

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representantes da categoria econômica, a **FHORESP** - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12), o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ 17.090.637/0001-19), e a **CNTUR** - Confederação Nacional de Turismo (CNPJ 03.992.700/0001-06), por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, todos da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

### I - VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

#### Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o biênio 2019/2021, ou seja, no período de 1º de julho de 2019 a 30 de junho de 2021, mantida a data-base em 1º de julho.

#### Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange empregadores e empregados em restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods e assemelhados, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes, quais sejam: 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, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

## II - INTRODUÇÃO

### Cláusula 3ª. PREVALÊNCIA E CUMPRIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho foi celebrada sob a proteção do art. 611-A da CLT, que trouxe o **princípio da prevalência do negociado sobre o legislado**, que amplifica o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho" previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, e sob o **princípio da autonomia privada coletiva dos sindicatos** (art. 8º, § 3º, da CLT), sendo-lhes lícito firmar concessões mútuas quando estas visam a melhoria da condição social do trabalhador (arts. 1, IV, 6º, caput, 7º, caput, e 170, caput, todos da Constituição Federal, e Convenção nº 154 da OIT), a fiscalização do cumprimento dos regramentos trabalhistas e o aumento do emprego, como objetiva o presente instrumento. As cláusulas coletivas de trabalho constantes desta convenção, por conglobamento, trazem vantagens para patrões e empregados e por estes devem ser cumpridas. Mais que ninguém, as entidades sindicais são as defensoras e maiores interessadas nos direitos de seus representados, como define o art. 8º, III, da Constituição Federal, não podendo ser substituídas por quem não goza do status de entidade sindical, ainda mais quando este sequer contribui para o diálogo e crescimento das relações capital-trabalho, tendo como objetivo escuso a esquiva e o descumprimento das leis e cláusulas coletivas de trabalho.

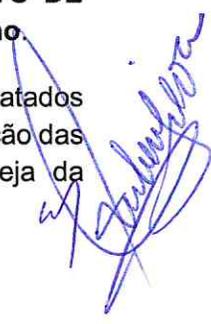
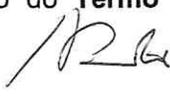
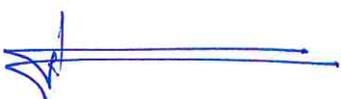
### Cláusula 4ª. RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA ESPECÍFICA DAS GORJETAS E DA CONVENÇÃO COLETIVA DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS

Todas as cláusulas que compõem a **Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020**, assinada em 21 de junho de 2018, bem como da **Convenção Coletiva de Trabalho - Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições - 2019/2021**, assinada em 7 de maio de 2019, ficam ratificadas em sua integralidade, **como se aqui estivessem integralmente transcritas**, exceto no que conflitar com as disposições do presente Instrumento. Estas Convenções Coletivas Específicas estão anexas ao presente Instrumento Coletivo, integrando-o para todos os fins, sendo, portanto, de observância obrigatória para todas as empresas e empregados da categoria.

### Cláusula 5ª. ESCLARECIMENTOS À CATEGORIA SOBRE O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Como define o artigo 620 da CLT, as condições estabelecidas em **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** sempre prevalecerão sobre as estipuladas em **convenção coletiva de trabalho**.

§ 1.º O **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** pode disciplinar qualquer um dos assuntos tratados nesta norma coletiva. A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução do **Termo de Implantação das Gorjetas** (seja da



modalidade “gorjetas compulsórias” ou da modalidade “gorjetas espontâneas”) do **Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** ou do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá se valer de **Acordo Coletivo de Trabalho** para os mesmos desideratos.

§ 2.º Fica expressamente garantido o direito de as empresas se valerem do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** com o **SINTHORESP** para negociar regras sobre repasse e integração de gorjetas, sobre concessão de contrapartidas compensatórias ao não pagamento do piso salarial normal/padrão, ou ainda negociar regramentos diferenciados mediante contrapartidas, descritos ou não nesta norma coletiva, sem a participação ou intermediação de qualquer entidade patronal. Cabe à empresa, assim, optar livremente pelos termos simplificados para tais desideratos, com a assistência das entidades patronais, ou pela via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** diretamente com o **SINTHORESP**.

§ 3.º Qualquer uma dessas 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 intermediação das entidades patronais pode, sem problema algum, escolher a via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**.

§ 4.º Na negociação de **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**, o **SINTHORESP** exigirá das empresas a concessão de contrapartidas e a demonstração de atendimento às cláusulas desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a seu livre critério, que garantam benefícios sociais aos empregados.

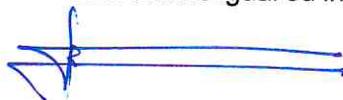
§ 5.º Não serão negociados **ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO** que impliquem supressão ou redução dos direitos trabalhistas elencados no artigo 611-B, da CLT.

### III - CORREÇÕES SALARIAIS E PISOS SALARIAIS

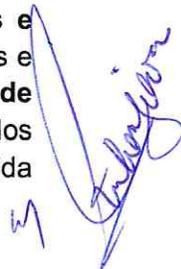
#### Cláusula 6ª. CORREÇÃO SALARIAL EM 1º DE JULHO DE 2019 – TODAS AS EMPRESAS

Em 1º de julho de 2019, **todas** as empresas da categoria deverão reajustar os salários devidos aos empregados em **2%** (dois por cento), mediante a aplicação do fator 1,02 (um inteiro e dois centésimos).

§ 1º. As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT - Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições - 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão aplicar esse índice de reajustamento salarial (2%) apenas para os empregados com salário igual ou inferior a 5 (cinco) vezes o valor do piso aplicável à empresa. Uma vez exercida



- 3 -



tal faculdade pela empresa, os empregados com salário superior a 5 (cinco) pisos salariais receberão parcela fixa de reajuste, cujo valor deverá ser discriminado no Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas (ou no Acordo Coletivo de Trabalho celebrado para o mesmo fim), e negociarão direta e livremente com o seu empregador majoração salarial superior.

§ 2º. Serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada (2%), as antecipações **espontaneamente concedidas** pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2018, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência. **Não serão compensadas as antecipações obrigatórias** determinadas pelos Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019.

§ 3º. 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.

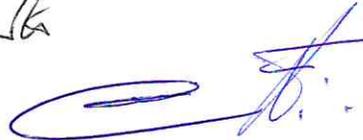
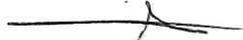
#### **Cláusula 7ª. CORREÇÃO SALARIAL EM 1º DE NOVEMBRO DE 2019 – EMPRESAS ENQUADRADAS NO PISO SALARIAL DIFERENCIADO I**

Em 1º de novembro de 2019, as empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado I** deverão reajustar os salários devidos aos seus empregados em **2% (dois por cento)**, mediante a aplicação do fator 1,02 (um inteiro e dois décimos).

§ 1º. As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão aplicar esse índice de reajustamento salarial (2%) apenas para os empregados com salário igual ou inferior a 5 (cinco) vezes o valor do piso aplicável à empresa. Uma vez exercida tal faculdade pela empresa, os empregados com salário superior a 5 (cinco) pisos salariais deverão negociar majoração salarial superior direta e livremente com o seu empregador.

§ 2º. Serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada (2%), as antecipações **espontaneamente concedidas** pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2019, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência. **Não serão compensadas as antecipações obrigatórias** determinadas pelos Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019.

§ 3º. As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão diferir (postergar) a aplicação desse reajuste de 2% para **1º de janeiro de 2020**, desde que o instrumento respectivo (Termo ou ACT) seja efetivamente assinado até o dia 31 de outubro de 2019.



§ 4.º 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 8ª. CORREÇÃO SALARIAL EM 1º DE NOVEMBRO DE 2019 – EMPRESAS ENQUADRADAS NO PISO SALARIAL DIFERENCIADO II E NO PISO NORMAL/PADRÃO**

Em 1º de novembro de 2019, as empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado II** e no **Piso Salarial Normal/Padrão** deverão reajustar os salários devidos aos seus empregados em **4% (quatro por cento)**, mediante a aplicação do fator 1,04 (um inteiro e quatro décimos).

§ 1.º Serão compensadas, em relação à correção obrigatória acima determinada (4%), as antecipações **espontaneamente concedidas** pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2019, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência. **Não serão compensadas as antecipações obrigatórias** determinadas pelos Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019.

§ 2.º 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 9ª. PISOS SALARIAIS**

I – A partir de 1º de julho de 2019, os **pisos salariais** serão os seguintes:

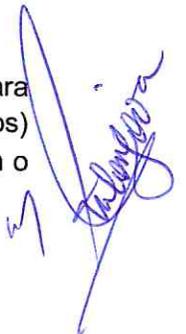
a) **Piso Diferenciado I**, equivalente a **R\$ 1.205,70** (um mil e duzentos e cinco reais e setenta centavos) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,48** (cinco reais e quarenta e oito centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês);

b) **Piso Diferenciado II**, equivalente a **R\$ 1.369,00** (um mil, trezentos e sessenta e nove reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,22** (seis reais e vinte e dois centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês); e

c) **Piso Normal/Padrão**, equivalente a **R\$ 1.561,00** (um mil, quinhentos e sessenta e um reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,10** (sete reais e dez centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).



- 5 -



II – A partir de 1º de novembro de 2019, os **pisos salariais** serão os seguintes:

- a) **Piso Diferenciado I**, equivalente a **R\$ 1.230,00** (um mil, duzentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês);
- b) **Piso Diferenciado II**, equivalente a **R\$ 1.430,00** (um mil e quatrocentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 6,50** (seis reais e cinquenta centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês); e
- c) **Piso Normal**, equivalente a **R\$ 1.630,00** (um mil e seiscentos e trinta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês), ou **R\$ 7,41** (sete reais e quarenta e um centavos) por hora trabalhada para os horistas (empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

§ 1.º A convenção coletiva de trabalho sempre previu pisos salariais devidos a empregados mensalistas e empregados horistas, como ora se faz na presente cláusula e como feito nas cláusulas correspondentes à presente em convenções anteriores. Apesar de tal inteligência sempre ter sido clara ao longo dos anos, faz-se necessário registrar tal esclarecimento à categoria devido à lamentável dificuldade de inteligência da expressão “mensalista” constante da cláusula 6ª do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018, manifestada recentemente não por leigos, mas por alguns operadores do direito. Ao fixar pisos salariais para “os mensalistas”, obviamente a convenção coletiva de trabalho o fez para “empregados”, e não “empresas”, porque a regra da **concordância nominal** impõe que o artigo definido masculino “os” concorde em gênero com um substantivo também masculino, que no caso só poderia ser “empregados” – de modo a formar a oração “os *empregados* mensalistas”; não há concordância nominal entre o artigo definido masculino “os” com o substantivo feminino “empresas”.

§ 2.º Os pisos salariais foram fixados observando-se os reajustes previstos nas cláusulas 6ª, 7ª e 8ª da presente Convenção, com aplicação de arredondamentos livremente acordados pelas partes convenientes, nos termos da cláusula 4ª, § 5º, do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018.

§ 3.º Mantendo-se a premissa da negociação coletiva de 2018, os pisos e reajustes salariais convencionados neste instrumento levaram em conta, principalmente, o fato de outros sindicatos da mesma categoria no interior do estado de São Paulo ainda possuírem salários mais elevados do que os da Capital – quando deveria ser o contrário –, não sendo admissível que empresas da Capital arquem com salários inferiores aos de localidades menos desenvolvidas e com menor potencial econômico.

§ 4.º Nos termos da cláusula 14ª, caput e § 2º desta Convenção, a empresa declarada como enquadrada em um dos pisos salariais diferenciados poderá praticar referido piso enquanto vigente

o **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado** ou **Acordo Coletivo de Trabalho** firmado com o **SINTHORESP** para tal fim. Expirado o prazo de vigência e não renovado o **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado** ou **Acordo Coletivo de Trabalho** ora em referência, a empresa estará enquadrada no piso salarial normal, que é o padrão da categoria, e arcará com as diferenças salariais decorrentes do enquadramento em referido piso salarial.

§ 5.º Os pisos por hora trabalhada acima descritos para as empresas enquadradas no piso normal/padrão só poderão ser pagos aos empregados admitidos até 30/06/2018 na condição de horistas, uma vez que às empresas enquadradas nesta faixa salarial está vedada a contratação de novos empregados horistas, nos termos da cláusula 15ª, II, alínea "d", do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018, combinada com a cláusula 20ª, alínea "d", da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Os empregados irregularmente contratados como horistas a partir de 01/07/2018 por empresas enquadradas no piso salarial normal/padrão equiparam-se aos mensalistas, fazendo jus ao pagamento das diferenças salariais decorrentes do não pagamento do piso salarial normal/padrão por mês trabalhado.

§ 6.º A empresa que vier a se enquadrar em piso salarial inferior daquele em que estava enquadrada, naturalmente oferecendo para tanto as contrapartidas necessárias, poderá adotar o respectivo piso salarial de imediato em relação aos novos empregados, resguardando-se assim o direito da irredutibilidade salarial aos empregados atuais. Em tal hipótese, os antigos empregados não servirão de paradigmas para os novos empregados contratados com salários inferiores, afastando-se assim a aplicação do artigo 461 da CLT.

§ 7.º A empresa que vier a se enquadrar em piso salarial inferior daquele em que estava enquadrada **não poderá, evidentemente, reduzir os salários dos empregados** contratados até a data do respectivo reenquadramento.

§ 8.º As empresas enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado I** e que vierem a ajustar a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão aplicar o piso salarial descrito na alínea "a" do inciso II supra somente a partir de **1º de janeiro de 2020**, correlatamente ao previsto na cláusula 7ª, § 3º, desta convenção coletiva de trabalho.

§ 9.º Em caso de haver rescisão de contrato do empregado no período de 01/07/2019 a 30/12/2019, tal fato não prejudicará o direito dos empregados ao cálculo das verbas rescisórias com o inteiro reajustamento salarial devido pelo período de 01/07/2018 a 30/06/2019, convencionados nas cláusulas 6ª, 7ª e 8ª desta Convenção, uma vez que o parcelamento do reajustamento salarial é devido somente para os empregados ativos e fora ajustado como contrapartida à classe econômica, dentro do processo de concessões mútuas naturalmente afeto às negociações coletivas. Assim, para os empregados desligados no período de 01/07/2019 a 30/12/2019, estará garantido o cálculo de suas verbas rescisórias com o acréscimo do reajuste salarial de 4% ou de 6%, a depender do enquadramento ou não da empresa no piso salarial diferenciado I, como se depende das mencionadas cláusulas 6ª, 7ª e 8ª desta Convenção.



### Cláusula 10ª. PISO SALARIAL DE INGRESSO

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão fazer uso de **piso salarial de ingresso**, no valor **entre 10% e 15% inferior** em relação ao valor do piso salarial que lhe for aplicável, durante os primeiros **6 (seis) meses** do contrato de trabalho.

§ 1.º O valor (**entre 10% e 15% inferior**) a ser ajustado para o **piso salarial de ingresso** aplicável aos novos empregados deverá constar expressamente do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, ou mesmo do **Acordo Coletivo de Trabalho** que abranja tal questão.

§ 2º. O empregado, enquanto perceber o **piso salarial de ingresso**, não terá direito à equiparação salarial com os demais empregados mais antigos.

### Cláusula 11ª. PISOS SALARIAIS DE EMPREGADOS COM CARGO DE CONFIANÇA

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

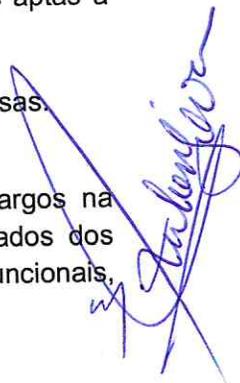
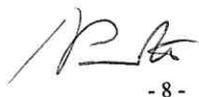
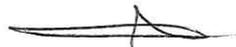
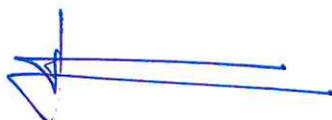
I – A partir de **01/07/2019**:

- a) **R\$ 2.412,00** (dois mil e quatrocentos e doze reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Salarial Diferenciado I**;
- b) **R\$ 2.738,00** (dois mil e setecentos e trinta oito reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Salarial Diferenciado II**;
- c) **R\$ 3.122,00** (três mil e cento e vinte e dois reais), quando se tratar das demais empresas.

II – A partir de **01/11/2019**:

- a) **R\$ 2.472,00** (dois mil e quatrocentos e setenta e dois reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Salarial Diferenciado I**;
- b) **R\$ 2.860,00** (dois mil e oitocentos e sessenta reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Salarial Diferenciado II**;
- c) **R\$ 3.260,00** (três mil e duzentos e sessenta reais), quando se tratar das demais empresas.

§ 1º. Sem prejuízo dos pisos salariais supra, 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 nº 13.467/17.

§ 2º. Os empregados ocupantes de 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.

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

§ 4º. As empresas, enquadradas no **Piso Salarial Diferenciado I**, que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão aplicar o piso salarial descrito na alínea “a”, do inciso II, supra somente a partir de **1º de janeiro de 2020**.

§ 5º. Em anexo específico do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, as empresas poderão identificar os cargos na organização empresarial que se enquadram como **funções de confiança**. No anexo serão identificadas as funções de confiança, acompanhadas dos salários previstos (nunca inferiores aos pisos específicos determinados pela norma coletiva) e descritivos funcionais, inclusive a previsão de ausência de controle de ponto, em conformidade com o art. 611-A, V, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/17. Os empregados no exercício dos cargos de confiança, assim identificados no anexo antes descrito, 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.

§ 6º. Serão respeitados os **Acordos Coletivos de Trabalho** em vigor que já regulamentam a matéria, ou que venham a ser assinados tratando do mesmo tema.

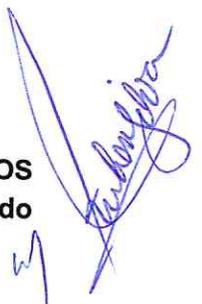
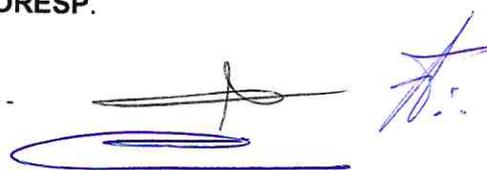
#### IV – ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS

##### Cláusula 12ª. FORMAS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS

O enquadramento da empresa nos **pisos salariais diferenciados I ou II** é possível por duas formas:

- I. Mediante ajuste e assinatura do **Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados**; ou
- II. Mediante a negociação e formalização de **Acordo Coletivo de Trabalho**.

§ 1.º Cabe à empresa optar livremente pelos **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** com a assistência de uma das três entidades patronais, ou pela via do **Acordo Coletivo de Trabalho** diretamente com o **SINTHORESP**.



§ 2.º Qualquer uma dessas 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.

§ 3.º 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 intermediação das entidades patronais ou com a redação proposta para os **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** pode, sem problema algum, escolher a via do **Acordo Coletivo de Trabalho**.

§ 4.º 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 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.

§ 5.º No mais, o **SINTHORESP** deve exercer efetiva fiscalização sobre as contrapartidas necessárias (repasso das gorjetas em folha salarial, plano de saúde inteiramente gratuito, PLR, etc.) para a fruição, pelas empresas, de condições trabalhistas mais benéficas (pisos e cláusulas econômicas reduzidas, banco de horas, contratação de horistas, etc). Essa fiscalização só pode ser de fato exercida por meio da formalização dos Termos simplificados ou de acordos coletivos de trabalho, porque a empresa demonstra perante o sindicato laboral as condições para fornecimento da contrapartida apta a compensar a não adoção do piso salarial normal/padrão, firmando o compromisso de seu cumprimento – o que verificou-se não acontecer pelo modelo anterior de enquadramento salarial (até 30/06/2018), quando por vezes constatou-se que empresas praticavam o piso salarial aplicável àqueles que concediam plano de saúde aos empregados, mas sem conceder o benefício em sua plenitude.

§ 6.º Assim, após 01/07/2018, as categorias profissional e econômica acordaram que não poderia mais ser admitido que empresas fizessem uso de condições trabalhistas mais benéficas sem comprovar a concessão das contrapartidas necessárias para tanto – pois isso, em última análise, representa autêntica concorrência desleal com os empregadores que respeitam as normas coletivas e se preocupam em proporcionar benefícios aos seus empregados –, e concordaram que o enquadramento salarial nos pisos diferenciados depende da formação de instrumento coletivo de trabalho específico, seja o Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado, seja o Acordo Coletivo de Trabalho, no qual a empresa comprova a aptidão para o piso diferenciado, obviamente com a regularidade do benefício sendo verificada pelo sindicato laboral, e devidamente aprovada em assembleia dos empregados coordenada pelo SINTHORESP.

#### **Cláusula 13ª. TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS. REGRAS GERAIS**

Sem prejuízo da possibilidade de negociação de **Acordo Coletivo de Trabalho** para o mesmo fim, as empresas poderão adotar os **Pisos Salariais Diferenciados I** ou **II** mediante o ajustamento dos



- 10 -



**TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades patronais subscritoras da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** (SINDRESBAR, FHORESP ou CNTUR).

§ 1º. Nos **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** deverão constar os reajustes e pisos salariais aplicáveis à empresa – **Piso Salarial Diferenciado I ou II**, conforme o caso –, e demais disposições correspondentes.

§ 2º. As empresas terão até o dia **31 de outubro de 2019** para formalizarem os **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** para todos os seus estabelecimentos em funcionamento.

§ 3º. 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.

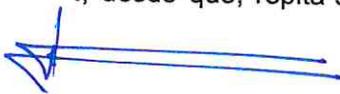
§ 4º. Em sendo constituído um novo estabelecimento na base territorial do **SINTHORESP**, terá a empresa o prazo de 120 (cento e vinte dias), a contar da inauguração da casa, para formalização do respectivo **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO**, precedido, quando for o caso, da implementação das gorjetas compulsórias ou espontâneas, por meio do Termo de Implantação das Gorjetas ou **Acordo Coletivo de Trabalho**.

§ 5º. Os **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** que vierem a ser assinados terão validade até o dia **30 de junho de 2020**, quando deverão ser renovados.

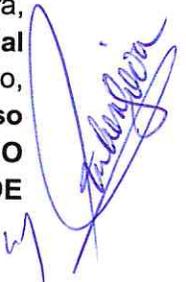
#### **Cláusula 14ª. TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS ASSINADOS NA VIGÊNCIA DA CCT ANTERIOR**

Todos os **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS**, assinados com base na Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, tiveram suas vigências encerradas no dia 30 de junho de 2019. Até 31 de outubro de 2019, as empresas deverão providenciar o ajustamento de novos **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS**, observadas as condições estabelecidas na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**. Os **TERMOS DE ENQUADRAMENTO NOS PISOS DIFERENCIADOS** assinados na vigência da CCT anterior não são aptos para suportar o enquadramento das empresas nos **Pisos Salariais Diferenciados I ou II** depois de 1º de julho de 2019.

§ 1º. Por ocasião do ajustamento de novo **TERMO DE ENQUADRAMENTO**, a empresa poderá, desde que oferecidas as contrapartidas necessárias, vir a se enquadrar em **Piso Salarial Diferenciado** diverso daquele por ela praticado na vigência da CCT anterior. Assim, por exemplo, será perfeitamente possível que determinada empresa, que antes estava enquadrada no **Piso Salarial Diferenciado II**, ajuste agora **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO I**, desde que, repita-se, ofereça as contrapartidas exigidas nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE**



*R. A. - 11 -*



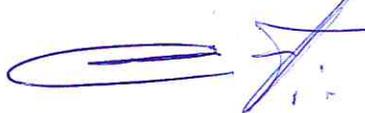
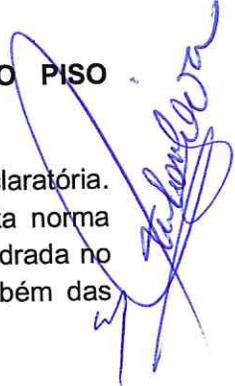
**TRABALHO 2019/2021.** Em tal hipótese, os novos empregados poderão ser contratados com base no **Piso Salarial Diferenciado I**, mas, em hipótese alguma, a empresa poderá reduzir os salários dos trabalhadores antigos. Estes últimos, por fim, não serão considerados paradigmas dos novos empregados contratados por salários inferiores.

§ 2º. A empresa que não ajustar novo **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** até o dia 31 de outubro de 2019 perderá todos os direitos e vantagens que vinham por ela sendo usufruídos. Assim, a empresa que não providenciar novo **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** até o dia 31 de outubro de 2019, deverá:

- a) Aplicar o reajuste salarial de **2%** a partir de 1º de julho de 2019 – este devido para todas as empresas –, bem como o reajuste salarial de **4%** a partir de 1º de novembro de 2019;
- b) Observar que nenhum de seus empregados poderá receber salário inferior ao piso de **R\$ 1.561,00** a partir de 1º de julho de 2019, e o piso de **R\$ 1.630,00** a partir de 1º de novembro de 2019, devendo a empresa arcar com as diferenças salariais existentes;
- c) Incorporar na remuneração do empregado o valor de **R\$ 1.630,00** 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**, sob pena do pagamento da multa entabulada na cláusula 78, § 1º, desta Convenção, em favor do empregado;
- g) Sujeitar-se ao pagamento da **Indenização por Antiguidade** de que trata a cláusula 81ª desta Convenção; e
- h) Observar todas as **cláusulas econômicas** da CCT pelos seus valores máximos, inclusive em relação aos adicionais de hora extra e noturno.

#### **Cláusula 15ª. NATUREZA JURÍDICA DO TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO**

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 em determinado piso diferenciado. Os direitos da empresa enquadrada no piso diferenciado decorrem da **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, fonte também das

  /Rk-12-  

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 expressamente previstos na norma coletiva.

§ 1.º Desse modo, o **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** não é apto, por exemplo, para dispor sobre regramentos relativos à compensação de feriados ou horas *in itinere*. 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.

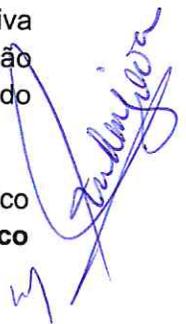
§ 2.º A natureza declaratória do **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** não significa, em hipótese alguma, que sua formalização seja opcional ou facultativa. Quer a **CONVENÇÃO COLETIVA** que a empresa comprove perante o sindicato profissional o preenchimento dos requisitos estabelecidos pela 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**.

§ 3.º A empresa que, por qualquer motivo, não concordar com a intermediação das entidades patronais para a consecução dos Termos de Enquadramento ou, ainda, aquela que discordar da redação ajustada e proposta para os referidos instrumentos, poderá negociar a assinatura de **Acordo Coletivo de Trabalho** para a mesma finalidade. Cabe à empresa optar livremente pelos termos simplificados com a assistência das entidades patronais ou pela via do **Acordo Coletivo de Trabalho** diretamente com o **SINTHORESP**.

#### Cláusula 16ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO I - REQUISITOS

Para a empresa se habilitar ao enquadramento no **Piso Diferenciado I**, ela deverá preencher pelo menos um dos seguintes requisitos:

- a) Concessão de **plano de saúde** totalmente gratuito aos empregados (básico/padrão enfermaria, pelo menos); **OU**
- b) Adoção da modalidade de **gorjetas compulsórias** e respectiva **assinatura de Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias**, providenciado junto ao sindicato profissional e pelo menos uma das três entidades sindicais patronais subscritoras desta norma coletiva (SINDRESBAR, FHORESP ou CNTUR), com a observância da cláusula 10ª-A da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas 2018/2020, com a redação ora dada pela cláusula 36ª do presente Instrumento; **OU**
- c) Adoção da modalidade de **gorjetas compulsórias** (independentemente do seu porte econômico ou regime tributário) e respectiva **assinatura de Acordo Coletivo de Trabalho específico**



- 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 36ª do presente Instrumento; **OU**
- d) 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); **OU**
- e) Formalização dos **convênios** necessários para a concessão do benefício da **Cesta Social**, definida na cláusula 7ª da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021; **OU**
- f) Celebração de **Auto de Implementação de Programa de Premiação** (Cláusula 24ª da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou **Acordo Coletivo** estabelecendo **programa de premiação** em benefício dos empregados.

§ 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 As partes convenientes 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, independentemente da discussão sobre se a Lei nº 13.419/2017 (Lei das Gorjetas) teria sido ou não revogada pela Lei nº 13.467/2017, dada a nova redação que esta deu ao art. 457 da CLT, **o instituto das gorjetas nesta Base Territorial é inteiramente regulado 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.

§ 3.º Feitos os esclarecimentos do parágrafo anterior, as partes convenientes consignam que o repasse formalizado das gorjetas em folha salarial melhora a vida financeira dos empregados, fazendo com que estes percebam maiores valores a título de férias, 13ºs salários e FGTS, e obtenham maiores recolhimentos a título de contribuições previdenciárias, contribuindo assim para a qualificação da mão de obra disponível no mercado de trabalho – posto que maiores ganhos aumentam a competitividade. 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 6ª, 7ª e 9ª, I, “a” e II, “a”, da presente Convenção Coletiva, **diminuindo-se-lhes assim os encargos trabalhistas**. Por outro lado, tal medida **de nenhuma maneira prejudica os empregados**, visto

Rk  
- 14 -

que estes terão ganhos muito maiores com a formalização e integração das gorjetas em suas remunerações.

§ 4.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.**

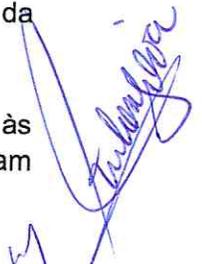
§ 5.º A inexistência de termo de implantação de gorjetas ou acordo coletivo de trabalho disciplinando a arrecadação e repasse de gorjetas por parte de empresas que efetuam sua cobrança, incluindo aquelas que se enquadram na hipótese do parágrafo anterior, **implicará na obrigatoriedade de tais empresas 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\$ 1.630,00 (um mil e seiscentos 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.

§ 6.º Também farão jus ao reajuste e piso diferenciados previstos cláusulas 6ª, 7ª e 9ª, I, “a” e II, “a”, da presente Convenção Coletiva 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 avaliados e assinados pelo sindicato profissional, como aptos ao enquadramento da empresa no piso diferenciado I.

§ 7.º 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.



- 15 -



### **Cláusula 17ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO I - DIREITOS**

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

- a) Aplicar o reajuste salarial de **2%** a partir de 1º de julho de 2019 – este devido para todas as empresas –, bem como o reajuste salarial de **2%**, a partir de 1º de novembro de 2019;
- b) Praticar o **Piso Salarial Diferenciado I**;
- c) Contratar novos empregados na modalidade **horista**, ou seja, mediante o pagamento de salários por hora trabalhada, pois estará autorizada a tal condição;
- d) 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;
- e) Aplicar o adicional de **70%** sobre as horas extraordinárias realizadas pelos seus empregados;
- f) Aplicar o adicional de **35%** pelas horas noturnas trabalhadas pelos seus empregados, a saber, aquelas trabalhadas após às 22h00 e até o término da jornada de trabalho, nos termos da Súmula nº 60, II, do Colendo TST;
- g) Deixar de efetuar o pagamento da **Indenização por Antiguidade** de que trata a cláusula 81ª desta Convenção; e
- h) Aplicar as demais **cláusulas econômicas** da Convenção Coletiva da categoria em valores específicos, devidamente discriminados no Termo de Enquadramento.

Parágrafo único. Os direitos previstos na presente cláusula também podem ser alcançados pelas empresas que firmarem **Acordo Coletivo de Trabalho** com o **SINTHORESP** para tal fim, nos termos da cláusula 5ª da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

### **Cláusula 18ª. EMPRESA ENQUADRADA NO PISO DIFERENCIADO I QUE TIVER FORMALIZADO O TERMO DE REGRAMENTOS DIFERENCIADOS E CONTRAPARTIDAS**

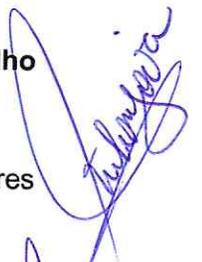
No **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO I** de empresa, que em momento anterior ou no mesmo ato, tiver ajustado o **Termo de Regrimentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regrimentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) constarão:

- a) O direito de **diferir o reajuste** de que trata a Cláusula 7ª desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** para 1º de janeiro de 2020;
- b) Os valores dos **pisos salariais de ingresso**, que a empresa será autorizada a utilizar (entre 10% e 15% inferior em relação ao valor do piso salarial que lhe for aplicável, a depender da

- 16 -

contrapartida a ser apresentada aos empregados, a ser analisada pelo SINTHORESP), durante os primeiros 6 (seis) meses de vigência do contrato de trabalho;

- c) A autorização para aplicar os índices de reajustamento salarial fixados nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, apenas para os empregados com salário igual ou inferior a 5 (cinco) vezes o valor do piso aplicável à empresa – nessa hipótese, os empregados com salário superior a tal limite farão jus apenas a uma **parcela fixa de reajuste salarial**, e deverão negociar direta e livremente com seus respectivos empregadores majoração salarial superior;
- d) A declaração de que o trabalho **extraordinário** poderá ser remunerado com o adicional de hora extra de **50%**;
- e) A declaração de que o trabalho **noturno**, a saber, aquele após às 22h00 e até o término da jornada de trabalho, nos termos da Súmula nº 60, II, do Colendo TST, poderá ser remunerado com o adicional de **20%**;
- f) O número mínimo de horas (entre 100 e 140 horas, a depender da contrapartida a ser apresentada aos empregados, a ser analisada pelo SINTHORESP) mensais que a empresa deverá assegurar aos empregados contratados como **horistas**;
- g) A autorização para contratar empregados em regime de **jornada 12x36**;
- h) A habilitação para a prática de sistema de **Banco de Horas** com prazo de até **1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias;
- i) A autorização para contratar empregados em **regime de tempo parcial**, observadas as prescrições legais;
- j) A declaração de que terá a faculdade de reduzir o **intervalo intrajornada** para até **30 minutos** (meia hora), com a respectiva antecipação do término da jornada do empregado;
- k) A possibilidade de determinar a **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto;
- l) A autorização para utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011;
- m) A declaração de que não estará obrigada a **homologar as rescisões de contrato de trabalho** de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço perante o sindicato profissional;
- n) A declaração de que poderá aplicar as demais **cláusulas econômicas** da CCT em seus valores menores.



### Cláusula 19ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO II - REQUISITOS

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 três entidades sindicais patronais subscritoras desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** (SINDRESBAR, FHORESP ou CNTUR), ou **Acordo Coletivo de Trabalho** específico providenciado junto ao sindicato profissional.

Parágrafo único. Embora não praticantes da modalidade das gorjetas compulsórias e sem condições de cobrar gorjetas e repassá-las aos empregados, devido ao seu tamanho ou modelo de negócio, as empresas que concordaram em aumentar os reflexos trabalhistas dos empregados mediante estimativa de gorjeta e adoção de um dos instrumentos coletivos previstos no caput merecem, como contrapartida, sua inclusão na faixa salarial intermediária.

### Cláusula 20ª. TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO II - DIREITOS

As empresas que celebrarem o **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado II** poderão:

- a) Aplicar o reajuste salarial de **2%** a partir de 1º de julho de 2019 – este devido para todas as empresas –, bem como o reajuste salarial de **4%**, a partir de 1º de novembro de 2019;
- b) Praticar o **Piso Salarial Diferenciado II**;
- c) Contratar novos empregados na modalidade **horista**, ou seja, mediante o pagamento de salários por hora trabalhada, pois estará autorizada a tal condição;
- d) 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;
- e) Aplicar o adicional de **70%** sobre as horas extraordinárias realizadas pelos seus empregados;
- f) Aplicar o adicional de **35%** pelas horas noturnas trabalhadas pelos seus empregados, a saber, aquelas trabalhadas após às 22h00 e até o término da jornada de trabalho, nos termos da Súmula nº 60, II, do Colendo TST;
- g) Deixar de efetuar o pagamento da **Indenização por Antiguidade** de que trata a cláusula 81ª desta Convenção; e
- h) Aplicar as demais **cláusulas econômicas** da Convenção Coletiva da categoria em valores específicos, devidamente discriminados no Termo de Enquadramento;

Parágrafo único. Os direitos previstos na presente cláusula também podem ser alcançados pelas empresas que firmarem Acordo Coletivo de Trabalho com o SINTHORESP para tal fim, nos termos da cláusula 5ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Cláusula 21ª. PISO SALARIAL NORMAL/PADRÃO**

A empresa que não se enquadrar em um dos dois **Pisos Salariais Diferenciados (I ou II)** por meio dos Termos simplificados ou pela via do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** ou aquela que não providenciar novo **TERMO DE ENQUADRAMENTO NO PISO DIFERENCIADO** até 31 de outubro de 2019, ficará sujeita ao **Piso Salarial Normal/Padrão**. Em tal condição, essa empresa deverá:

- a) Aplicar o reajuste salarial de **2%** a partir de 1º de julho de 2019 – este devido para todas as empresas –, bem como o reajuste salarial de **4%**, a partir de 1º de novembro de 2019;
- b) Observar que nenhum de seus empregados poderá receber salário inferior ao piso de **R\$ 1.561,00** a partir de 1º de julho de 2019, e o piso de **R\$ 1.630,00** a partir de 1º de novembro de 2019, devendo a empresa arcar com as diferenças salariais existentes;
- c) Incorporar na remuneração do empregado o valor de **R\$ 1.630,00** 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) Aplicar o adicional de **100%** sobre as horas extraordinárias realizadas pelos seus empregados;
- g) Aplicar o adicional de **50%** pelas horas noturnas trabalhadas pelos seus empregados, a saber, aquelas trabalhadas após às 22h00 e até o término da jornada de trabalho, nos termos da Súmula nº 60, II, do Colendo TST;
- h) Homologar as **rescisões contratuais** de seus empregados no **SINTHORESP**, sob pena do pagamento da multa entabulada na cláusula 78ª, § 1º, desta Convenção, em favor do empregado;
- i) Sujeitar-se ao pagamento da **Indenização por Antiquidade** de que trata a cláusula 81ª desta Convenção; e
- j) Observar todas as **cláusulas econômicas** da CCT pelos seus valores máximos.



  
- 19 -



## V – GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS

### Cláusula 22ª. GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO

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

### Cláusula 23ª. GARANTIA DE SALÁRIO AO SUBSTITUTO

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

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

### Cláusula 24ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

### Cláusula 25ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

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

### Cláusula 26ª. PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

As empresas, quando não efetuarem o pagamento dos salários e “vales” em moeda corrente, deverão proporcionar **tempo hábil** aos empregados para recebimento em agência ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

- 20 -

#### **Cláusula 27ª. DESCONTOS SALARIAIS**

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

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

#### **Cláusula 28ª. ADIANTAMENTO SALARIAL**

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

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

#### **Cláusula 29ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

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

#### **Cláusula 30ª. PROMOÇÕES**

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

#### **Cláusula 31ª. SALÁRIO FAMÍLIA**

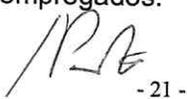
As empresas pagarão aos seus empregados o **salário família**, na forma da legislação vigente.

#### **Cláusula 32ª. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

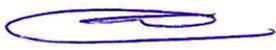
Por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá implementar **plano de cargos e salários** como forma de fazer não prevalecerem os dispositivos do artigo 461 da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/17.

#### **Cláusula 33ª. REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO**

Em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão ser estabelecidas regras de remuneração por **produtividade e desempenho** dos empregados.



- 21 -



### Cláusula 34ª. APURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO DO EMPREGADO

A empresa, desde que amparada em **Acordo Coletivo de Trabalho**, poderá, para o pagamento da remuneração e salário dos empregados, efetuar a apuração dos **eventos sujeitos a variações** (horas extras, adicional noturno, prêmios, gratificações, gorjetas etc), considerando a segunda quinzena de um mês com a primeira quinzena do mês seguinte, de modo que o resultado da apuração levará em consideração 30 dias de trabalho.

Parágrafo único. O pagamento do *quantum* apurado deverá ser realizado até o 5º dia útil do mês subsequente à segunda quinzena de apuração. Como exemplo, a empresa poderá apurar os eventos sujeitos a variações do dia 15 de junho a 14 de julho e efetuar o pagamento do montante até o 5º dia útil do mês de agosto.

### VI – GORJETAS

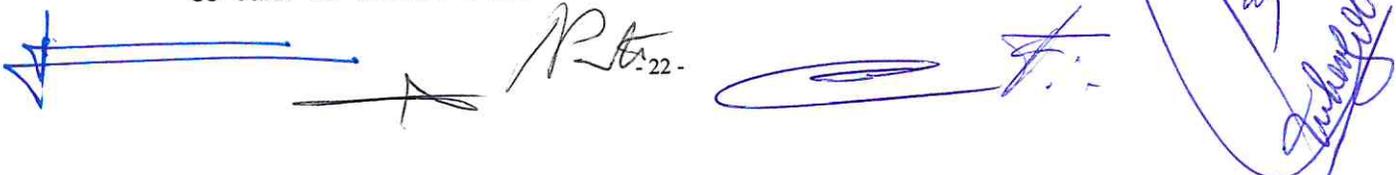
### Cláusula 35ª. RATIFICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA ESPECÍFICA DAS GORJETAS

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

### Cláusula 36ª. ACRÉSCIMO DA CLÁUSULA 10ª-A NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO ESPECÍFICA DAS GORJETAS 2018/2020

Mediante o permissivo do art. 611-A da CLT, fica mantido o acréscimo da cláusula 10ª-A à **Convenção Coletiva de Trabalho Específica das Gorjetas 2018/2020**, parte integrante desta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**, 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 nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021. 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.*

*§ 6.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.*

*§ 7.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.*

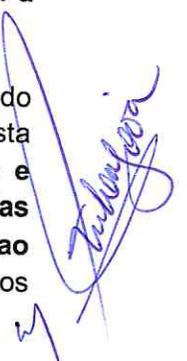
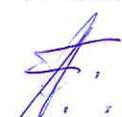
**Cláusula 37ª. ESCLARECIMENTOS SOBRE A LEI 13.419/2017 E A OBRIGATORIEDADE DE OBSERVÂNCIA DA CONVENÇÃO DAS GORJETAS. DA ILEGALIDADE DA RETENÇÃO E PENALIDADES A QUE ESTÃO SUJEITAS AS EMPRESAS QUE NÃO FORMALIZAREM A SISTEMÁTICA MEDIANTE TERMO DE IMPLANTAÇÃO DAS GORJETAS OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO ESPECÍFICO**

- I. As empresas que não estiverem procedendo à arrecadação, repasse e integração das gorjetas na remuneração dos empregados segundo as regras disciplinadas pela **Convenção Coletiva de Trabalho Especifica das Gorjetas 2018/2020**, especialmente sem a assinatura dos

*RA* - 24 -

necessários **Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias** ou **Acordos Coletivos de Trabalho** junto ao sindicato descrevendo a sistemática de arrecadação, repasse e integração das gorjetas, estarão descumprindo a Norma Coletiva da Categoria e a Lei 13.419/2017, e conseqüentemente **não poderão fazer a retenção de qualquer percentual para pagamento de encargos – sendo esta considerada ilegal –, devendo repassar as gorjetas arrecadadas integralmente aos empregados.**

- II. Para tanto, cabe esclarecer aos representados, de forma detalhada, o que disciplina a Lei nº 13.419/2017:
- Disciplinou a Lei que a gorjeta **“não constitui receita própria dos empregadores ... e será distribuída segundo critério de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho”**. Mediante tal previsão, **gorjeta não é dinheiro da empresa, não podendo esta fazer daquela o que quer**, mas somente aquilo que é definido em convenção coletiva de trabalho, e esta, por sua vez, **obriga** o empresário a formalizar a sistemática de arrecadação, rateio e integração das gorjetas **por escrito, mediante Termo de Implantação das Gorjetas ou Acordo Coletivo de Trabalho específico, e ambos assinados junto ao respectivo sindicato profissional;**
  - Também disciplinou a Lei, ao prever os percentuais de retenção de até 20% e até 33% para pagamento de encargos, que a retenção será **“facultada” e “mediante previsão em convenção ou acordo coletivo”**. Ou seja, a **‘faculdade’ de reter algum percentual depende de ‘previsão em convenção coletiva’** e esta, por sua vez, prevê expressamente que a adoção da modalidade de gorjetas compulsórias, ou seja, a que permite a retenção de percentual para pagamento de encargos, **dependerá** da assinatura pela empresa de instrumento específico, denominado **Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias** junto aos sindicatos profissional e patronal ou de **Acordo Coletivo de Trabalho** entre a empresa e o respectivo sindicato profissional. **Logo, sem um destes dois instrumentos específicos, não é lícita a retenção de qualquer percentual, fazendo jus os empregados a receberem integralmente as gorjetas pagas pelos clientes, sem qualquer desconto;**
  - Também disciplinou a Lei, quando trata da gorjeta entregue pelo cliente diretamente ao empregado – ou seja, a gorjeta espontânea ou o repique, que é o valor pago pelo cliente em dinheiro além do valor pago a título de gorjeta –, que esta **“terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção”**. Nessa medida, **de igual forma, não poderá a empresa proceder quanto a estes sem a necessária assinatura dos instrumentos específicos ora em referência, muito menos proceder a qualquer retenção;**
  - Também previu a Lei o pagamento de multa ao trabalhador prejudicado quando **“comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo”**. Desta forma, **tal multa será devida quando a empresa fizer a arrecadação, repasse e integração das gorjetas sem a necessária assinatura do Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou Acordo Coletivo de Trabalho específico junto ao sindicato**, uma vez que os **“§§ 4º, 6º, 7º e 9º”** desse artigo preveem que os procedimentos



afetos ao rateio e repasse, bem como o percentual facultativo de retenção, devem estar previstos em Convenção Coletiva, e esta, por sua vez, determina que as empresas formalizem tudo pelos instrumentos ora em referência;

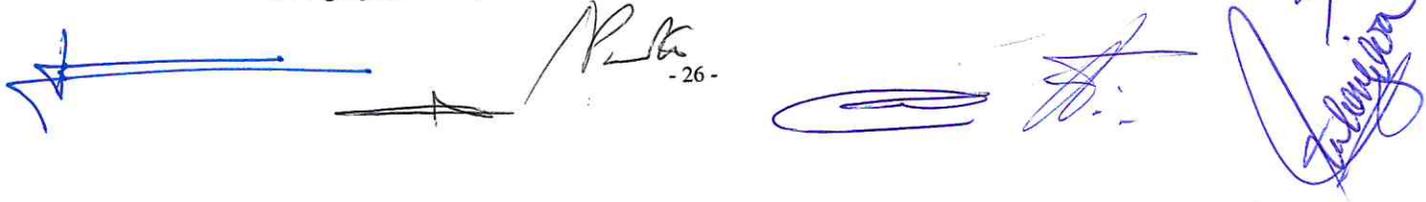
- e. A multa descrita na alínea anterior será "1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria", por "trabalhador prejudicado", podendo ser limitada a três pisos em caso de reincidência. O texto legal, portanto, **impõe pesadas multas àquele que está irregular, podendo chegar a um piso da categoria por empregado, e majorada a três pisos por empregado**, dependendo do caso.
- III. De tal sorte, nos estritos termos da Lei nº 13.419/2017, ficam as empresas da categoria **advertidas** a providenciarem, **o quanto antes**, a formalização dos procedimentos afetos à arrecadação, repasse e integração das gorjetas via **Termo de Implantação** ou por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, uma vez que as empresas que não estiverem cumprindo com o determinado na **Convenção Coletiva Específica das Gorjetas** estarão sujeitas às **medidas processuais cabíveis a serem intentadas pelo sindicato profissional, visando a restituição da parte das gorjetas indevidamente retidas, além da multa diária de 1/30 em comento, tudo acrescido de honorários advocatícios, juros de mora e correção monetária**. Cabe lembrar, por derradeiro, que a assinatura de **Acordo Coletivo de Trabalho** específico das gorjetas é **ato voluntário e não impede a adoção de medidas judiciais**.
- IV. As gorjetas, nos termos da lei, não constituem receita ou faturamento da empresa. Elas pertencem ao empregado, fazendo parte de sua remuneração, inclusive em relação aos percentuais de retenção que devem ser vertidos pela empresa para o pagamento de direitos do trabalhador. O chamado repique (quantia concedida a mais pelo cliente do estabelecimento, além do percentual usual e normal de 10%) também pertence ao empregado e deve ter o tratamento geral dispensado pela própria **Convenção Coletiva de Trabalho específica das Gorjetas**. O repique quando for objeto de regulação específica em **Acordo Coletivo de Trabalho** deverá ser contabilizado como "repique de gorjetas" ou simplesmente "gorjetas", ainda que o instrumento coletivo (ACT) preveja sua distribuição aos empregados de forma desvinculada da remuneração, como abono indenizatório ou prêmio, hipótese plenamente admitida pelo artigo 611-A da CLT, que estabelece a prevalência da Convenção Coletiva e do **Acordo Coletivo de Trabalho** para dispor sobre "remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual". Nesse sentido, a jurisprudência:

"RECURSO ESPECIAL Nº 1.780.009 - RN (2018/0263492-0)

(...)

3. O STJ assentou que "a exemplo do entendimento de que é ilegal a cobrança de ISS sobre os valores recebidos a título de gorjeta, é também ilegítima a exigência do recolhimento do PIS, IRPJ, CSLL e COFINS sobre a referida taxa de serviço".  
Precedente: (STJ, REsp nº 1339476, Rel. Min. Herman Benjamin. DJ 16.09.2013).

4. A gorjeta não pode ser incluída no cálculo do PIS, COFINS, CSLL e IRPJ, em



razão de não integrar o faturamento e nem o patrimônio da empresa, nos termos do art. 457 da CLT. Precedente: (TRF5, AC 00014801220134058300, Des. Fed. Lazaro Guimarães, Quarta Turma, DJE: 04/09/2014).

5. As gorjetas têm natureza remuneratória (Enunciado 354-TST e art. 457 da CLT), e nessa condição apenas podem incidir sobre tais importâncias os tributos que pesam sobre a folha de salários, não sendo este o caso do IRPJ, da CSLL, do PIS e da COFINS (Precedentes: STJ, REsp. 399.596-DF, Rel. Min. CASTRO MEIRA, DJU 05.05.04; TRF5, AMS 87.885-PE, Rel. Des. Federal Marcelo Navarro, DJU 24.05.05)". (...)

"DIREITO TRIBUTÁRIO. AÇÃO ORDINÁRIA. ESTABELECIMENTO HOTELEIRO. "TAXA DE SERVIÇO". GORJETA COMPULSÓRIA. NATUREZA SALARIAL. IRPJ. CSL. PIS. COFINS. LUCRO E FATURAMENTO. AUSÊNCIA. VALORES DESTINADOS A EMPREGADOS. ACRÉSCIMO PATRIMONIAL DA PESSOA JURÍDICA. INOCORRÊNCIA. FATO GERADOR NÃO-REALIZADO. 1. As "gorjetas compulsórias" cobradas e pagas por clientes de hotéis e restaurantes, em percentual sobre o valor do serviço/mercadoria da nota fiscal, constituem valores destinados aos funcionários dos estabelecimentos, que não ingressam de forma definitiva no patrimônio da pessoa jurídica e nem constituem acréscimo patrimonial desta. Assim, tendo o IRPJ, CSL, PIS e COFINS como fato gerador a apuração de lucro e receita pelas pessoas jurídicas, não há incidência de tributos que tem como contribuinte o estabelecimento sobre os valores destinados as "gorjetas", que em verdade, pertencem aos funcionários. Precedentes. (TRF 3ª Região, TERCEIRA TURMA, ApReeNec - APELAÇÃO/REMESSA NECESSÁRIA - 363489 - 0012593-50.2015.4.03.6100, Rel. DESEMBARGADOR FEDERAL ANTONIO CEDENHO, julgado em 06/10/2016, e-DJF3 Judicial 1 DATA:20/10/2016 )

- V. Os esclarecimentos supra não prejudicam o cumprimento dos demais termos da Convenção Coletiva Específica das Gorjetas, os quais deverão ser observados por empregados e empregadores em sua totalidade.

## VII – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

### Cláusula 38ª. ANOTAÇÕES NA CTPS. MULTA

Quando a empresa deixar de anotar o **contrato de trabalho na CTPS** do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 20,00** (vinte reais) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

- 27 -

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

### **Cláusula 39ª. ABSTENÇÃO DE CONDOTA DISCRIMINATÓRIA**

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

### **Cláusula 40ª. ADMISSÕES PREFERENCIAIS**

Recomenda-se que, quando da admissão de novos empregados, as empresas deem preferência aos trabalhadores que tenham trabalhado nos últimos 12 (doze) meses na empresa e que tenham sido demitidos sem justa causa.

### **Cláusula 41ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

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

### **Cláusula 42ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS**

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

### **Cláusula 43ª. MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS**

Fica proibida a contratação de **mão de obra locada**, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 6.019/74 e nº 7.102/83, e no parágrafo único do artigo 442 da CLT.

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

### **Cláusula 44ª. REGISTRO**

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

#### Cláusula 45ª. DOCUMENTAÇÃO

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

### VIII – JORNADA DE TRABALHO

#### Cláusula 46ª. EMPREGADOS HORISTAS. EMPRESAS AUTORIZADAS À SUA CONTRATAÇÃO

A partir de 1º de julho de 2019, somente as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Enquadramento dos Pisos Diferenciados** ou do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021), ou ainda aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, é que estarão autorizadas a contratar novos empregados na modalidade **horista** – ou seja, com o pagamento de salários por hora trabalhada –, **ficando expressamente vedada a contratação de empregados sob tal modalidade para as demais empresas.**

§ 1.º As empresas que não tiverem ajustado a assinatura de algum dos instrumentos indicados no caput poderão contratar novos empregados **somente na modalidade mensalista**, ou seja, mediante o pagamento de salários por mês trabalhado.

§ 2.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.**

§ 3.º A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser 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.

§ 4.º As empresas que tiverem ajustado apenas a assinatura do **Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, **no mínimo, 150 (cento e cinquenta) 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 150 pelo valor do respectivo salário-hora, além dos reflexos no DSR sobre essa jornada de 150 horas. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 150 horas mensais.

§ 5.º As empresas que também tiverem ajustado a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho mínima entre **100 (cem) e 140 (cento e quarenta) horas mensais**, em quantidade a ser indicada no Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas, e fixada a depender da



- 29 -



contrapartida apresentada aos empregados, a ser analisada pelo SINTHORESP. Fica assegurado aos empregados o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação da quantidade de horas fixada pelo valor do respectivo salário-hora – ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que o número mínimo de horas –, além dos reflexos no DSR sobre a jornada exercida pelo empregado, respeitada a jornada mínima fixada. Deste modo, o empregado não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que a quantidade de horas fixada para a jornada de trabalho mensal.

§ 6.º A quantidade mínima de horas da jornada de trabalho negociada e aplicável aos novos empregados deverá constar expressamente do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, ou mesmo do **Acordo Coletivo de Trabalho** que tratar sobre jornada de trabalho.

§ 7.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.

§ 8.º Ao empregado horista, em nenhuma hipótese, se aplicam as disposições do regime de Banco de Horas, que por sua vez **são exclusivas de empregados mensalistas e para as empresas aptas à adoção de tal regime.**

#### **Cláusula 47ª. REGIME DE TEMPO PARCIAL**

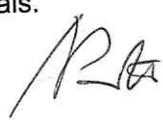
Somente as empresas que tiverem ajustado a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão contratar empregados em regime de tempo parcial, de acordo com o disposto no artigo 58-A, da CLT, ficando as demais empresas proibidas de contratarem empregados sob tal modalidade de jornada.

§ 1.º Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 2.º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 3.º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4.º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

   - 30 -   

§ 5.º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6.º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, com a assistência do sindicato profissional em documento específico.

§ 7.º A contratação irregular de empregado em regime de tempo parcial, sem o amparo no **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** ou em **Acordo Coletivo de Trabalho**, implicará a obrigatoriedade de a empresa ter que arcar com o salário devido aos empregados mensalistas na mesma função ou com o piso salarial previsto para os empregados mensalistas.

#### **Cláusula 48ª. JORNADA DE TRABALHO 12X36.**

Somente as empresas que tiverem ajustado a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão, em exceção ao disposto no artigo 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (**12x36**), observados os regramentos estabelecidos pelo artigo 59-A, da CLT.

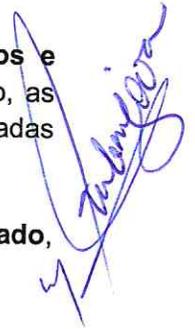
#### **Cláusula 49ª. BANCO DE HORAS. EMPRESAS AUTORIZADAS À SUA UTILIZAÇÃO**

A partir de 1º de julho de 2019, somente as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Enquadramento dos Pisos Diferenciados** ou do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021), ou ainda aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, é que estão 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, **ficando expressamente vedada a prática do sistema de banco de horas para as demais empresas.**

§ 1.º As empresas que não tiverem negociado a assinatura de algum dos instrumentos indicados no caput **não poderão praticar sistema de banco de horas**, sendo-lhes vedada, portanto, a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados.

§ 2.º Tendo a empresa ajustado a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas**, ou para aquelas devidamente amparadas em Acordo Coletivo de Trabalho, as horas incluídas no banco de horas não serão consideradas extraordinárias e serão compensadas em descanso, desde que observado o **prazo de 1 (um) ano**.

§ 3.º Tendo a empresa ajustado a assinatura do **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado**,



as horas incluídas no banco de horas não serão consideradas extraordinárias e serão compensadas em descanso, desde que observado o **prazo de 90 (noventa) dias**.

§ 4.º Expirados os prazos a que se referem os parágrafos 2º e 3º desta cláusula, as horas ainda constantes do banco de horas deverão obrigatoriamente serem pagas como extraordinárias, com o acréscimo do adicional de horas extras aplicável à empresa.

§ 5.º Esclarece-se às categorias laboral e econômica que a redação anterior desta cláusula nunca significou, em hipótese alguma, que a empresa pudesse pagar as horas não compensadas no prazo assinalado para o banco de horas sem a incidência dos respectivos adicionais de horas extras.

### **Cláusula 50ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

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

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

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

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

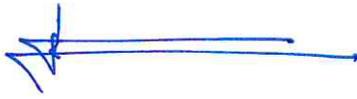
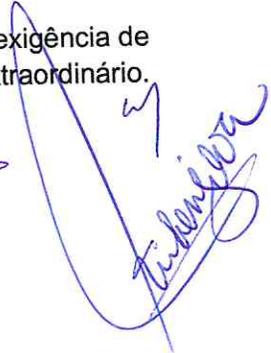
§ 4.º Ocorrendo feriado em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

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

### **Cláusula 51ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

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

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

### **Cláusula 52ª. INTERVALO INTRAJORNADA REDUZIDO**

As empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão **reduzir os intervalos** para refeição e descanso em até 30 minutos, como prevê o art. 611-A, III, da CLT, com a respectiva antecipação do término da jornada do empregado.

Parágrafo único. Fica, desde já, estabelecido que os intervalos para as jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias não poderão ser inferiores a **30 minutos**, sendo certo que o empregado, em tal condição, terá o direito de sair meia hora mais cedo.

### **Cláusula 53ª. INTERVALO DILATADO**

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

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

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

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

### **Cláusula 54ª. INTERVALO ENTRE AS JORNADAS**

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

Parágrafo único. Por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá ajustar com o **SINTHORESP** condições diferenciadas relativamente ao intervalo entre as jornadas.

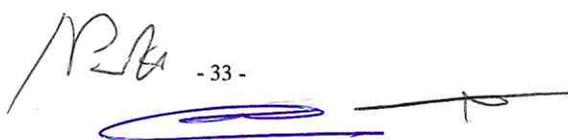
### **Cláusula 55ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO**

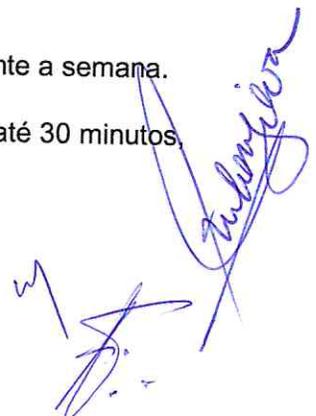
Serão tolerados **atrasos** de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.

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

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



 - 33 -



### Cláusula 56ª. INTERVALOS PARA ALEITAMENTO MATERNO

As empresas assegurarão às empregadas mães, com filhos em idade inferior a 6 (seis) meses, 2 (dois) **descansos** especiais diários de meia hora cada um, cujos horários deverão ser definidos em acordo individual entre empregada e empregador.

Parágrafo único. Mediante opção da empregada, o acordo individual a que se refere o caput poderá fixar que os dois descansos especiais ora em referência serão gozados conjuntamente, no início ou no término da jornada de trabalho, de modo que a jornada de trabalho se inicie uma hora mais tarde ou termine uma hora mais cedo.

### Cláusula 57ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Parágrafo único. Por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, a empresa poderá ajustar com o **SINTHORESP** condições diferenciadas relativamente aos atestados médicos e odontológicos.

### Cláusula 58ª. ABONOS DE FALTAS

Serão abonadas as seguintes faltas aos empregados, sem prejuízo de seus salários:

I – em razão de **exames escolares**, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, e pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação posterior;

II – até 3 (três) dias úteis consecutivos, em caso de **falecimento** do cônjuge, ascendente ou descendente;

III – até 5 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de **casamento**;

IV – até 7 (sete) dias úteis consecutivos **ao pai**, em virtude de **nascimento de filho ou adoção**, a partir da data de nascimento da criança ou da adoção.

### Cláusula 59ª. PAGAMENTO DO TRABALHO EM DOMINGOS, FERIADOS E DIAS DE REPOUSO

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

#### **Cláusula 60ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas que ajustarem o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** poderão utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011.

#### **Cláusula 61ª. PRÉ-ASSINALAÇÃO DOS INTERVALOS**

Às empresas que ajustarem o **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho** será permitida a **pré-assinalação do horário destinado ao intervalo intrajornada** no controle de ponto, conforme preceitua o art. 74, § 2º, da CLT.

Parágrafo único. Nessa hipótese, o empregado ficará desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, pois o próprio sistema irá gerar a marcação do intervalo para refeição e descanso.

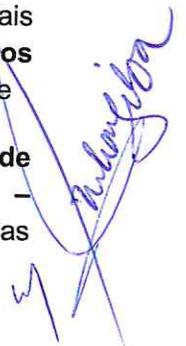
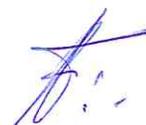
#### **Cláusula 62ª. ESCALA DE FOLGAS**

As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar **escalas de folgas** divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, salvo disposição diversa prevista em **Acordo Coletivo de Trabalho**.

#### **Cláusula 63ª. HORAS EXTRAS**

A partir de 1º de julho de 2019, as empresas deverão pagar as **horas extras** com os seguintes adicionais:

- a) **100% (cem por cento)** para as empresas sujeitas ao **piso salarial normal/padrão**;
- b) **70% (setenta por cento)** para as empresas devidamente enquadradas nos pisos salariais diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados ou Acordo Coletivo de Trabalho** substitutivo ao Termo de Enquadramento; e
- c) **50% (cinquenta por cento)** para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**.



### Cláusula 64ª. ADICIONAL NOTURNO

A partir de 1º de julho de 2019, as empresas deverão pagar as **horas noturnas**, a saber, aquelas laboradas após às 22h00, com os seguintes adicionais:

- a) **50% (cinquenta por cento)** para as empresas sujeitas ao **piso salarial normal**;
- b) **35% (trinta e cinco por cento)** para as empresas devidamente enquadradas nos pisos salariais diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados ou Acordo Coletivo de Trabalho** substitutivo ao Termo de Enquadramento; e
- c) **20% (vinte por cento)** para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**.

### Cláusula 65ª. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

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

## IX – ESTABILIDADE NO EMPREGO

### Cláusula 66ª. GESTANTE

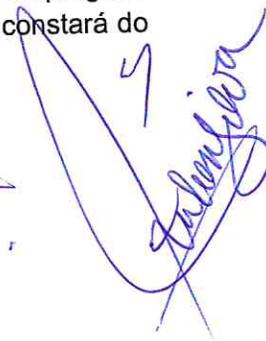
É devida a estabilidade no emprego a favor da **empregada gestante**, desde a gravidez até 90 dias após o término da licença compulsória (sem prejuízo do disposto no art. 7º, XVIII, da Constituição).

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

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



- 36 -



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

#### **Cláusula 67ª. ALISTANDO**

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

#### **Cláusula 68ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA**

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

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

#### **Cláusula 69ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

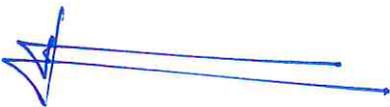
Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato laboral e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva, Francisco Eivaldo Bertoldo Mendes, Wellington Cleber dos Santos, Paulo Augusto Pereira, Aurindo Antonio de Lima e Darly Alves de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

#### **Cláusula 70ª. CIPEIRO**

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

#### **Cláusula 71ª. ENFERMO**

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



### Cláusula 72ª. ACIDENTADO

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

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

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

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

### Cláusula 73ª. TRANSFERIDO

Assegura-se ao empregado **transferido**, nos termos do art. 469 da CLT, a garantia no emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

## X – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

### Cláusula 74ª. AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO

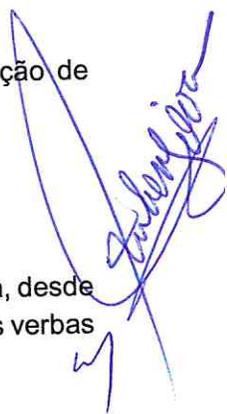
O empregado será dispensado do cumprimento do **aviso prévio de sua iniciativa** quando obtido um novo emprego, sem que isto signifique qualquer ônus para o empregador.

### Cláusula 75ª. CARTA-AVISO DE DISPENSA

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

### Cláusula 76ª. CARTA DE REFERÊNCIA

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



### Cláusula 77ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

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

### Cláusula 78ª. HOMOLOGAÇÕES

A partir de 1º de julho de 2019, **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.

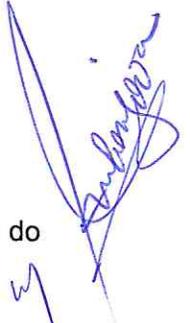
§ 1.º As empresas terão prazo máximo de 10 (dez) dias para realizarem as homologações de rescisões contratuais – mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional –, contado esse prazo da data em que houver sido efetuado o pagamento das verbas rescisórias, **sob pena de multa correspondente ao dobro do valor do salário do empregado**, em favor deste último.

§ 2.º A assistência 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 que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas que forem dispensadas de tal obrigação com base em **Acordo Coletivo de Trabalho** que abranja tal questão. Para tais empresas, portanto, o ato homologatório permanecerá como facultativo.

### Cláusula 79ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL

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



### **Cláusula 80ª. RESCISÃO CONTRATUAL POR MÚTUO ACORDO**

Na **rescisão contratual por mútuo acordo**, de que trata o artigo 484-A, da CLT, na redação dada pela Lei 13.467/2017, deverá ser observado se de fato houve o consentimento do empregado, o que poderá ser aferido pela existência de pedido escrito, devidamente assinado pelo trabalhador.

### **Cláusula 81ª. INDENIZAÇÃO POR ANTIGUIDADE**

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

§ 1.º A indenização de que trata a presente cláusula não prejudica o direito ao aviso prévio e o critério de cálculo estipulado pela Lei nº 12.506/2011, sendo, portanto, cumulativos os benefícios ora em referência.

§ 2.º Excetuam-se da obrigatoriedade prevista na presente cláusula as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Enquadramento no Piso Diferenciado** ou aquelas que forem dispensadas de tal obrigação com base em **Acordo Coletivo de Trabalho** que abranja tal questão. Para tais empresas, portanto, o pagamento da indenização por antiguidade será facultativo.

## **XI – CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **Cláusula 82ª. PLANO DE SAÚDE**

A contratação de **plano de saúde** é opcional/facultativa.

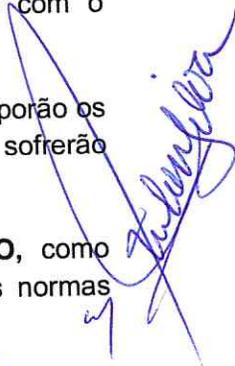
§ 1.º Ficam preservadas e ressalvadas as condições pré-existentes dos contratos de planos de saúde implementados anteriormente, na vigência das Convenções Coletivas anteriores. Em nenhuma hipótese poderá haver prejuízo aos empregados que já possuem plano de saúde concedido pelo empregador, cujo padrão existente deverá ser mantido ou melhorado, respeitando-se assim o direito adquirido dos empregados, somente sendo possíveis alterações no plano de saúde preexistente que reduzam o benefício mediante acordo coletivo de trabalho com o SINTHORESP, e mediante contrapartidas razoáveis.

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

§ 3.º O plano de saúde referido nesta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, como contrapartida para enquadramento no Piso Salarial Diferenciado I, deverá atender as normas



- 40 -



previstas na Lei 9.686/98, no padrão enfermaria, podendo o empregado, contudo, optar por planos de saúde de padrão superior, hipótese na qual se faculta à empresa proceder ao desconto da diferença do custo entre o padrão optado pelo empregado e o padrão enfermaria.

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

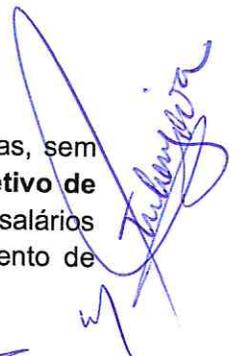
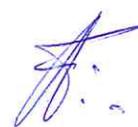
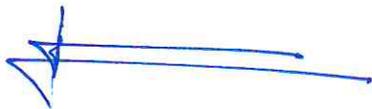
§ 5.º Para as empresas que optarem pela não concessão do benefício do plano de saúde, mas, em contrapartida, houver interesse da maioria dos empregados na implementação do plano de saúde em grupo (por ser notória a redução de custos e carências para os empregados quando a contratação do plano de saúde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

§ 6.º Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores, e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, a contratação de plano de saúde, pelas empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, poderá realizar-se entre as empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos Sindicatos celebrantes, nos termos desta norma coletiva. Caso seja do interesse do empregador a contratação de plano de saúde de empresa seguradora e/ou operadora não credenciada, poderá fazê-lo, desde que conte com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelas entidades profissional e patronais, conforme estabelecido na Cláusula 94ª desta Convenção, a fim de garantir o princípio da proteção do interesse dos empregados e empregadores no controle da qualidade e dos custos dos serviços de saúde contratados.

#### **Cláusula 83ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão **refeições** nos locais de trabalho.

§ 1.º As refeições *in natura* fornecidas nos locais de trabalho serão inteiramente gratuitas, sem qualquer participação do empregado, salvo disposição diversa prevista em **Acordo Coletivo de Trabalho**, por meio do qual podem ser negociados percentuais razoáveis de descontos nos salários dos trabalhadores como contraprestação, desde que a empresa comprove o oferecimento de refeições de boa qualidade e em quantidade suficiente.



§ 2.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.

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

- a) De **R\$ 19,00** (dezenove reais) para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**;
- b) De **R\$ 24,00** (vinte e quatro reais) para as empresas devidamente enquadradas nos Pisos Salariais Diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** ou do Acordo Coletivo de Trabalho específico sobre o enquadramento salarial; e
- c) De **R\$ 30,00** (trinta reais) para as demais empresas.

§ 4.º Os valores previstos no parágrafo anterior serão devidos a partir de 1º de novembro de 2019. No período entre 1º de julho de 2019 a 31 de outubro de 2019, ficam mantidas as condições e valores previstos no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018.

#### **Cláusula 84ª. VALE-ALIMENTAÇÃO**

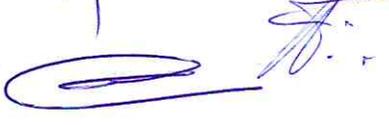
Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de **vales-alimentação** a seus empregados, desde que haja expressa anuência destes.

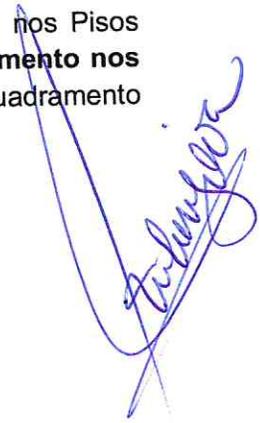
Parágrafo único. O valor mensal do vale-alimentação equivalerá à multiplicação da quantidade de dias trabalhados no mês em referência pelo valor unitário do benefício, que por sua vez será:

- a) De **R\$ 19,00** (dezenove reais) para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**;
- b) De **R\$ 24,00** (vinte e quatro reais) para as empresas devidamente enquadradas nos Pisos Salariais Diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados** ou do Acordo Coletivo de Trabalho específico sobre o enquadramento salarial; e
- c) De **R\$ 30,00** (trinta reais) para as demais empresas.









§ 4.º Os valores previstos no parágrafo anterior serão devidos a partir de 1º de novembro de 2019. No período entre 1º de julho de 2019 a 31 de outubro de 2019, ficam mantidas as condições e valores previstos no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018.

#### **Cláusula 85ª. VALE-TRANSPORTE**

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

#### **Cláusula 86ª. VALE-COMBUSTÍVEL**

Em substituição ao benefício do vale-transporte, e desde que devidamente autorizadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, as empresas concederão **vales-combustível** aos empregados, em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários.

#### **Cláusula 87ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO**

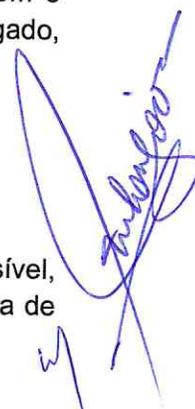
As empresas deverão fornecer gratuitamente as **ferramentas e utensílios** necessários à prestação dos serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

#### **Cláusula 88ª. FÉRIAS**

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

#### **Cláusula 89ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA**

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



### Cláusula 90ª. 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:

##### A. Coberturas relativas ao empregado titular:

- a) **R\$ 16.640,00** (dezesesseis mil e seiscentos e quarenta reais) em caso de morte;
- b) **R\$ 16.640,00** (dezesesseis mil e seiscentos e quarenta reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) **R\$ 16.640,00** (dezesesseis mil e seiscentos e quarenta reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) **R\$ 406,00** (quatrocentos e seis reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;
- e) Até **R\$ 1.640,00** (um mil e seiscentos e quarenta 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\$ 312,00** (trezentos e doze 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\$ 125,00** (cento e vinte e cinco reais) por mês, por filho, durante o período

   - 44 -  

*Handwritten signature*

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\$ 10,00** (dez reais), 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 demais empresas:**

**A. Coberturas relativas ao empregado titular:**

a) **R\$ 22.260,00** (vinte e dois mil e duzentos e sessenta reais) em caso de morte;

b) **R\$ 22.260,00** (vinte e dois mil e duzentos e sessenta reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

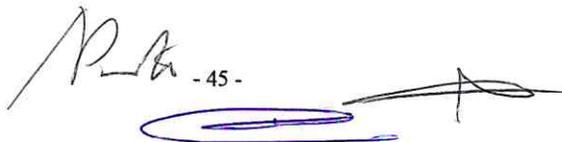
c) **R\$ 22.260,00** (vinte e dois mil e duzentos e sessenta reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

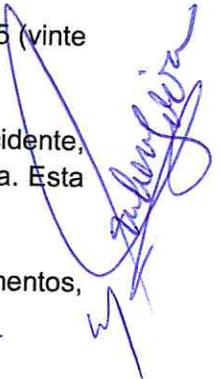
d) **R\$ 541,00** (quinhentos e quarenta e um reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;

e) Até **R\$ 2.226,00** (dois mil e duzentos e vinte e seis 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\$ 424,00** (quatrocentos e vinte e quatro reais) como auxílio-medicamentos,



 - 45 -



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\$ 170,00** (cento e setenta 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;

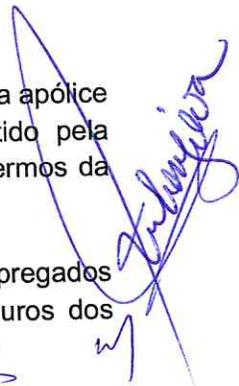
b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 13,00** (treze reais), por empregado segurado;

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 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

   - 46 -  



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.

§ 2.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.

§ 3.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 desta **Convenção Coletiva de Trabalho**.

#### **Cláusula 91ª. ROUPAS DE TRABALHO**

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

Parágrafo único. Poderão ser definidas por **Acordo Coletivo de Trabalho** as peças de vestuários que deverão ser fornecidas gratuitamente.

#### **Cláusula 92ª. 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\$ 60,00** (sessenta reais) para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, o qual poderá determinar regramentos diferenciados para a verba;

b) De **R\$ 70,00** (setenta reais) para as empresas devidamente enquadradas nos Pisos Salariais Diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados**; e

c) De **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais) para as demais empresas.



§ 2.º Os valores previstos no parágrafo anterior serão devidos a partir de 1º de novembro de 2019. No período entre 1º de julho de 2019 a 31 de outubro de 2019, ficam mantidas as condições e valores previstos no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2019, assinado em 4 de setembro de 2018.

§ 3.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.

§ 4.º Nos termos dos arts. 612 e 620, ambos da CLT, o Acordo Coletivo de Trabalho poderá prever tratamento diferenciado para o benefício, em relação aos novos empregados.

### **Cláusula 93ª. 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\$ 70,00** (setenta reais) para as empresas que ajustarem a assinatura do **Termo de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas** (cláusulas 3ª e seguintes da CCT – Regramentos Diferenciados, Contrapartidas e Outras Disposições – 2019/2021) ou aquelas devidamente amparadas em **Acordo Coletivo de Trabalho**, o qual poderá determinar regramentos diferenciados para a verba;

b) De **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais) para as empresas devidamente enquadradas nos Pisos Salariais Diferenciados I ou II e portadoras dos respectivos **Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados**; e

c) De **R\$ 105,00** (cento e cinco reais) para as demais empresas.

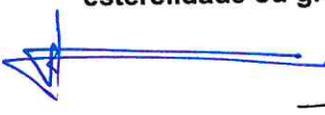
§ 2.º A indenização de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

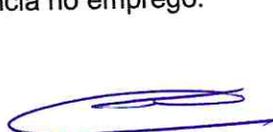
### **Cláusula 94ª. DISCRIMINAÇÃO**

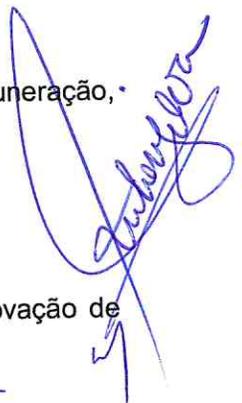
É vedado às empresas considerar o **gênero** como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional.

### **Cláusula 95ª. ATESTADO DE GRAVIDEZ**

É vedado às empresas exigir atestado ou exame, de qualquer natureza, para comprovação de **esterilidade ou gravidez**, na admissão ou permanência no emprego.

  - 48 -



#### **Cláusula 96ª. TRABALHO DA GESTANTE**

O empregador deverá **remanejar** a empregada gestante de seu local de trabalho/atividade, sempre que exigido em laudo médico expedido pelo médico do trabalho da empresa, sem prejuízo salarial.

§ 1.º O remanejamento será cancelado quando a empregada retornar da licença-maternidade.

§ 2.º A empregada adaptada em nova função, pelo motivo acima exposto, não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial.

#### **Cláusula 97ª. VEDAÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES**

A empregada deverá ser **afastada** de atividades consideradas **insalubres**, em qualquer grau, enquanto durar a gestação e durante a lactação.

#### **Cláusula 98ª. ALEITAMENTO MATERNO**

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

#### **Cláusula 99ª. ADOTANTES**

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

#### **Cláusula 100ª. ABONO DE FALTA À MÃE**

Recomenda-se às empresas que **abonem as faltas das mães** que deixarem de comparecer ao serviço para acompanhamento de seus filhos menores de 14 anos ou inválidos ao médico.

#### **Cláusula 101ª. CRECHE E PRÉ-ESCOLA**

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

### Cláusula 102ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

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

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

### Cláusula 103ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

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

### Cláusula 104ª. EDUCAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DO EMPREGADO.

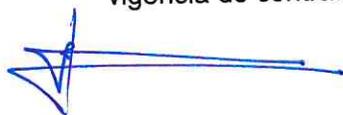
Na forma da lei, não serão considerados como salários os investimentos realizados pelo empregador na **educação e aperfeiçoamento profissional** do empregado, incluindo-se concessão de bolsas de estudos, pagamento de valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático, custeio de viagens (passagens e estadia) ao exterior, contratação de professores, etc.

Parágrafo único. Com esteio na iterativa jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho (TST – Pleno, ERR 2268, ac. 1859, de 1980, DJ 31.10.1985, Rel. Min. Marco Aurélio, dentre outros), terá plena validade e aplicabilidade a cláusula de contrato individual de trabalho consubstanciando a obrigação de o empregado permanecer na empresa, por período limitado de tempo, após a feitura de curso custeado por esta, ou de reembolsá-la das despesas realizadas, caso, em retornando a prestação de serviços, venha a decidir pela resilição do contrato de trabalho, desde que a empresa esteja amparada em **Acordo Coletivo de Trabalho**.

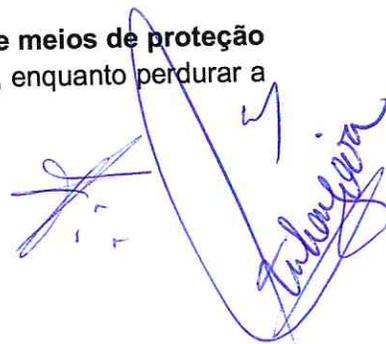
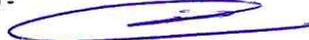
## XII – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

### Cláusula 105ª. EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO

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



- 50 -



### **Cláusula 106ª. CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS**

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

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

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

### **Cláusula 107ª. CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE**

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

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

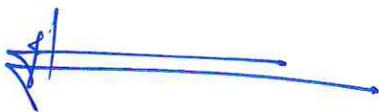
Parágrafo único. O sindicato patronal recomendará às empresas que mantenham sanitários separados para homens e mulheres, chuveiros com água quente, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e àquelas que se utilizarem de mão de obra feminina, que tenham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

### **Cláusula 108ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

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

### **Cláusula 109ª. INSTITUTO DE SAÚDE – NR-5**

Fica mantido o **Instituto de Saúde**, Segurança e Higiene do Trabalho do setor de hospedagem,



gastronomia e similares (ISSH) como fórum permanente para analisar e solucionar questões e controvérsias, mediante negociações coletivas com o sindicato profissional em questões de segurança e saúde no trabalho, incluindo entre estas as normas regulamentadoras -NR's do MTE, especialmente a NR-5 - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA.

### XIII – RELAÇÕES SINDICAIS

#### **Cláusula 110ª. DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A. As partes convenientes, seguindo o modelo proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, nos autos dos Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, e em respeito aos princípios constitucionais da democracia e cidadania, e, portanto, aos seus representados (categorias profissional e econômica integralmente, sem distinguir entre associados ou não as respectivas entidades), se comprometem, de forma irrevogável, a observar rigorosamente o direito dos trabalhadores ao exercício do direito de oposição.

B. Todos os trabalhadores têm garantido o exercício ao direito de oposição, o qual deverá ser exercido em sua plenitude, fruto de livre manifestação de vontade dos trabalhadores, em especial, no que concerne ao direito de não aderir à cláusula objeto de acordo coletivo firmado entre empregador e o sindicato profissional.

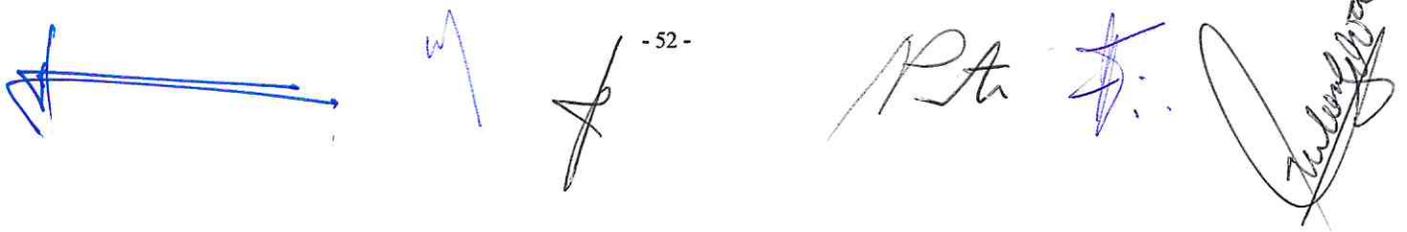
§ 1.º No que tange ao desconto da contribuição assistencial, somente os não associados poderão opor-se, observando a forma e prazo assinalados na Convenção Coletiva.

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

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

#### **Cláusula 111ª. 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 20 de maio de 2019, 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\$ 38,50** (trinta e oito reais e cinquenta centavos) e o máximo de **R\$ 77,00** (setenta



- 52 -

e sete reais), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, apresentar-se o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.

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

#### **Direito de Oposição**

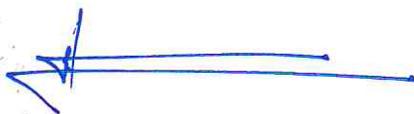
- C. Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na Sede da entidade, conforme deliberação da Assembleia Geral de 20 de maio de 2019, isto é, desde o dia 21 de maio de 2019 (primeiro dia útil seguinte à data da assembleia) até o dia 30 de maio de 2019, sem prejuízo do disposto na cláusula 110ª 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



 - 53 -





inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de Contribuição Assistencial prevista na lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcrito.

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

“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

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

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

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

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

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

Destaco, na ementa:

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

Estive presente no julgamento do referido recurso.

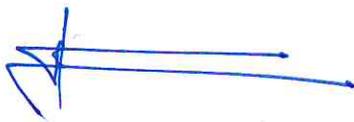
Acompanhei MARCO AURÉLIO.

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

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”



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

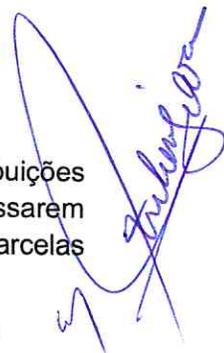
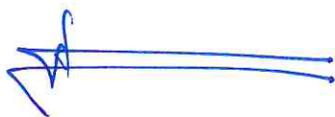
"1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, "a", da CLT, pois a norma constitucional dispõe que "ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas", redação que se iguala 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 nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

### Cláusula 112ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO

As empresas que deixaram de descontar e recolher ao sindicato profissional as contribuições fixadas pelas assembleias autorizativas das convenções coletivas de trabalho, mas que passaram a cumprir tal obrigação rigorosamente a partir de agora, poderão pagar o débito em 60 parcelas mensais iguais.



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

### **Cláusula 113ª. DIREITO DE EXCLUSÃO DA REPRESENTAÇÃO**

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

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

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

*Art. 38. Constituem o patrimônio das associações sindicais:*

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

*Art. 3º São prerrogativas dos sindicatos:*

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

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

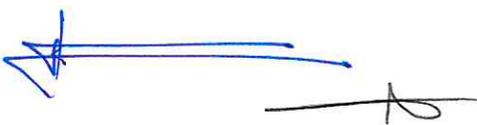
*CF, Art. 5º. [...]*

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

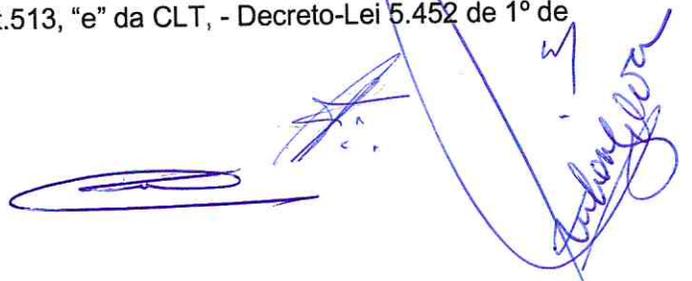
Este dispositivo constitucional autoriza o Suscitante a fixar contribuição por meio de sua assembleia, “em virtude” de lei, que é o Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante essa prerrogativa posteriormente recepcionada pelo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

### **Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.**

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







### **Do direito adquirido**

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

### **Do Ato Jurídico Perfeito**

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

### **Cláusula 114ª. ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO E À SOLIDARIEDADE**

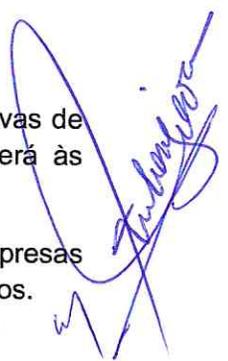
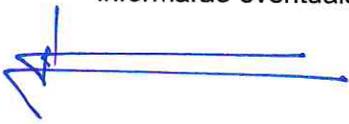
A empresa se compromete a envidar esforços de conscientização de seus empregados no que concerne à política de solidariedade entre os integrantes da classe trabalhadora. Para tanto, a empresa incentivará e/ou não discriminará a filiação de seus empregados ao seu sindicato representativo, propiciando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

Parágrafo único. Ficam vedadas quaisquer manifestações, atos, campanhas contra filiação de trabalhadores ao sindicato laboral ou condutas similares, podendo o sindicato suscitante denunciar ao Ministério Público do Trabalho empresas, escritórios de contabilidade ou trabalhadores que realizarem tais condutas, por consistirem em práticas antissindicais, como recentemente se posicionou o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região em Termo de Ajuste de Conduta assinado pela FETRHOTEL SP/MS (cláusula XI), nos autos do procedimento nº 000662.2018.15.008/4.

### **Cláusula 115ª. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

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

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



### Cláusula 116ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL – SINDRESBAR

Considerando que a Reforma Trabalhista modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical propriamente dita, também conhecida como Imposto Sindical, anualmente devida aos Sindicatos Patronais;

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

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

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

Considerando que a mesma Reforma Trabalhista determinou a prevalência do negociado sobre o legislado, tornando lícito que as partes signatárias de normas coletivas disponham sobre diversas questões de natureza trabalhista, inclusive sobre formas de custeio das respectivas entidades sindicais. Este é o entendimento do artigo 611-A da CLT;

O artigo 611-B da CLT, por sua vez, enumera de modo taxativo, ou seja, de forma restrita e específica, sobre quais questões as negociações coletivas não poderão debater em prejuízo dos representados. E dentre esses itens não se encontra qualquer vedação ou restrição ao estabelecimento, em norma coletiva, de cobrança de outras contribuições sindicais patronais de forma compulsória. O artigo 611-B da CLT não restringe a negociação de norma coletiva de trabalho que estabelece outra contribuição sindical obrigatória para a classe econômica.

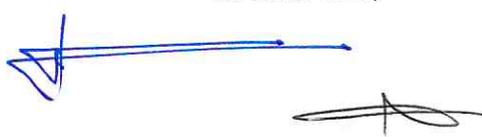
Face a tanto, por força da presente Convenção Coletiva, os empregadores serão obrigados ao recolhimento da **Contribuição Negocial**, instituída pela presente Cláusula, em favor do **SINDRESBAR**.

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

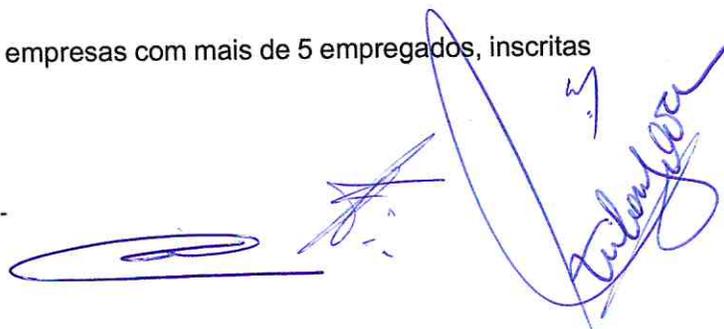
II – Os valores da **Contribuição Negocial Patronal** serão escalonados de acordo com o porte e o regime tributário das empresas, consoante a tabela abaixo:

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.

IV – O não pagamento da **Contribuição Negocial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo *site* do Sindicato Patronal ([www.sindresbar.com.br](http://www.sindresbar.com.br), com vencimento no dia 15 de cada mês), acarretará o acréscimo de multa de 20% sobre o valor em atraso, além de juros de 1% ao mês e correção monetária.

§ 1.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 Sindicato Patronal, uma vez que, frise-se, a norma coletiva que a veicula tem força de lei.

§ 2.º O inadimplemento poderá ensejar o protesto da dívida e a “negativação” do nome da empresa.

#### Cláusula 117ª. 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 – Por **1 (um)** representante, nas empresas com mais de sessenta e até cem empregados;

II – Por **2 (dois)** representantes, nas empresas com mais de cem e até duzentos empregados;

III – Por **3 (três)** representantes, **no mínimo**, nas empresas com mais de duzentos empregados.

§ 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.

§ 6.º As disposições da presente Cláusula poderão ser alteradas ou reguladas de outra forma por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**.

§ 7.º Sem prejuízo da representação de empregados disposta na presente cláusula, os empregados também poderão eleger comissões de negociação para assinatura de instrumentos coletivos de trabalho diretamente com o SINTHORESP, sempre que viável. A comissão de negociação eleita para tal fim será formada por 10% dos empregados da empresa ou grupo econômico respectivo, respeitado o número mínimo de 3 (três) e máximo de 6 (seis) integrantes, que por sua vez gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 60 (sessenta) dias, à semelhança da estabilidade da comissão de negociação eleita pela categoria profissional (cláusula 69ª da presente Convenção). A comissão de empregados poderá assinar diretamente instrumentos coletivos de trabalho com o sindicato suscitante, em representação aos empregados, desde que o instrumento coletivo de trabalho conte com a assinatura de uma das três entidades sindicais patronais subscritoras da presente Convenção Coletiva de Trabalho. O SINTHORESP reserva-se ao direito de, sempre que necessário, realizar assembleias de ratificação dos instrumentos coletivos de trabalho.

#### **Cláusula 118ª. TEMPO DE SERVIÇO DO MANDATÁRIO SINDICAL**

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

#### **Cláusula 119ª. QUADRO DE AVISOS**

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

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

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

- 60 -

#### Cláusula 120ª. ATUAÇÃO SINDICAL

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

#### Cláusula 121ª. ELEIÇÕES SINDICAIS

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

#### Cláusula 122ª. DELEGADOS SINDICAIS

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

#### Cláusula 123ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS

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

#### Cláusula 124ª. RELAÇÕES DE CONTRIBUINTES

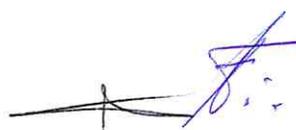
As empresas encaminharão à entidade profissional cópias das **guias de contribuições sindical e assistencial**, com a relação nominal dos salários, no prazo máximo de 30 dias após o desconto.

#### Cláusula 125ª. CÓPIAS DAS RAIS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a **relação dos empregados pertencentes à categoria**.

#### Cláusula 126ª. 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.



§ 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, por 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 127ª. CURSOS NOS SINDICATOS**

No decorrer dos  **cursos**  que os sindicatos convenientes promovem, as empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno.

#### **Cláusula 128ª. ESCOLAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. CONVÊNIO DE APOIO MÚTUO**

As partes convenientes assumem o compromisso de investirem, através de suas **Escolas de Formação Profissional**, na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade e aprimoramento da mão-de-obra.

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

§ 2.º Assim, o apoio mútuo deverá conduzir a unificação dos programas de ensino e à diplomação conjunta como forma de prestígio das categorias econômica e profissional.

#### **Cláusula 129ª. COMISSÃO PARITÁRIA. APERFEIÇOAMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

As partes convenientes assumem o compromisso de estudar o **aperfeiçoamento** das cláusulas da presente **CONVENÇÃO COLETIVA**, o que será feito pelas comissões obreira e patronal já eleitas, as quais se reunirão 1 (uma) vez por mês com esse intuito.

- 62 -

## XIV – DISPOSIÇÕES GERAIS

### Cláusula 130ª. ABRANGÊNCIA

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

Parágrafo único. Observar-se-á rigorosamente o artigo 1º do atual Estatuto do suscitante, adaptado ao Novo Código Civil, para todos os efeitos legais, inclusive enquadramento sindical, no tocante a todos os Municípios abrangidos pelas respectivas bases territoriais sindicais:

#### ESTATUTO SOCIAL

##### TÍTULO I

##### CONSTITUIÇÃO E AFINS

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 131ª. MULTA

Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento, 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\$ 65,00** (sessenta e cinco reais) para as empresas que assinaram o Termo de Enquadramento nos Pisos Diferenciados; e

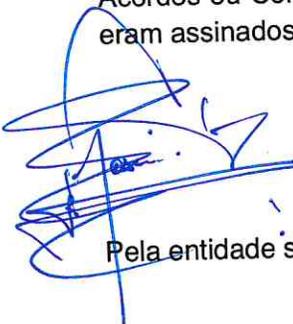
b) De **R\$ 80,00** (oitenta reais) para as demais empresas.

### Cláusula 132ª. ADVERTÊNCIA

O descumprimento de qualquer das regras desta Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, bem como da CCT Especifica das Gorjetas 2018/2020 e da Convenção Coletiva de Trabalho – Regramentos Diferenciados e Contrapartidas – 2019/2021, 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.

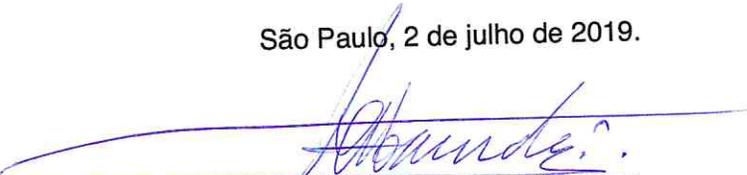
### Cláusula 133ª. ESCLARECIMENTO FINAL

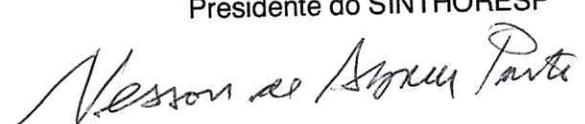
Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, especialmente o inciso XXVI, têm eficácia equivalente à Lei. O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que é exatamente para evitar a aplicação de tal Precedente que as partes fazem aqui concessões, até tornar possível o presente pacto. Ressalte-se que o mesmo artigo 7º, em seus incisos VI, XIII e XIV, atribui à Convenção Coletiva de Trabalho poderes acima da Lei e, princípio geral de direito, “quem pode o mais, pode o menos”. Ademais, é condição ajustada, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adoção do entendimento do Supremo Tribunal Federal, nos Recursos Extraordinários nºs 189.960-3 e 337.718-3, conforme explicitado na Cláusula 78ª supra, dado que a contribuição aqui adotada é apenas aquela autorizada pelo artigo 513, letra “e”, da CLT. Ressalvam-se direitos adquiridos oriundos de Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho que, por questão de enquadramento sindical, não eram assinados entre o ora Suscitante e os ora Suscitados.

  
Pela entidade sindical profissional

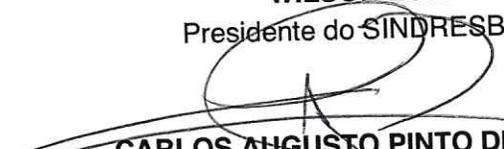
  
Pelas entidades sindicais patronais

São Paulo, 2 de julho de 2019.

  
**FRANCISCO CALASANS LACERDA**  
Presidente do SINTHORESP

  
**NELSON DE ABREU PINTO**  
Presidente da FHORESP e da CNTur

  
**WILSON LUIZ PINTO**  
Presidente do SINDRESBAR

  
**CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS**  
Vice-Presidente Jurídico da CNTur