela clientela) e a empresa não possua o necessário Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de

Trabalho assinado com o SINTHORESP;

- d) Abster-se de contratar horistas, pois não estará autorizada a tal condição;
- e) Abster-se de praticar banco de horas, pois não estará autorizada a tal condição;
- f) Homologar as rescisões contratuais de seus empregados no SINTHORESP; e
- g) Observar todas as cláusulas econômicas da CCT pelos seus valores máximos.

§ 1.º As empresas devem, assim, providenciar a assinatura dos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados com o sindicato profissional e pelo menos uma das quatro entidades patronais subscritoras do presente Termo Aditivo (SINDRESBAR, SINDHOTÉIS-SP, FHORESP ou CNTUR), para a obtenção dos benefícios previstos no inciso I do caput e para não sofrerem as consequências descritas no inciso II supra. Deverão ser assinados exclusivamente pelo SINTHORESP e pela CNTUR os Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados de empresas cujos Termos de Implantação das Gorjetas foram firmados exclusivamente pelo sindicato profissional, anteriormente a 1º de julho de 2018. Os Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados que foram assinados até esta data, exclusivamente pelo SINTHORESP, continuam plenamente válidos.

§ 2.º Serão celebrados tantos Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados quantos forem os estabelecimentos da empresa, dentre matriz e filiais: havendo duas filiais, deverão ser providenciados três Termos, um para a matriz e um para cada uma das duas filiais, e deverá ser providenciado novo Termo para cada nova filial aberta.

§ 3.º As empresas terão **até o dia 30 de novembro de 2018** para formalizarem os Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados para todos os seus estabelecimentos em funcionamento.

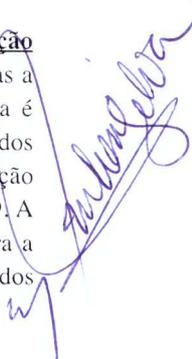
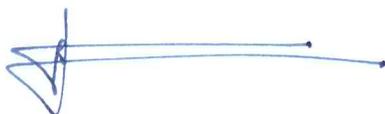
§ 4.º Sempre que determinada empresa constituir um novo estabelecimento na base territorial do SINTHORESP, terá ela um prazo de 120 (cento e vinte dias), a contar da inauguração da casa, para formalização do Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I ou II, precedido, quando for o caso, da implementação das gorjetas compulsórias ou espontâneas, por meio dos respectivos termos de implantação.

IV – REAJUSTAMENTO DAS DEMAIS CLÁUSULAS ECONÔMICAS E APERFEIÇOAMENTO DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

CLÁUSULA 16ª. ACRÉSCIMO DA CLÁUSULA 10ª-A NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA DAS GORJETAS 2018/2020.

Mediante o permissivo conferido pelo art. 611-A da CLT, combinado com cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, fica acrescida a cláusula 10ª-A à Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020, parte integrante da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 por força das cláusulas 15ª e 16ª desta, com a seguinte redação:

Cláusula 10ª-A. Esclarecimentos a serem observados sobre a regularização do repasse e integração das gorjetas via Termo de Implantação ou Acordo Coletivo de Trabalho. Visando dirimir dúvidas a respeito da regularização do repasse e integração das gorjetas, esclarece-se que nenhuma empresa é obrigada a implantar as gorjetas (compulsórias ou espontâneas) ou a se enquadrar nos pisos diferenciados (I ou II) por meio dos termos simplificados colocados à disposição da categoria econômica na Convenção Coletiva específica das Gorjetas ou neste Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019. A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos termos ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos



instrumentos, poderá se valer de **acordo coletivo de trabalho**, tanto para a implantação das gorjetas (compulsórias ou espontâneas) quanto para o enquadramento nos pisos diferenciados.

§ 1.º O SINTHORESP, se provocado, não irá recusar-se à negociação coletiva, razão pela qual **NÃO** terá, como efetivamente não tem, qualquer valor a implantação das gorjetas (compulsórias ou espontâneas) ou o enquadramento nos pisos diferenciados se promovidos mediante simples assembleia envolvendo a empresa e seus empregados, sem a participação do sindicato profissional.

§ 2.º Na categoria, a fiscalização da cobrança e repasse das gorjetas, assim como da fiscalização do cumprimento dos requisitos para enquadramento nos pisos diferenciados, pode ocorrer de duas formas:

- a) Pela **Comissão Intersindical de Fiscalização**, formada por dirigentes de ambos os sindicatos – profissional e patronal –, hipótese na qual a empresa deve celebrar algum dos termos simplificados com o SINTHORESP (Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Termo de Implantação das Gorjetas Espontâneas), com a assistência de uma de suas entidades patronais; ou
- b) Por meio de **Comissões Eleitas de Empregados** dentro da própria empresa, com garantia de emprego na forma do parágrafo 3º desta cláusula, hipótese na qual a empresa deve formalizar apenas com o SINTHORESP acordo coletivo de trabalho.

§ 3.º Os empregados das empresas em que as gorjetas forem implantadas por meio de acordo coletivo de trabalho **não estarão sujeitos ao recolhimento das contribuições de fiscalização de que trata a cláusula 12ª desta CCT Específica das Gorjetas 2018/2020**, haja vista que a fiscalização do repasse das gorjetas será exercida **diretamente pela Comissão Eleita dentre os empregados da empresa**, e não pela Comissão Intersindical de Fiscalização (cláusula 11ª desta CCT Específica das Gorjetas 2018/2020), observando-se o seguinte:

I – Para que possam exercer o mister para o qual foram eleitos – fiscalização da arrecadação, repasse e integração das gorjetas – com total liberdade e independência, os parâmetros da comissão serão definidos em negociação com o Sindicato Laboral, por meio de acordo coletivo de trabalho.

II – Qualquer empregado poderá ser representante dos empregados, excetuando-se aqueles:

- a) Contratados por prazo determinado;
- b) Com contrato suspenso; e
- c) Que estejam em período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

§ 4.º Nos futuros termos que vierem a ser celebrados nesta base territorial, deverá constar expressamente que a empresa não é obrigada a implantar as gorjetas ou se enquadrar nos pisos diferenciados por meio dos instrumentos simplificados. Tais desideratos poderão ser alcançados por meio de acordo coletivo de trabalho.

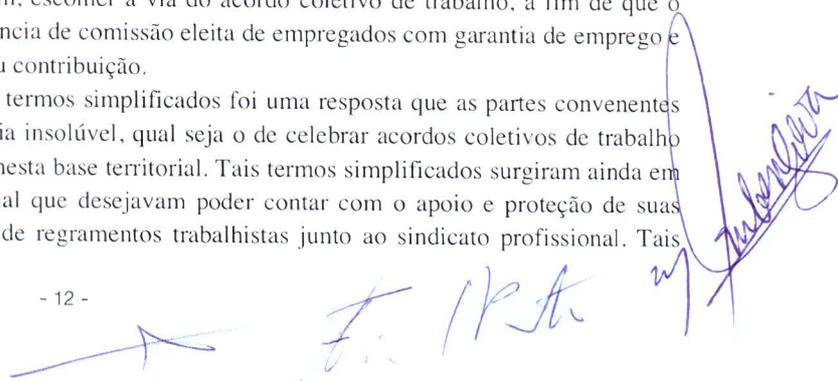
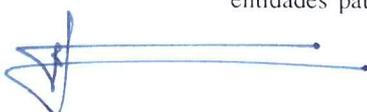
§ 5.º Ante o exposto, fica expressamente garantido o direito de as empresas se valerem do **acordo coletivo de trabalho** com o SINTHORESP para a implantação das gorjetas e enquadramento nos pisos salariais diferenciados, sem a participação ou intermediação de qualquer entidade patronal e sem as contribuições de fiscalização disciplinadas na cláusula 12ª desta Convenção Coletiva específica das Gorjetas.

§ 5.º Cabe à empresa, que desejar regularizar as gorjetas e se enquadrar nos pisos diferenciados, optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do acordo coletivo de trabalho diretamente com o SINTHORESP.

Qualquer uma destas opções possui o mesmo valor, e pode ser livremente adotada pela empresa. Cada uma das alternativas conta com regras próprias que devem ser aceitas pela empresa no momento da opção.

O importante é que fique bem nítido o caráter livre e democrático da presente norma coletiva. Nada é imposto ou compulsório. A empresa que não concordar com a fiscalização por meio da Comissão Intersindical pode, sem problema algum, escolher a via do acordo coletivo de trabalho, a fim de que o exercício fiscalizatório seja de incumbência de comissão eleita de empregados com garantia de emprego e sem o recolhimento de nenhuma taxa ou contribuição.

A criação, no âmbito da categoria, dos termos simplificados foi uma resposta que as partes convenientes puderam dar a um problema que parecia insolúvel, qual seja o de celebrar acordos coletivos de trabalho com dezenas de milhares de empresas nesta base territorial. Tais termos simplificados surgiram ainda em razão de demandas do setor empresarial que desejavam poder contar com o apoio e proteção de suas entidades patronais no entabulamento de regramentos trabalhistas junto ao sindicato profissional. Tais



empresas não desejavam ter que se sujeitar aos naturais percalços inerentes ao instituto do acordo coletivo de trabalho.

§ 6.º Ressalte-se, por fim, que o art. 612 da CLT de modo algum autoriza que mera assembleia entre empregador e empregados possa fixar os percentuais de retenção, sem qualquer participação do sindicato profissional. Pelo contrário, referido artigo 612 diz que o sindicato é absolutamente imprescindível para a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho. O artigo 617 da CLT, por sua vez, somente autoriza a negociação direta entre empregador e empregados após as recusas do sindicato, federação e confederação em negociarem – o que não ocorrerá, uma vez que o SINTHORESP, como visto, não se furtará à negociação.

CLÁUSULA 17ª. REAJUSTAMENTO E APERFEIÇOAMENTO DE CLÁUSULAS

Mediante o permissivo conferido pelo art. 611-A da CLT, combinado com a cláusula 97ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, e considerando a necessidade de reajustamento das cláusulas econômicas e sua correspondente adequação ao negociado neste Termo Aditivo – especialmente às empresas que proporcionam vantagens aos empregados ao se tornarem aptas a praticarem qualquer dos pisos diferenciados e que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados –, as cláusulas 15ª, 16ª, 17ª, 24ª, 27ª (a nova redação do parágrafo segundo, bem como do parágrafo quarto desta cláusula 27ª são aplicáveis a toda a categoria profissional e econômica), 28ª, 51ª, 56ª, 57ª, 63ª, 65ª, 66ª, 72ª, 79ª, 89ª, 93ª e 99ª da CCT 2017/2019, que tiveram suas redações alteradas pela cláusula 11ª do Termo Aditivo anterior, assinado em 21 de junho de 2018, passarão a vigorar com a seguinte redação:

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 2018/2020, **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 21 de junho de 2018, e está anexa ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins.

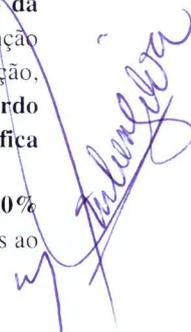
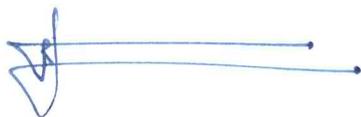
Cláusula 16ª. Obrigatoriedade de observância da Convenção das Gorjetas. Da ilegalidade da retenção e penalidades a que estão sujeitas as empresas que não formalizarem a sistemática mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico.

I. Consoante o art. 611-A, inciso IX, da CLT, “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre ... remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado”.

II. Com base neste princípio, ajusta-se que a empresa que não estiver procedendo à arrecadação, repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados segundo as regras disciplinadas pela Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020, especialmente sem a assinatura de Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho descrevendo a sistemática de arrecadação, repasse e integração das gorjetas, **não poderão fazer a retenção de qualquer percentual para pagamento de encargos – sendo esta considerada ilegal –, devendo repassar as gorjetas arrecadadas integralmente aos empregados.**

III. A gorjeta não constitui receita própria do empregador. Sendo assim, **gorjeta não é dinheiro da empresa, não podendo esta fazer daquela o que quer**, mas somente aquilo que é definido em convenção coletiva de trabalho, e esta, por sua vez, **obriga** o empresário a formalizar a sistemática de arrecadação, rateio e integração das gorjetas **por escrito, mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico, na forma descrita na Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020.**

IV. **Não há previsão ou garantia legal de que o empregador, sozinho, possui o direito de reter 20% ou 33% das gorjetas para pagamento de encargos.** A Lei nº 13.419/2017, quando trouxe alterações ao



art. 457 da CLT, previa que a retenção seria “facultada” e “mediante previsão em convenção ou acordo coletivo”, **princípio este mantido pelas partes convenientes ao assinarem a Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020, com base na prevalência do negociado sobre o legislado.** Assim, a empresa que não possuir Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho **deverá repassar as gorjetas pagas pelos clientes integralmente aos empregados, não lhe sendo lícito reter qualquer valor ou percentual para pagamento de encargos.**

V. Também quanto à gorjeta entregue pelo cliente diretamente ao empregado – ou seja, a gorjeta espontânea ou o repique, que é o valor pago pelo cliente em dinheiro além do valor pago a título de gorjeta –, a empresa não poderá proceder sem a necessária assinatura de um dos instrumentos coletivos específicos, descritos na Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020.

VI. Em caso de descumprimento, será devida a **multa** prevista na cláusula 15ª, § 3º, da Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020 **em favor de cada empregado prejudicado, calculada mês a mês e por infração**, sem prejuízo do intento das medidas processuais cabíveis pelo sindicato profissional, **visando não só a multa em comento, mas também a restituição da parte das gorjetas indevidamente retidas, tudo acrescido de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.**

Cláusula 17ª. Anotações na CTPS. Multa. Incorrerá em multa diária a empresa que deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

§ 1.º O valor unitário da multa será:

- a) De **R\$ 18,20** (dezoito reais e vinte centavos) para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e
- b) De **R\$ 24,00** (vinte e quatro reais) para as demais empresas.

§ 2.º 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 24ª. Empregados horistas. Empresas autorizadas à sua contratação. A partir de 1º de julho de 2018, somente as empresas aptas a se enquadrarem nas faixas dos pisos diferenciados I e II e portadoras do Termo de Enquadramento dos Pisos Diferenciados é que estarão autorizadas a contratar novos empregados na modalidade horista, ou seja, mediante o pagamento de salários por hora trabalhada. **As empresas que se enquadram na faixa do piso salarial normal ou as que não possuem o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados não poderão contratar empregados horistas**, sendo-lhes permitida a contratação de novos empregados somente na modalidade mensalista, ou seja, mediante o pagamento de salários por mês trabalhado.

§ 1.º 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.

§ 2.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.

§ 3.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.

§ 4.º O limite mínimo previsto no parágrafo anterior poderá ser reduzido, mediante acordo coletivo de trabalho específico e a critério do sindicato profissional.

§ 5.º É expressamente vedada a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista.

que implique em redução salarial, salvo se for do interesse expresso do empregado, manifestado com a assistência do sindicato profissional em documento específico.

Cláusula 27ª. Banco de Horas. Empresas autorizadas à sua efetuação. A partir de 1º de julho de 2018, somente as empresas aptas a se enquadrarem nas faixas dos pisos diferenciados I e II e portadoras do Termo de Enquadramento dos Pisos Diferenciados é que estarão autorizadas à prática de banco de horas visando a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, até o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária de trabalho. **As empresas que se enquadram na faixa do piso salarial normal ou as que não possuem o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados não poderão praticar banco de horas**, sendo-lhes vedada, portanto, a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados.

§ 1.º Na hipótese desta cláusula, as horas incluídas no banco de horas não serão consideradas extraordinárias e serão compensadas em descanso, desde que observado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2.º Expirado o prazo de 180 dias a que se refere o parágrafo anterior, as horas ainda constantes do banco de horas deverão obrigatoriamente serem 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 de a empresa suportar integralmente os custos do seguro de vida previsto nesta Convenção Coletiva, sendo que tais custos não possuirão caráter salarial e nem serão incorporados à remuneração do empregado para fins de pagamento das férias, do 13º salário, do FGTS ou de qualquer outro direito trabalhista.

§ 4.º Esclarece-se à toda a categoria profissional e econômica que a redação anterior desta cláusula não significava, em hipótese alguma, que o empregador pudesse pagar as horas não compensadas no prazo de 180 dias sem a incidência dos respectivos adicionais de horas extras.

Cláusula 28ª. Intervalo dilatado. As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, **podendo este ser de até 4 (quatro) horas**, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, **desde que, obrigatoriamente, seja concedido plano de saúde ao empregado que pratique tal intervalo**, da seguinte forma:

I – Para as empresas que providenciaram Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados: **plano de saúde básico/enfermaria** em favor do empregado e 1 (um) dependente, **admitida a coparticipação**; e
II – Para as demais empresas: **plano de saúde básico/enfermaria** em favor do empregado e 1 (um) dependente, **inteiramente custeado pela empresa, não sendo admitida a coparticipação a ser paga pelo titular ou o dependente**.

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

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

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

Cláusula 51ª. Homologações. Obrigatoriedade. A partir de 1º de julho de 2018, **todas as empresas da categoria ficam obrigadas a homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço** perante o sindicato profissional, sob pena de nulidade.

§ 1.º As empresas terão prazo máximo de 10 (dez) dias para realizarem as homologações de rescisões contratuais – mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional –, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o pagamento das verbas rescisórias, sob pena de multa correspondente ao valor de R\$ 1.683,00 (um mil e seiscentos e oitenta e três reais), em favor do empregado.

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

§ 3.º Excetuam-se da obrigatoriedade prevista na presente cláusula as empresas aptas a se enquadrarem nas

faixas dos pisos diferenciados I e II e portadoras do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, para as quais o ato homologatório permanecerá como facultativo.

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.

§ 1.º Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, 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.

§ 2.º Os tíquetes-refeição serão fornecidos à razão de um para cada dia de trabalho, e seu valor unitário será:

- a) De **R\$ 18,70** (dezoito reais e setenta centavos) para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e
- b) De **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) para as demais empresas.

Cláusula 57ª. Vale-alimentação. Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, desde que haja expressa anuência destes.

§ 1.º O valor mensal do vale-alimentação equivalerá à multiplicação da quantidade de dias trabalhados no mês em referência pelo valor unitário do benefício, que por sua vez será:

- a) De **R\$ 18,70** (dezoito reais e setenta centavos) para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e
- b) De **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) para as demais empresas.

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

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

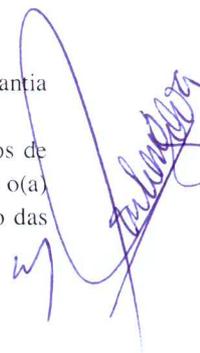
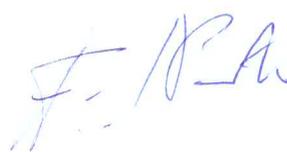
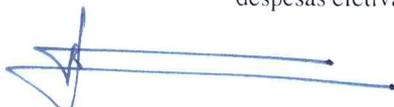
I – Para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, com mais de 5 (cinco) empregados:

A. Coberturas relativas ao empregado titular:

- a) **R\$ 16.000,00** (dezesseis mil reais) em caso de morte;
- b) **R\$ 16.000,00** (dezesseis mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) **R\$ 16.000,00** (dezesseis mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) **R\$ 390,00** (trezentos e noventa reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;
- e) Até **R\$ 1.600,00** (um mil e seiscentos reais) como auxílio invalidez total por acidente, como intuito de auxiliar as despesas decorrentes de adaptação às novas condições de vida. Esta verba destina-se à adaptação da residência do empregado; e
- f) Reembolso de até **R\$ 300,00** (trezentos reais) como auxílio-medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

B. Coberturas relativas à família do empregado titular:

- a) Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte prevista para o(a) empregado(a) titular.
- b) Filhos: Em caso de morte do(s) filho(s) maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos de idade, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da Garantia de Morte prevista para o(a) empregado(a) titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.



c) Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filhos(as) do(a) empregado(a) segurado(a) com caracterização – no período de até 6 meses após o parto – de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao(a) mesmo(a) uma indenização de 25% da garantia de Morte Acidental;

d) 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 Bebê, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado à seguradora seja realizado em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C. Coberturas relativas à empresa empregadora:

a) Reembolso à empresa por rescisão trabalhista titular – ocorrendo morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 9,39** (nove reais e trinta e nove centavos), por empregado segurado;

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

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

II – Para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, com até 5 (cinco) empregados:

A. Coberturas relativas ao empregado titular:

a) **R\$ 16.000,00** (dezesseis mil reais) em caso de morte; e

b) **R\$ 16.000,00** (dezesseis mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente.

B. Coberturas relativas à família do empregado titular:

- 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.

C. Coberturas relativas à empresa empregadora:

a) Reembolso à empresa por rescisão trabalhista titular – ocorrendo morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 7,90** (sete reais e noventa centavos), por empregado segurado;

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

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

III – Para as demais empresas:

A. Coberturas relativas ao empregado titular:

a) **R\$ 21.000,00** (vinte e um mil reais) em caso de morte;

b) **R\$ 21.000,00** (vinte e um mil reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

c) **R\$ 21.000,00** (vinte e um mil reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

d) **R\$ 510,00** (quinhentos e dez reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;

e) Até **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais) como auxílio invalidez total por acidente, como intuito de auxiliar

as despesas decorrentes de adaptação às novas condições de vida. Esta verba destina-se à adaptação da residência do empregado; e

f) Reembolso de até **R\$ 400,00** (quatrocentos reais) como auxílio-medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

B. Coberturas relativas à família do empregado titular:

a) Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte prevista para o(a) empregado(a) titular.

b) Filhos: Em caso de morte do(s) filho(s) maiores de 14 (quatorze) e menores de 18 (dezoito) anos de idade, será paga uma indenização de 50% (cinquenta por cento) da Garantia de Morte prevista para o(a) empregado(a) titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

c) Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filhos(as) do(a) empregado(a) segurado(a) com caracterização – no período de até 6 meses após o parto – de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao(a) mesmo(a) uma indenização de 25% da garantia de Morte Acidental;

d) 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\$ 160,00** (cento e sessenta reais) por mês, por filho, durante o período de até 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada; e

e) Kit Mamãe e Bebê: em caso de nascimento de filho(s) do(a) empregado(a) segurado(a), este(a) receberá um Kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado à seguradora seja realizado em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C. Coberturas relativas à empresa empregadora:

a) Reembolso à empresa por rescisão trabalhista titular – ocorrendo morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 12,13** (doze reais e treze centavos), por empregado segurado;

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

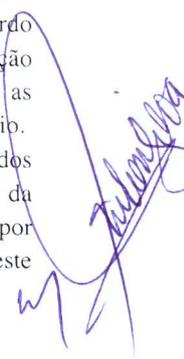
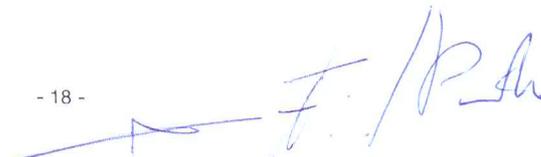
d) A cada empresa coberta pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizada a apólice de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, devidamente emitido pela seguradora contratada e com as respectivas coberturas previstas nesta cláusula, nos termos da legislação em vigor.

§ 1.º As empresas deverão adaptar o seguro de vida em grupo e acidentes de seus empregados às novas condições e modalidades exigidas pela referida cláusula até o dia 31 de agosto de 2018.

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

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

§ 4.º Em caso de sinistro, e não percebendo a parte interessada qualquer das coberturas ou itens garantidos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com indenização em dobro relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Também incorrerá a empresa na multa por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, prevista na cláusula 99ª deste Instrumento.



Cláusula 65ª. Manutenção dos uniformes e fardamentos. As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo mensal para tal finalidade.

§ 1.º A ajuda de custo mensal será:

a) De **R\$ 44,00** (quarenta e quatro reais) para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e

b) De **R\$ 58,00** (cinquenta e oito reais) para as demais empresas.

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

Cláusula 66ª. Quebra de caixa. Fica garantida a gratificação de quebra de caixa, corrigível, a ser paga mensalmente àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

§ 1.º A gratificação mensal será:

a) De **R\$ 62,00** (sessenta e dois reais) para as empresas que providenciaram a assinatura do Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e

b) De **R\$ 81,00** (oitenta e um reais) para as demais empresas.

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

Cláusula 72ª. Aplicação de temas trazidos pela Reforma Trabalhista e outros Acordos Coletivos de Trabalho. As empresas que pretenderem a negociação específica de qualquer tema trabalhista, nos termos das novas redações dadas aos arts. 611-A e 620, ambos da CLT, incluindo redução de intervalo de refeição e descanso, regulamentação das folgas dominicais, regulamentação da folga compensatória do trabalho aos feriados, instituição de Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada, aplicação da jornada 12x36, **dentre outros, somente poderão fazê-lo mediante acordo coletivo de trabalho específico**, desde que mediante contrapartidas negociadas.

Cláusula 79ª. Contribuição Assistencial. Artigo 513, “e”, da CLT. Obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do Sindicato profissional.

A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária de 23 de maio de 2018, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao mínimo de **R\$ 37,00** (trinta e sete reais) e o máximo de **R\$ 74,00** (setenta e quatro reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.

B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto bancário a ser providenciado junto ao sindicato profissional, por meio de seu sítio na internet, sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil.

Direito de Oposição

C. Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na Sede da entidade, conforme deliberação da Assembleia Geral de 23 de maio de 2018, isto é, desde o dia 16 de julho de 2018 até o dia 25 de julho de 2018 (ou seja, dentro do período de 10 dias, devidamente fixado após a assinatura do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019), sem prejuízo do disposto na cláusula 78ª deste Instrumento.

D. Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º

da Consolidação das Leis do Trabalho.

E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do Ministério Público da Bahia, que lançou a “Cartilha sobre Liberdade Sindical” resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

Alteração do valor da contribuição

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

Inexistência de outro tipo de contribuição

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

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

“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

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

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

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

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

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

Destaco, na ementa:

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

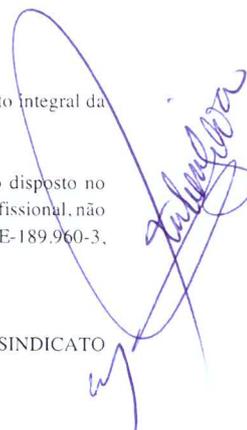
Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

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

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.



Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo nº 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem -status- constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se dá provimento em parte. TST – ROAA – 15/2004-000-20.00.0 (Ac. SDC) – 20º 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 nº 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

Cláusula 89ª. Representação dos empregados nas empresas. Nas empresas com **mais de 60 (sessenta) empregados**, é assegurada a eleição direta de representantes, com as garantias do artigo 510-D da CLT.

§ 1.º A representação será composta:

- I – Nas empresas com mais de sessenta e até cem empregados, por **1 (um)** representante;
- II – Nas empresas com mais de cem e até duzentos empregados, por **2 (dois)** representantes;
- III – Nas empresas com mais de duzentos empregados, por **3 (três)** representantes, **no mínimo**.

§ 2.º Qualquer empregado poderá ser representante dos empregados, excetuando-se aqueles:

- I – contratados por prazo determinado;
- II – com contrato suspenso; e
- III – que estejam em período de aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

§ 3.º O processo de eleição dos representantes dos empregados far-se-á nos moldes do art. 510-C da CLT, e os eleitos gozarão de estabilidade no emprego de um ano após o término do mandato, mas não poderão se candidatar novamente nos dois pleitos subsequentes.

§ 4.º A comissão de representantes dos empregados não substituirá a função do sindicato de defender os

direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho, nos termos do incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição.

§ 5.º Aplicar-se-ão as demais disposições do Título IV-A da Consolidação das Leis do Trabalho, exceto naquilo que conflitar com o previsto na presente cláusula.

Cláusula 93ª. Comissão Intersindical. 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.

§ 1.º Rescisões contratuais de trabalho feitas perante esta Comissão de Solução Prévia, com o termo de homologação obrigatoriamente assinado pelo advogado do SINTHORESP e, facultativamente, pelos advogados do trabalhador e da empresa eventualmente constituídos, porá fim a qualquer possibilidade de demanda judicial pertinente aos assuntos rescisórios consignados no Termo.

§ 2.º Para a manutenção do aluguel e demais despesas imprescindíveis ao funcionamento desta Comissão, as empresas envolvidas pagarão no ato da conciliação o valor de R\$ 600,00 (seiscentos reais), por cada acordo ou homologação feita.

§ 3.º Estão isentos de qualquer pagamento os trabalhadores representados pelo SINTHORESP, salvo aqueles que tenham se recusado a contribuir na forma deliberada em assembleia geral da classe, os quais deverão pagar valor igual ao que é cobrado da empresa, no parágrafo acima.

Cláusula 99ª. Multa. Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, multiplicada por empregado e por infração, valor que será atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

Parágrafo único. O valor unitário da multa será:

- a) De **R\$ 62,83** (sessenta e dois reais e oitenta e três centavos) para as empresas que assinaram o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e
- b) De **R\$ 72,50** (setenta e dois reais e cinquenta centavos) para as demais empresas.

V – DEMAIS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA 18ª. GARANTIA DO PLANO DE SAÚDE PREEXISTENTE

Em nenhuma hipótese poderá haver prejuízo aos empregados que já possuem plano de saúde concedido pelo empregador, cujo padrão existente na data de assinatura do presente Termo Aditivo deverá ser mantido ou melhorado. Quaisquer alterações no plano de saúde preexistente que reduza o benefício somente serão possíveis mediante acordo coletivo de trabalho com o SINTHORESP, e mediante contrapartida razoável.

CLÁUSULA 19ª. PROTEÇÃO AO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES

Fica expressamente vedado o trabalho das empregadas gestantes e lactantes em ambientes considerados perigosos ou insalubres, em qualquer grau.

CLÁUSULA 20ª. ASSISTÊNCIA FUNERÁRIA

Em face do convênio realizado pelo suscitante, restrito a seu quadro de associados, com o objetivo de prestar



assistência funerária através de empresa especializada neste tipo de atividade, ocorrendo o óbito em qualquer parte do País, ficam as empresas que não possuem o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados – ou seja, aquelas que se enquadram na faixa do piso salarial normal –, obrigadas a aderir a este plano de assistência, para que seja estendido a todos os trabalhadores vinculados a estas empresas, sindicalizados ou não, creditando para tanto em conta especial a ser explicitada pelo suscitante o valor mensal de R\$ 10,00 (dez) reais por empregado que possuir e encaminhando mensalmente a relação dos beneficiários, para que a empresa conveniada possa realizar sua obrigação contratual sempre que acionada.

Parágrafo único. Fica assegurado a todos os trabalhadores da categoria profissional, sem distinção, o direito de incluir quantos dependentes que quiserem, desde que paguem o valor de R\$ 10,00 (dez reais) para cada dependente, inscrevendo-os diretamente no sindicato que patrocina o convênio (SINTHORESP).

CLÁUSULA 21ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL – SINDRESBAR

A partir de 1º de julho de 2018, será extinta a Contribuição Patronal de que trata a Cláusula 9ª, da **CCT Específica das Gorjetas**, correspondente a 2% (dois por cento) do valor do percentual das gorjetas (20% ou 33%) retido pela empresa para a cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciários.

§ 1.º Contudo, continuará sendo devida pelas empresas, em favor do **SINDRESBAR**, a **Contribuição Negocial Patronal** prevista na Cláusula 84ª da Convenção Coletiva, ora aditada, observando-se, a partir de 1º de julho de 2018, o quanto segue:

I – A **Contribuição Negocial Patronal** deverá ser mensalmente recolhida por todas as empresas da categoria econômica;

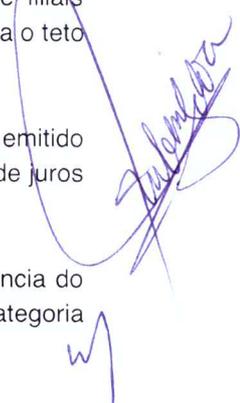
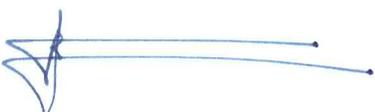
II – Os valores da **Contribuição Negocial Patronal** serão escalonados de acordo com o porte e o regime tributário das empresas, consoante a tabela abaixo:

- a) R\$ 50,00 (cinquenta reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) R\$ 100,00 (cem reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e
- d) R\$ 200,00 (duzentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

III – A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a **Contribuição Negocial Patronal**, multiplicando o valor da quota que lhe for aplicável pelo número de estabelecimentos que ela possuir nesta Base Territorial até o limite de dez. Assim, por exemplo, uma empresa com matriz e uma filial (dois estabelecimentos) tributada pelo Lucro Presumido deverá recolher mensalmente a quantia de R\$ 300,00 a título de **Contribuição Negocial Patronal**. Outra empresa, por exemplo, com matriz e quinze filiais (dezesseis estabelecimentos) tributada pelo Lucro Real deverá pagar R\$ 2.000,00 por mês, haja vista o teto de dez estabelecimentos.

IV – O não pagamento da **Contribuição Negocial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo *site* do SINDRESBAR, acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

§ 2.º A **Contribuição Negocial Patronal** prevista nesta Cláusula é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria



econômica deverão recolher compulsoriamente tal contribuição para o SINDRESBAR, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

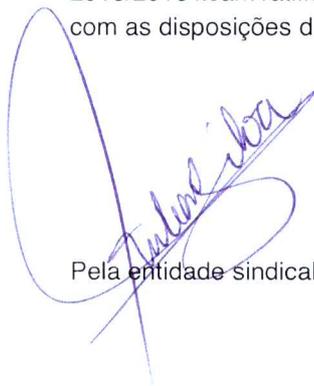
§ 3.º A extinção, a partir de 1º de julho de 2018, da Contribuição Patronal de que trata a Cláusula 9ª da CCT Específica das Gorjetas anterior, não significa que os valores devidos pelas empresas até essa data (1º de julho de 2018) deixarão de ser cobrados pelo SINDRESBAR.

CLÁUSULA 22ª. ADVERTÊNCIA

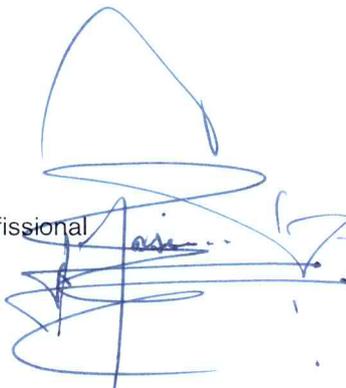
O descumprimento de qualquer das regras da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, bem como da CCT Específica das Gorjetas e do presente Termo Aditivo, **será objeto das competentes ações coletivas por substituição processual a serem propostas pelo sindicato profissional, visando o pagamento das diferenças salariais ou quaisquer valores pagos a menor aos empregados**, além de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária.

CLÁUSULA 23ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019 e da CCT Específica das Gorjetas 2018/2018 ficam ratificadas em sua integralidade, como se aqui estivessem transcritas, exceto no que conflitar com as disposições do presente Termo Aditivo.

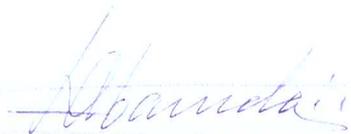


Pela entidade sindical profissional



Pelas entidades sindicais patronais

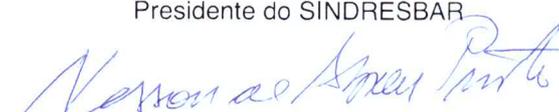
São Paulo, 4 de setembro de 2018.



FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP

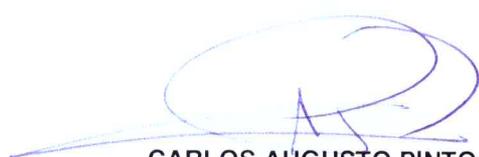


WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SINDRESBAR



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

Pela confederação patronal anuente



CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico da CNTur

ANEXO I
EXEMPLOS PRÁTICOS PARA O CORRETO REAJUSTAMENTO SALARIAL

EMPRESAS QUE PROVIDENCIARAM O TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS ATÉ 30/09/2018	
Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I (Pisos: R\$ 1.158,00 a partir de 01/07/2018 e R\$ 1.182,00 a partir de 01/01/2019)	Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado II (Pisos: R\$ 1.315,00 a partir de 01/07/2018 e R\$ 1.342,00 a partir de 01/01/2019)
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.134,40 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários permaneceram iguais aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.134,40 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: R\$ 157,00 mensais de julho a dezembro [ou seja: R\$ 1.315,00 – R\$ 1.158,00 = R\$ 157,00], e R\$ 160,00 em janeiro/2019 [ou seja: R\$ 1.342,00 – R\$ 1.182,00 = R\$ 160,00]. A partir de fevereiro, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.342,00.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.181,70 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.205,33 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.229,44</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.181,70 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.205,33 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.229,44</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: R\$ 109,67 mensais de julho a dezembro [ou seja: R\$ 1.315,00 – R\$ 1.205,33 = R\$ 109,67], e R\$ 112,56 em janeiro/2019 [ou seja: R\$ 1.342,00 – R\$ 1.229,44 = R\$ 112,56]. A partir de fevereiro, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.342,00.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.239,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.264,09 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.289,37</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.239,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.264,09 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.289,37</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: R\$ 50,91 mensais de julho a dezembro [ou seja: R\$ 1.315,00 – R\$ 1.264,09 = R\$ 50,91], e R\$ 52,63 em janeiro/2019 [ou seja: R\$ 1.342,00 – R\$ 1.289,37 = R\$ 52,63]. A partir de fevereiro, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.342,00.</p>

<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.289,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.289,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários permaneceram iguais aos pisos.</p>
<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.400,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.428,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.456,56</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.400,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.428,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.456,56</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>
<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.700,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.734,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.768,68</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.700,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.734,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 1.768,68</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 2.000,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 2.040,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 2.080,80</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 2.000,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 2.040,00 Índice de reajuste devido em 01/01/2019: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/01/2019: R\$ 2.080,80</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/01/2019: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de fevereiro/2019: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>

EMPRESAS QUE PROVIDENCIARAM O TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS ATÉ 30/11/2018

Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado I (Pisos: R\$ 1.158,00 a partir de 01/07/2018 e R\$ 1.182,00 a partir de 01/09/2018)	Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado II (Pisos: R\$ 1.315,00 a partir de 01/07/2018 e R\$ 1.342,00 a partir de 01/09/2018)
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.134,40 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários permaneceram iguais aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.134,40 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: R\$ 157,00 mensais de julho a agosto [ou seja: R\$ 1.315,00 – R\$ 1.158,00 = R\$ 157,00], e R\$ 160,00 mensais de setembro a novembro [ou seja: R\$ 1.342,00 – R\$ 1.182,00 = R\$ 160,00]. A partir de dezembro/2018, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.342,00.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.181,70 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.205,33 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.229,44</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.181,70 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.205,33 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.229,44</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: R\$ 109,67 mensais de julho a agosto [ou seja: R\$ 1.315,00 – R\$ 1.205,33 = R\$ 109,67], e R\$ 112,56 mensais de setembro a novembro [ou seja: R\$ 1.342,00 – R\$ 1.229,44 = R\$ 112,56]. A partir de dezembro/2018, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.342,00.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.239,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.264,09 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.289,37</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.239,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.264,09 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.289,37</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: R\$ 50,91 mensais de julho a agosto [ou seja: R\$ 1.315,00 – R\$ 1.264,09 = R\$ 50,91], e R\$ 52,63 mensais de setembro a novembro [ou seja: R\$ 1.342,00 – R\$ 1.289,37 = R\$ 52,63]. A partir de dezembro/2018, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.342,00.</p>

<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.289,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.289,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários permaneceram iguais aos pisos.</p>
<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.400,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.428,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.456,56</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.400,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.428,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.456,56</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>
<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.700,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.734,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.768,68</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Salário em 30/06/2018: R\$ 1.700,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.734,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.768,68</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 2.000,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 2.040,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 2.080,80</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.158,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.182,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>	<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 2.000,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 2.040,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 2.080,80</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.315,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.342,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>

EMPREGADO DE EMPRESA QUE NÃO PROVIDENCIOU O TERMO DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS

Salário equivalente a um dos pisos	Salário não equivalente a um dos pisos
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.134,40 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: não se aplica Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: não se aplica Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00</p> <p>Diferenças salariais: não haverá, desde que a empresa pague os pisos ao empregado.</p>	<p>Salário hipotético em 30/06/2018: R\$ 1.200,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.224,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.248,48 Índice de reajuste devido em 01/12/2018: 10% (1.10) Salário com o índice devido em 01/12/2018: R\$ 1.373,33</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: R\$ 276,00 mensais de julho a agosto [ou seja: R\$ 1.500,00 – R\$ 1.224,00 = R\$ 276,00], R\$ 281,52 mensais de setembro a outubro [ou seja: R\$ 1.530,00 – R\$ 1.248,48 = R\$ 281,52], e R\$ 156,67 em novembro/2018. A partir de dezembro/2018, o salário do empregado deverá ser de R\$ 1.530,00.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.181,70 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: não se aplica Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: não se aplica Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00</p> <p>Diferenças salariais: não haverá, desde que a empresa pague os pisos ao empregado.</p>	<p>Salário hipotético em 30/06/2018: R\$ 1.400,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.428,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.456,56 Índice de reajuste devido em 01/12/2018: 10% (1.10) Salário com o índice devido em 01/12/2018: R\$ 1.602,22</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: R\$ 72,00 mensais de julho a agosto [ou seja: R\$ 1.500,00 – R\$ 1.428,00 = R\$ 72,00], R\$ 73,44 mensais de setembro a outubro [ou seja: R\$ 1.530,00 – R\$ 1.456,56 = R\$ 73,44]. Não há mais diferenças além destas porque o salário do empregado, a partir de novembro/2018, será de R\$ 1.602,22, ou seja, superior ao piso salarial normal.</p>
<p>Piso salarial em 30/06/2018: R\$ 1.239,30 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: não se aplica Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: não se aplica Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00</p> <p>Diferenças salariais: não haverá, desde que a empresa pague os pisos ao empregado.</p>	<p>Salário hipotético em 30/06/2018: R\$ 1.700,00 Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 1.734,00 Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02) Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 1.768,68 Índice de reajuste devido em 01/12/2018: 10% (1.10) Salário com o índice devido em 01/12/2018: R\$ 1.945,55</p> <p>Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00 Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00</p> <p>Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram superiores aos pisos.</p>

Piso hipotético em 30/06/2018: R\$ 1.289,30
Índice de reajuste devido em 01/07/2018: não se aplica
Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00
Índice de reajuste devido em 01/09/2018: não se aplica
Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00

Diferenças salariais: não haverá, desde que a empresa pague os pisos ao empregado.

Salário hipotético em 30/06/2018: R\$ 2.000,00
Índice de reajuste devido em 01/07/2018: 2% (1.02)
Salário com o índice devido em 01/07/2018: R\$ 2.040,00
Índice de reajuste devido em 01/09/2018: 2% (1.02)
Salário com o índice devido em 01/09/2018: R\$ 2.080,80
Índice de reajuste devido em 01/12/2018: 10% (1.10)
Salário com o índice devido em 01/12/2018: R\$ 2.288,88

Piso salarial devido a partir de 01/07/2018: R\$ 1.500,00
Piso salarial devido a partir de 01/09/2018: R\$ 1.530,00

Diferenças salariais a serem pagas até o 5º dia útil de dezembro/2018: não há, pois os salários ficaram **superiores** aos pisos.