

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023

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 representante da categoria econômica, o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ 17.090.637/0001-19), por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam a **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2023**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, da Constituição Federal, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT, e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2023, mantida a data-base em 1º de julho.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

Este 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, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Cabreúva, Caieiras, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Itaquaquecetuba, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Suzano e Taboão da Serra.

Cláusula 3ª. PREMISSAS

O presente instrumento visa a satisfação do bem coletivo, que é a congregação de diferentes interesses individuais que convergem num mesmo interesse comum, que neste momento tem como pedra angular a recuperação do setor e a manutenção dos postos de trabalho, dado o elevado número de empresas que encerraram atividades ou que passam por delicada situação econômico-financeira desde o início da pandemia de covid-19, causadas pelas medidas de restrição de funcionamento decretadas pelas autoridades governamentais visando frear o contágio da moléstia entre a população.

§ 1.º Todas as regras aqui pactuadas foram devidamente aprovadas por empregados e empregadores em suas respectivas assembleias e seguem as premissas desta cláusula, sendo consenso de que representam o melhor para as categorias laboral e patronal neste momento, mormente por não vislumbrar-se a saída do setor da crise a curto ou médio prazos, considerando o o grande aumento de casos de covid-19 no Brasil em 2021 e a baixa oferta de vacinas para imunização da população.

§ 2.º 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 mediante a recuperação econômico-financeira das empresas, como objetiva o presente instrumento. 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 esquivia e o descumprimento das leis e cláusulas coletivas de trabalho.

§ 3.º A presente convenção, seguindo a premissa das anteriores, mantém o modelo de prática de pisos salariais e condições de trabalho diferenciadas, especiais e específicas por meio da concessão de contrapartidas aos empregados, aplicáveis mediante os procedimentos previstos adiante. **A empresa que não concordar com qualquer dos procedimentos ou condições previstas nesta convenção coletiva de trabalho** – embora todas as cláusulas aqui dispostas tenham sido devidamente aprovadas pelas comissões constituídas em assembleias de empregados e empregadores respectivamente convocadas pelo SINTHORESP e pelo SINDRESBAR visando a assinatura do presente instrumento normativo coletivo –, **está livre para negociar diretamente com o SINTHORESP, pela via do acordo coletivo de trabalho, observando-se os procedimentos afetos a tal instituto, regramentos próprios sobre salários, pisos, reajustes salariais, gorjetas, jornadas de trabalho e quaisquer outras condições de trabalho, desde que não sejam aquelas elencadas no art. 611-B da CLT.**

§ 4.º A presente convenção coletiva foi entabulada considerando as necessidades gerais das empresas da categoria, mas tal fato não exclui a possibilidade de haver empresas com necessidades específicas, não previstas nesta convenção – nada mais natural, considerando que a categoria econômica é composta por milhares de restaurantes, lanchonetes, bares e estabelecimentos similares sediados nos 22 municípios em intersecção da base territorial dos sindicatos. Assim, as empresas com necessidades específicas poderão *formalizar condições de trabalho específicas com o sindicato laboral por meio de acordo coletivo de trabalho, sem a intermediação ou interferência das entidades sindicais patronais, ajustando a norma coletiva para a realidade de seu estabelecimento, nos termos do art. 620 da CLT (“Art. 620 - As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”)* e observado o parágrafo anterior.

CAPÍTULO II PISOS E REAJUSTES SALARIAIS

Cláusula 4ª. REAJUSTES SALARIAIS

Em decorrência do disposto na cláusula 3ª, e considerando o mau momento vivido pelo setor, que não possibilita a concessão de reajuste salarial imediato, o reajustamento salarial (extensível aos pisos) será aplicado na forma e prazos seguintes:

- a) **Em 1º de setembro de 2021**: correção de **3%** (três por cento), mediante a aplicação do fator **1,03** (um inteiro e três centésimos);
- b) **Em 1º de janeiro de 2022**: correção de **3%** (três por cento), mediante a aplicação do fator **1,03** (um inteiro e três centésimos); e

- c) **Em 1º de julho de 2022:** correção de **6%** (seis por cento), mediante a aplicação do fator **1,06** (um inteiro e seis centésimos).

§ 1.º Serão compensadas, em relação aos índices acima previstos, as **antecipações porventura concedidas de forma espontânea** pelos empregadores a partir de 1º de julho de 2019, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

§ 2.º Em caso de rescisão do contrato de trabalho do empregado a partir de 1º de julho de 2021, tal fato não prejudicará o direito deste ao cálculo das verbas rescisórias com o inteiro reajustamento salarial ora negociado nesta cláusula. Assim, os empregados dispensados deverão receber juntamente com suas verbas rescisórias as diferenças decorrentes dos índices de reajustamento salarial que não foram aplicados, a depender da data da rescisão e do disposto no *caput* desta cláusula. Considerando os termos deste parágrafo, tomem-se os seguintes exemplos, para melhor compreensão:

- ***Empregado dispensado em 30/07/2021, e que, portanto, não teve aplicado sobre os seus salários nenhum reajuste: A empresa deverá pagar as verbas rescisórias com o salário vigente e, em rubrica específica, quitar a diferença que seria devida mediante a aplicação dos três índices de reajuste constantes do caput. Essa diferença será paga a título de INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR e sobre ela não serão incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.***
- ***Empregado dispensado em 01/03/2022, e que tenha aplicado sobre os seus salários somente o índice de reajuste previsto nas alíneas "a" e "b" do caput: A empresa deverá pagar as verbas rescisórias com o salário vigente e, em rubrica específica, quitar a diferença que seria devida mediante a aplicação do outro reajuste de 6% previsto na alínea "c" do caput. Essa diferença será paga a título de INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR e sobre ela não serão incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.***

Cláusula 5ª. PISOS SALARIAIS - NOMENCLATURA

Os pisos salariais, que na Convenção Coletiva de Trabalho anterior possuíam as nomenclaturas de piso salarial diferenciado I, piso salarial diferenciado II e piso salarial normal/padrão, passam a ser denominados como **piso especial**, **piso diferenciado** e **piso normal**, respectivamente, visando evitar possíveis equívocos de comunicação pela semelhança de termos.

Cláusula 6ª. PISOS SALARIAIS - VALORES

Os pisos salariais serão os seguintes:

I – A partir de 1º de julho de 2021:

- a) **Piso Especial** (denominado como piso salarial diferenciado I na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.230,00** (mil duzentos e trinta reais) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas;
- b) **Piso Diferenciado** (denominado como piso salarial diferenciado II na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.430,00** (mil quatrocentos e trinta reais) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 6,50** (seis reais e cinquenta centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas; e
- c) **Piso Normal** (denominado como piso salarial normal/padrão na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.630,00** (mil seiscentos e trinta reais) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 7,41** (sete reais e quarenta e um centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

II – A partir de 1º de setembro de 2021:

- a) **Piso Especial** (denominado como piso salarial diferenciado I na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 5,76** (cinco reais e setenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas;
- b) **Piso Diferenciado** (denominado como piso salarial diferenciado II na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.472,90** (mil quatrocentos e setenta e dois reais e noventa centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 6,70** (seis reais e setenta centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas; e
- c) **Piso Normal** (denominado como piso salarial normal/padrão na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.678,90** (mil seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 7,63** (sete reais e sessenta e três centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

III – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) **Piso Especial** (denominado como piso salarial diferenciado I na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.304,91** (mil trezentos e quatro reais e noventa e um centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 5,93** (cinco reais e noventa e três centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas;
- b) **Piso Diferenciado** (denominado como piso salarial diferenciado II na convenção anterior), equivalente a **R\$ 1.517,09** (mil quinhentos e dezessete reais e nove centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 6,90** (seis reais e noventa centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas; e
- c) **Piso Normal** (denominado como piso salarial normal/padrão na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.729,27** (mil setecentos e vinte e nove reais e vinte e sete centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 7,86** (sete reais e oitenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

IV – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) **Piso Especial** (denominado como piso salarial diferenciado I na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 6,30** (seis reais e vinte e nove centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas;
- b) **Piso Diferenciado** (denominado como piso salarial diferenciado II na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.609,00** (mil seiscentos e nove reais) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 7,31** (sete reais e trinta e um centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas; e
- c) **Piso Normal** (denominado como piso salarial normal/padrão na convenção coletiva anterior), equivalente a **R\$ 1.834,00** (mil oitocentos e trinta e quatro reais) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 8,34** (oito reais e trinta e quatro centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

§ 1.º A convenção coletiva de trabalho sempre previu pisos salariais devidos a empregados mensalistas (aqueles que recebem salários por mês trabalhado) e empregados horistas (aqueles que recebem salários por hora trabalhada), 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 manter tal esclarecimento à categoria devido à lamentável dificuldade de inteligência da expressão "mensalista" manifestada por alguns operadores do direito em anos recentes.

§ 2.º A empresa que vier a se enquadrar em piso salarial inferior daquele em que estava enquadrada, com a devida demonstração da concessão da contrapartida necessária e respectivo cadastramento, nos moldes previstos nas cláusulas 11ª e 12ª, poderá adotar o novo piso salarial de imediato em relação aos novos

empregados, resguardada a irredutibilidade salarial devida aos empregados antigos. Assim, os antigos empregados não poderão ter seus salários reduzidos, e nem servirão de paradigmas para os novos empregados contratados com salários inferiores, afastando-se assim a aplicação do artigo 461 da CLT.

Cláusula 7ª. PISOS SALARIAIS DE EMPREGADOS COM CARGO DE CONFIANÇA

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

I – A partir de 1º de julho de 2021:

- a) **R\$ 2.460,00** (dois mil quatrocentos e sessenta reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Especial**;
- b) **R\$ 2.860,00** (dois mil oitocentos e sessenta reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Diferenciado**; e
- c) **R\$ 3.260,00** (três mil duzentos e sessenta reais), quando se tratar das demais empresas.

II – A partir de 1º de setembro de 2021:

- a) **R\$ 2.533,80** (dois mil quinhentos e trinta e três reais e oitenta centavos), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Especial**;
- b) **R\$ 2.945,80** (dois mil novecentos e quarenta e cinco reais e oitenta centavos), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Diferenciado**; e
- c) **R\$ 3.357,80** (três mil trezentos e cinquenta e sete reais e oitenta centavos), quando se tratar das demais empresas.

III – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) **R\$ 2.609,81** (dois mil seiscentos e nove reais e oitenta e um centavos), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Especial**;
- b) **R\$ 3.034,17** (três mil e trinta e quatro reais e dezessete centavos), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Diferenciado**; e
- c) **R\$ 3.458,53** (três mil quatrocentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e três centavos), quando se tratar das demais empresas.

IV – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) **R\$ 2.767,00** (dois mil setecentos e sessenta e sete reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Especial**;
- b) **R\$ 3.217,00** (três mil duzentos e dezessete reais), quando se tratar de empresas aptas à adoção do **Piso Diferenciado**; e
- c) **R\$ 3.667,00** (três mil seiscentos e sessenta e sete reais), quando se tratar das demais empresas.

§ 1.º 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. Referida identificação deverá ser incluída no comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª ou em acordo coletivo de trabalho a ser assinado pela empresa diretamente com o sindicato profissional, em conformidade com o art. 611-A, V, da CLT, na redação dada pela Lei nº 13.467/17.

§ 2.º Os empregados ocupantes de cargos de confiança, assim identificados conforme o 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.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

SEÇÃO I

REGRAS GERAIS

Cláusula 8ª. CONDIÇÕES ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

As condições de trabalho previstas neste capítulo III, aqui discriminadas como condições especiais ou como condições diferenciadas, serão aplicadas mediante a obediência ao disposto nas cláusulas seguintes.

§ 1.º São consideradas **condições especiais**:

a) A prática do **piso salarial especial** de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os empregados mensalistas e **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) para os empregados horistas, como previsto na cláusula 6ª, "a";

b) A prática do **piso de ingresso por 6 meses**, no valor de **R\$ 1.185,00** (mil cento e oitenta e cinco reais) para os empregados mensalistas, e **R\$ 5,38** (cinco reais e trinta e oito centavos) para os empregados horistas, como previsto na cláusula 14ª, "a";

c) O **parcelamento do 13º salário de 2021**, nos termos da cláusula 17ª;

d) A possibilidade de recontração de empregados dispensados desde o início do estado de calamidade pública em condições diferentes e **sem a presunção de fraude**, como previsto na cláusula 18ª;

e) O pagamento de **horas extras** com o adicional de **50%**, como previsto na cláusula 19ª;

f) O pagamento das **horas noturnas** com o adicional de **20%**, como previsto na cláusula 20ª;

g) A identificação dos cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, como previsto na cláusula 21ª;

h) A autorização para contratação de empregados em regime de **jornada 12x36**, nos termos da cláusula 22ª;

i) A prática do sistema de **banco de horas** com prazo de até **1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias, como previsto na cláusula 23ª;

j) A contratação e manutenção de empregados em **regime de tempo parcial**, como previsto na cláusula 24ª;

k) A **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto, na forma da cláusula 26ª;

l) A possibilidade de utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da

Portaria MTE 373/2011, na forma da cláusula 27^a;

- m) A concessão de **refeições** aos empregados mediante o **desconto de até 1%** do salário do empregado, como previsto na cláusula 28^a;
- n) A possibilidade de pagamento do vale-transporte em dinheiro, nos termos da cláusula 29^a;
- o) O pagamento da taxa de manutenção de uniformes em valor reduzido, nos termos da cláusula 30^a; e
- p) O pagamento da quebra de caixa em valor reduzido, nos termos da cláusula 31^a.

§ 2.º São consideradas **condições diferenciadas**:

- a) A prática do **piso salarial diferenciado** de **R\$ 1.430,00** (mil e quatrocentos e trinta reais) para os empregados mensalistas e **R\$ 6,50** (seis reais e cinquenta centavos) para os empregados horistas, como previsto na cláusula 6^a, "b";
- b) A prática do **piso de ingresso por 6 meses**, no valor de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) para os empregados mensalistas e **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) para os empregados horistas, como previsto na cláusula 14^a, "b";
- c) O **parcelamento do 13º salário de 2021**, nos termos da cláusula 17^a;
- d) A possibilidade de recontração de empregados dispensados desde o início do estado de calamidade pública em condições diferentes e **sem a presunção de fraude**, como previsto na cláusula 18^a;
- e) O pagamento de **horas extras** com o adicional de **50%**, como previsto na cláusula 19^a;
- f) O pagamento das **horas noturnas** com o adicional de **20%**, como previsto na cláusula 20^a;
- g) A identificação dos cargos na organização empresarial que se enquadram como funções de confiança, como previsto na cláusula 21^a;
- h) A autorização para contratação de empregados em regime de **jornada 12x36**, nos termos da cláusula 22^a;
- i) A prática do sistema de **banco de horas** com prazo de até **1 (um) ano** para a compensação das horas extraordinárias, como previsto na cláusula 23^a;
- j) A contratação e manutenção de empregados em **regime de tempo parcial**, como previsto na cláusula 24^a;
- k) A **pré-assinalação dos intervalos** nos controles de ponto, na forma da cláusula 26^a;
- l) A possibilidade de utilizar **sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011, na forma da cláusula 27^a;
- m) A concessão de **refeições** aos empregados mediante o **desconto de até 1%** do salário do empregado, como previsto na cláusula 28^a;
- n) A possibilidade de pagamento do vale-transporte em dinheiro, nos termos da cláusula 29^a;
- o) O pagamento da taxa de manutenção de uniformes em valor reduzido, nos termos da cláusula 30^a; e
- p) O pagamento da quebra de caixa em valor reduzido, nos termos da cláusula 31^a.

SEÇÃO II

CONTRAPARTIDAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

Cláusula 9ª. CONTRAPARTIDAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS

Para a empresa se habilitar à prática do piso especial e condições de trabalho especiais, previstas na cláusula 8ª, § 1º, ela deverá realizar o procedimento previsto na cláusula 11ª, mediante a concessão de pelo menos uma das seguintes contrapartidas aos empregados:

- a) Concessão de **plano de saúde** aos empregados, sendo a empresa responsável pelas mensalidades do plano; **ou**
- b) **Repasse das gorjetas em folha salarial** aos empregados, nos termos do Capítulo VI da presente Convenção; **ou**
- c) Formalização, perante uma das entidades sindicais patronais, dos **convênios** necessários para a concessão do benefício da **Cesta Social**, definida na cláusula 78ª desta Convenção.

§ 1.º As condições acima, que permitem a prática do piso especial e condições de trabalho constantes da cláusula 8ª, **são alternativas, e não cumulativas**. Basta, assim, a livre escolha de qualquer uma delas pela empresa e sua respectiva observância para que seja preenchida a hipótese do caput.

§ 2.º Tanto os sindicatos convenientes quanto as assembleias de empregados e empregadores que autorizaram a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho concordam e autorizam que os benefícios previstos no caput proporcionam a melhoria da condição social do trabalhador (CF, art. 7º, caput).

§ 3.º A empresa que se habilitar para a prática de condições de trabalho especiais e que demonstrar, por ocasião do seu cadastramento, (a) sugestão de gorjetas nas pré-contas iguais ou superiores a 12%; **ou** (b) concessão concomitante de pelo menos duas das contrapartidas estabelecidas no caput da presente cláusula (v.g.: (i) plano de saúde **e** gorjeta ostensiva menor que 12%; **ou** (ii) plano de saúde **e** **Cesta Social**; **ou** ainda (iii) gorjeta ostensiva menor que 12% **e** **Cesta Social**) poderá, **adicionalmente** ao estabelecido no parágrafo 1º, da cláusula 8ª, adotar os seguintes **regramentos específicos**:

- a) A possibilidade de **suspensão do contrato de trabalho e redução de jornadas e salários até o dia 31/12/2021**, nos termos e contrapartida específica previstas na cláusula 15ª;
- b) Regras especiais para a **concessão e pagamento das férias**, desde que concedidas até 31/12/2021, nos termos da cláusula 16ª;
- c) A concessão de intervalo intrajornada para refeição e descanso aos empregados de **no mínimo 30 minutos e no máximo 4 (quatro) horas**, independentemente da contrapartida exigida no caput da cláusula 25ª;
- d) O pagamento das **verbas rescisórias em 5 parcelas**, como previsto na cláusula 32ª; e
- e) A garantia de **100 horas mensais mínimas** para os horistas, na forma da cláusula 46ª.

§ 4.º No cadastro da empresa apta para a adoção dos **regramentos específicos** deverá(ão) constar expressamente a(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º supra, bem como o rol discriminado nas alíneas "a" a "e" acima, do mesmo parágrafo 3º, em adição às condições especiais que a empresa já teria direito, previstas no § 1.º da cláusula 8ª.

Cláusula 10ª. CONTRAPARTIDAS NECESSÁRIAS PARA A PRÁTICA DE CONDIÇÕES DE TRABALHO DIFERENCIADAS

Para a empresa se habilitar à prática do piso diferenciado e condições de trabalho diferenciadas, previstas na cláusula 8ª, § 2º, ela deverá realizar o procedimento previsto na cláusula 11ª, mediante a concessão do **benefício do ClubSaúde** aos seus empregados, como disciplinado pela cláusula 81ª, bem como à integração da **estimativa de gorjeta** em folha salarial, nos termos do Capítulo VI da presente Convenção.

SEÇÃO III FORMA E PRAZO DO CADASTRAMENTO DE CONTRAPARTIDAS

Cláusula 11ª. DA NECESSIDADE DE CADASTRAMENTO DA CONCESSÃO DA CONTRAPARTIDA AOS EMPREGADOS

A prática das condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 8ª dependerá, além da concessão de uma das contrapartidas previstas nas cláusulas 9ª e 10ª, do respectivo **cadastro** da concessão da contrapartida perante o SINDRESBAR. O cadastramento será considerado igualmente válido se procedido perante a CNTUR, que assina a presente Convenção na qualidade de interveniente-anuente.

§ 1.º Para o cadastramento das contrapartidas descritas na cláusula 9ª desta Convenção, a empresa deverá apresentar, conforme o caso: (a) documentação de concessão do plano de saúde; **ou** (b) pré-contas, para demonstrar a existência ou não de cobrança de gorjetas, e os holerites dos empregados, para mostrar a integração da estimativa de gorjeta ou repasse em folha das gorjetas; **ou** (c) convênio para a concessão da **Cesta Social**.

§ 2.º O cadastro da concessão da contrapartida **será procedido pelo SINDRESBAR, em folha timbrada, devendo a empresa demonstrar ainda o integral cumprimento das convenções coletivas de trabalho atual (2021/2023) e anterior (2019/2021)**. O cadastro será considerado igualmente válido quando procedido pela CNTUR, nos termos do caput. **O comprovante de cadastro a ser emitido deverá, impreterivelmente, ser assinado por um dos representantes das entidades sindicais patronais que ora subscrevem a presente convenção coletiva de trabalho, sob pena de nulidade, sendo inaplicável para processos em andamento.**

§ 3.º Feita a demonstração da contrapartida e o consequente cadastramento perante uma das entidades sindicais patronais e respectiva assinatura do comprovante, **nasce o direito da empresa para a aplicação dos pisos e demais condições diferenciadas, especiais ou específicas** previstas nesta convenção coletiva de trabalho. Ou seja, o cadastramento da contrapartida perante a entidade sindical patronal é o **fato gerador** do direito da empresa à **fruição das condições de trabalho diferenciadas, especiais ou específicas** de que trata esta convenção, conforme o caso.

§ 4.º Além de possibilitar a orientação da empresa quanto à correta forma de aplicação das condições de trabalho especiais e diferenciadas por sua entidade sindical patronal, o procedimento do caput visa certificar que tais condições de trabalho sejam praticadas apenas pelas empresas que efetivamente concedem alguma das contrapartidas descritas nas cláusulas 9ª e 10ª, evitando-se fraudes na aplicação da norma coletiva da categoria e a concorrência desleal no setor, como muitas vezes ocorria no passado quando certas empresas praticavam o piso salarial devido para aquelas que concediam plano de saúde aos seus empregados sem, no entanto, conceder o plano de saúde coletivo. Para tanto, a entidade sindical patronal escolhida pela empresa compartilhará o cadastramento com o sindicato laboral para fins de registro e arquivo, e também para que o ente laboral, dentro do exercício de sua representatividade sindical, tome as medidas judiciais cabíveis quando **constatar** a aplicação inadequada das cláusulas coletivas de trabalho por determinado empregador.

§ 5.º Para os fins do parágrafo segundo, o compartilhamento do comprovante de cadastro será procedido por meio de *upload* a ser realizado, sob a responsabilidade da empresa, em conformidade com as instruções eletrônicas contidas no site www.sinthoresp.com.br e mensagens a partir dos endereços eletrônicos das entidades sindicais patronais para o endereço cadcct@sinthoresp.org.br, no prazo de até 10 (dez) dias corridos após a efetivação do cadastro. O envio eletrônico aqui previsto é entabulado à semelhança do disposto no art. 12, § 4º, parte final, da Lei nº 14.020/2020, ora aperfeiçoado pelas partes com base no princípio do negociado sobre o legislado, e não implica em inovações com o estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula. Os endereços eletrônicos das entidades sindicais patronais serão oportunamente informados ao sindicato profissional, sendo que este último também poderá alterar o seu endereço de recebimento, bastando mera comunicação nesse sentido.

§ 6.º A providência do parágrafo anterior também valerá da forma inversa, sendo que os acordos coletivos de trabalho firmados diretamente pelo SINTHORESP com as empresas da categoria também serão compartilhados com as entidades sindicais patronais que subscrevem a presente convenção, por meio de *upload* a ser realizado no site www.sindresbar.org.br e mensagens a partir do endereço do sindicato laboral para o endereço das entidades sindicais patronais. Mas assim como ocorre com o disposto no parágrafo anterior, o *upload* de que trata o presente parágrafo possui função meramente informativa, para fins de compartilhamento entre as entidades, não sendo condição de validade ou invalidade. Eventuais controvérsias deverão ser dirimidas previamente pelo NINTER.

§ 7.º Para que a empresa possa usufruir dos **regimentos específicos** de que trata o parágrafo 3º da cláusula 9ª, por ocasião do seu cadastramento, ela deverá apresentar, conforme o caso: (a) pré-contas para demonstrar a sugestão de gorjetas iguais ou superiores a 12%, bem como os respectivos holerites mostrando o repasse das gorjetas em folha; **ou** (b) documentação de concessão do plano de saúde e pré-contas, para demonstrar a existência de cobrança de gorjetas menores do que 12% e os holerites dos empregados, para mostrar o repasse em folha das gorjetas; **ou** (c) documentação de concessão do plano de saúde e convênio para a concessão da **Cesta Social**; **ou** (d) pré-contas, para demonstrar a existência de cobrança de gorjetas menores do que 12% e os holerites dos empregados, para mostrar o repasse em folha das gorjetas e convênio para a concessão da **Cesta Social**.

Cláusula 12ª. PRAZO PARA O CADASTRAMENTO E PERÍODO DE APLICAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

O período de aplicação das condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 8ª dependerá da observância dos parágrafos seguintes.

§ 1.º As condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 8ª poderão ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022 e em relação a todos os empregados (respeitada a impossibilidade de redução salarial), desde que o cadastramento a que se refere a presente cláusula seja providenciado **até o dia 15 de fevereiro de 2022**. Acaso formalizado **a partir de 16 de fevereiro de 2022**, as diferenças salariais serão devidas aos empregados que receberam salários inferiores sem a concessão da contrapartida, sendo certo que as disposições da cláusula 8ª poderão ser aplicadas somente aos novos empregados, a partir da data da efetivação do cadastro junto à entidade sindical patronal e até o dia 30 de junho de 2022, observando-se, ainda, o disposto na cláusula anterior.

§ 2.º Para o período 2022/2023 – ou seja, de 1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023 –, quando se tratar de renovação do cadastro firmado para o período 2021/2022, ajusta-se desde já que o cadastramento poderá ser procedido a partir de 1º de julho de 2022 e até o prazo limite de 15 de dezembro de 2022, para assim as condições de trabalho especiais e diferenciadas previstas na cláusula 8ª poderem ser aplicadas pelo período de 1º de julho de 2022 a 30 de junho de 2023 e em relação a todos os empregados.

§ 3.º Em sendo constituído um novo estabelecimento na base territorial do sindicato laboral, terá a empresa o prazo de 120 (cento e vinte) dias, a contar da inauguração da casa (efetivo início de suas atividades), para as providências da cláusula anterior, que lhe possibilitarão a aplicação das condições previstas na cláusula 8ª a todos os seus empregados e desde o início das atividades empresariais. Acaso o cadastramento seja formalizado após esse prazo de 120 dias, as diferenças salariais serão devidas aos empregados que receberam salários inferiores sem a concessão da contrapartida, sendo certo que as condições de trabalho previstas na cláusula 8ª poderão ser aplicadas apenas aos novos empregados e a partir da data da efetivação do cadastro pela entidade sindical patronal.

§ 4.º Para cada estabelecimento da empresa, deverá ser providenciado o cadastramento da contrapartida concedida aos empregados junto ao SINDRESBAR ou à CNTUR, nos termos da cláusula 11ª, dentre matriz e filiais: havendo duas filiais, deverão ser providenciados três cadastramentos, um para a matriz e um para cada uma das duas filiais, e deverá ser providenciado novo cadastro para cada nova filial aberta.

§ 5.º A partir da efetivação do cadastramento, o estabelecimento da empresa terá até 30 dias para implantar a nova sistemática, com as necessárias modificações em seus sistemas.

§ 6.º Em hipótese alguma, o cadastramento da empresa poderá implicar redução salarial para os atuais empregados.

§ 7.º A fruição dos **regramentos específicos** de que trata o parágrafo 3º da cláusula 9º ocorrerá nos mesmos prazos e condições previstos nesta cláusula.

Cláusula 13ª. CONTEÚDO DO COMPROVANTE DE CADASTRO

A fim de evitar equívocos na interpretação da convenção coletiva de trabalho, no comprovante de cadastro da contrapartida concedida aos empregados, a ser emitido pela entidade sindical patronal escolhida, deverão ser consignados a contrapartida dada pela empresa e as respectivas condições de trabalho especiais ou diferenciadas aplicáveis, e ainda, o prazo em que tais condições especiais ou diferenciadas poderão ser praticadas.

§ 1.º O comprovante de cadastro também indicará a modalidade de gorjetas praticada pelo estabelecimento, acaso a empresa realize os procedimentos previstos no Capítulo VI da presente Convenção.

§ 2.º Deverá constar do comprovante de cadastro, ainda, a advertência de que a empresa deverá manter a concessão da contrapartida e cumprir, no que lhe couber, com as cláusulas da convenção coletiva de trabalho, sob pena de a entidade sindical laboral valer-se do disposto no art. 8º, III, da Constituição Federal e intentar as medidas judiciais que entender cabíveis contra a empresa infratora.

§ 3.º Nenhuma outra disposição deverá constar do comprovante de cadastro, que por sua vez apenas **declara** a aptidão da empresa para a prática das condições de trabalho previstas na cláusula 8ª. Quaisquer outras disposições além daquelas dispostas na mencionada cláusula 8ª, ou mesmo forma diversa de aplicação de tais disposições ou de concessão de contrapartidas, deverão ser alcançadas pela via do acordo coletivo de trabalho (cuja natureza é **constitutiva** de direitos), no qual a empresa poderá entabular junto ao SINTHORESP as condições de trabalho que melhor atendam aos seus interesses, mediante negociação individual, convocação de assembleia local de trabalhadores e demais procedimentos de praxe para sua celebração, tudo nos termos dos arts. 612, 614, § 3º, e 620, todos da CLT.

§ 4.º No comprovante de cadastro da empresa apta para a adoção dos **regramentos específicos** deverá(ão) constar expressamente a(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 9ª, bem como o rol discriminado nas alíneas "a" a "e" do mesmo dispositivo, que poderá ser adotado pela empresa adicionalmente às condições de trabalho previstas na cláusula 8ª.

SEÇÃO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO COM FORMA DE APLICAÇÃO DIVERSA PARA EMPRESAS ENQUADRADAS NOS PISOS SALARIAIS ESPECIAL, DIFERENCIADO E NORMAL

Cláusula 14ª. PISO SALARIAL DE INGRESSO

As empresas poderão pagar aos seus novos empregados o piso salarial de ingresso, pelos primeiros 6 (seis) meses do contrato de trabalho, nos seguintes valores e condições:

a) Para as empresas que providenciarem o cadastramento descrito na cláusula 11ª referente à concessão de alguma das contrapartidas previstas na cláusula 9ª, o piso salarial de ingresso será de **R\$ 1.185,00** (mil cento e oitenta e cinco reais) por mês trabalhado para os empregados mensalistas, e **R\$ 5,38** (cinco reais e trinta e oito centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas; e

b) Para as empresas que providenciarem o cadastramento descrito na cláusula 11ª referente à concessão de alguma das contrapartidas previstas na cláusula 10ª, o piso salarial de ingresso será de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais) por mês trabalhado para os empregados mensalistas, e **R\$ 5,59** (cinco reais e cinquenta e nove centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas.

§ 1.º O valor do piso de ingresso aplicável aos novos empregados da empresa deverá constar do comprovante de cadastro de alguma das contrapartidas previstas nas cláusulas 9ª e 10ª, conforme o caso.

§ 2.º O empregado, enquanto perceber o piso salarial de ingresso, **não terá direito à equiparação salarial** com os demais empregados mais antigos, não se aplicando, portanto, o disposto no art. 461 da CLT.

§ 3.º As condições do caput e dos parágrafos anteriores não se aplicam às empresas que não providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, na forma e prazos ali previstos.

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

Cláusula 15ª. POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE JORNADAS E SALÁRIOS E SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO ATÉ 31/12/2021 – EMPRESAS APTAS PARA A ADOÇÃO DOS REGRAMENTOS ESPECÍFICOS

As medidas previstas na convenção coletiva de trabalho anterior e que possibilitaram a **redução de jornadas e salários e suspensão dos contratos de trabalho**, então previstas até 30/06/2021, **poderão ser aplicadas durante o período de 1º de julho de 2021 a 31 de dezembro de 2021** pelas empresas que cumulativamente providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª e se habilitarem para a fruição dos **regramentos específicos**, com a concessão da(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 9ª, nos termos dos parágrafos seguintes.

§ 1.º A **redução de jornada e salários** poderá ser praticada à razão de 25%, em relação à totalidade ou parte dos empregados da empresa, com a respectiva comunicação por escrito aos empregados atingidos com tal decisão, que por sua vez não gerará a estabilidade prevista na Lei nº 14.020/2020. No caso de empregados horistas, o valor-hora deverá ser reduzido em 25%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a **redução** salarial de 25%, assim, será proporcional à redução salarial de 25% praticada em relação aos empregados mensalistas. Findo o prazo do caput, deverão as jornadas de trabalho e salários dos empregados ainda sob tal condição serem imediatamente restabelecidos.



§ 2.º Os empregados que porventura não sofrerem **redução** de jornada e salários terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente pela redução salarial e de jornada, serão aplicados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 3.º As empresas poderão praticar a **suspensão** de contratos de trabalho em relação à totalidade ou parte de seus empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste. Findo o prazo do caput, deverão os empregados *ainda sob tal condição retornarem imediatamente ao trabalho*.

§ 4.º Na **suspensão** do contrato de trabalho, as únicas obrigações contratuais devidas serão a manutenção do vínculo empregatício, bem como do plano de saúde médico e/ou odontológico nas mesmas condições em que vinham sendo disponibilizados, se o caso, e ainda, as obrigações constantes dos convênios firmados para a concessão do ClubSaúde e demais itens da Cesta Social, formalizados para o enquadramento nos pisos especial e diferenciado. Também serão mantidos benefícios que vinham sendo concedidos pela empresa por mera liberalidade, como por exemplo a cesta-básica.

§ 5.º Em contrapartida à falta do pagamento de salários, as empresas que fizerem uso da **suspensão** contratual deverão pagar ABONO INDENIZATÓRIO MENSAL aos empregados – que por sua vez não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário ou previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT –, em valor não inferior a 50% do piso salarial mensal aplicável à empresa. Quando se tratar de empregados horistas, o abono será devido em valor não inferior a 50% do piso salarial por hora trabalhada aplicável à empresa, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

§ 6.º Os empregados que porventura não sofrerem **suspensão** de seus contratos terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente pela suspensão contratual, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 7.º O empregado poderá solicitar a **suspensão** de seu contrato de trabalho, que poderá ser efetivada mediante a concordância da empresa, bem como poderá solicitar seu desligamento caso não concorde com a suspensão do contrato de trabalho que lhe fora determinada.

§ 8.º Sobrevindo regramentos legais diferenciados em relação aos institutos da **redução** de jornadas e salários e da **suspensão** do contrato de trabalho, poderá a EMPRESA adotá-los ou seguir o que está aqui acordado.

§ 9.º O disposto nesta cláusula não prejudicará o cálculo e pagamento das férias e dos 13^{os} salários dos empregados em 2021. Logo, o empregado que, hipoteticamente, vier a ter o seu contrato de trabalho suspenso nos meses de julho e agosto e, retornando ao trabalho, ter reduzidos em 25% a sua jornada e salários, o pagamento de seu 13º salário ao final do ano será calculado à razão de 12 meses de trabalho, e sobre 100% de sua remuneração.

§ 10. Aos empregados das empresas do caput que tiverem os seus contratos de trabalho suspensos e/ou suas jornadas de trabalho e salários reduzidos, fica reconhecida a **garantia provisória no emprego**, à razão de 15 (quinze) dias para cada mês de suspensão contratual.

§ 11. Nos termos do parágrafo anterior, o empregado que, hipoteticamente, teve o seu contrato de trabalho suspenso por uma única vez e durante os meses de julho e agosto de 2021, terá garantido o seu emprego por 30 dias, quando de seu retorno ao trabalho.

§ 12. A cumulação da garantia de emprego de que trata a presente cláusula com as estabilidades provenientes da convenção coletiva de trabalho anterior e da Lei nº 14.020/2020 é possível, desde que respeitado o limite máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

Cláusula 16ª. FORMA DE CONCESSÃO E PAGAMENTO DAS FÉRIAS ATÉ 31/12/2021 – EMPRESAS APTAS PARA A ADOÇÃO DOS REGRAMENTOS ESPECÍFICOS

As empresas que cumulativamente providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª e se habilitarem para a fruição dos **regramentos específicos**, com a concessão da(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 9ª poderão observar o disposto nesta cláusula em relação às férias a serem concedidas aos seus empregados até 31/12/2021.

§ 1.º As férias serão concedidas mediante comunicação prévia com 48 horas de antecedência, e no ato de sua concessão deverá, obrigatoriamente, ser pago o saldo de salário devido ao empregado.

§ 2.º As férias, calculadas sobre o salário, serão pagas em até 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas, com o vencimento da primeira em até 30 dias após o início das férias.

§ 3.º O terço constitucional de férias será pago nas mesmas condições previstas no § 2º desta cláusula.

§ 4.º A empresa poderá antecipar a concessão de férias (individuais ou coletivas) aos empregados, ainda que não completado o período aquisitivo a que se refere o artigo 130 da CLT, contemplando-se duas hipóteses:

a) Na **1ª hipótese**, o período de descanso e o cálculo das férias são proporcionais ao período aquisitivo do empregado, sendo iniciado novo período aquisitivo quando do retorno do colaborador; e

b) Na **2ª hipótese**, o período de descanso e o cálculo das férias são maiores do que o período aquisitivo do empregado, hipótese que representa autêntica antecipação de períodos futuros de férias, autorizando o empregador a descontar os dias concedidos a mais das próximas férias ou de eventuais verbas rescisórias.

§ 5.º O empregador não estará obrigado a aceitar eventual requerimento do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário.

§ 6.º Os trabalhadores que pertencem ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

§ 7.º Os empregados que se encontram em férias poderão ser comunicados que, ao final delas, retornarão ao trabalho com salário e jornada reduzidos, ou que terão seus contratos de trabalho suspensos.

Cláusula 17ª. FORMA DE PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO DE 2021

As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª poderão realizar o **pagamento do 13º salário de 2021 em 4 (quatro) parcelas** mensais e consecutivas, sendo a primeira no dia 20/12/2021 e as demais nos dias 20 de cada mês, ou primeiro dia útil subsequente, sem multa, juros ou qualquer outra penalidade.

Cláusula 18ª. RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS

Até o dia 31 de dezembro de 2021, e com amparo no art. 611-A, caput, da CLT (princípio da prevalência do negociado sobre o legislado), **não se presumirá fraudulenta a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontração**, ainda que dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, praticada por empresa que tiver providenciado o cadastramento descrito na cláusula 11ª, podendo a recontração se dar em termos diversos do contrato rescindido.

§ 1.º As condições diversas para a recontração constantes do novo contrato de trabalho do empregado readmitido prevalecerão mesmo após o dia 31 dezembro e 2021, podendo as partes ajustar o retorno das condições de origem em data futura, em havendo condições econômico-financeiras para tanto.

§ 2.º Aos empregados que pediram demissão também se aplicam os termos da presente cláusula, em havendo consenso para a recontração.

§ 3.º O disposto nesta cláusula privilegia a recuperação dos empregos perdidos durante o estado de calamidade pública decorrente da COVID-19, não havendo qualquer prejuízo à categoria profissional, mormente porque a recontração dos empregados desligados dependerá do aceite dos empregados, muitos deles sem alternativa melhor por estarem em situação de desemprego, como apurado pelo sindicato laboral.

Cláusula 19ª. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

Para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, o adicional de horas extras será de **50%** (cinquenta por cento). Para as demais empresas, o adicional de horas extras será de **70%** (setenta por cento).

§ 1.º O percentual de horas extras aplicável deverá constar expressamente do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

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

Cláusula 20ª. ADICIONAL NOTURNO

Para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, o adicional noturno será de **20%** (vinte por cento). Para as demais empresas, o adicional de horas extras será de **30%** (trinta por cento).

§ 1.º O adicional noturno aplicável deverá constar expressamente do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

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

Cláusula 21ª. IDENTIFICAÇÃO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA

As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª poderão identificar, para fins de consignação no comprovante de cadastro, os cargos na organização empresarial que se enquadram como **funções de confiança**.

§ 1.º Além das funções de confiança, serão indicados no comprovante de cadastro os salários previstos (nunca inferiores aos pisos específicos previstos na cláusula 6ª) e descritivos funcionais, inclusive a previsão de ausência de controle de ponto, em conformidade com o art. 611-A, V, da CLT.

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

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

Cláusula 22ª. JORNADA DE TRABALHO 12x36

As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª poderão, em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas

ininterruptas de descanso (**sistema de jornada 12x36**), observados os regramentos estabelecidos pelo art. 59-A da CLT.

Cláusula 23ª. BANCO DE HORAS

As empresas poderão praticar sistema de Banco de Horas para compensação de horas extraordinárias diretamente com os seus empregados, até o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária de trabalho, na seguinte forma:

- a) Para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, as horas incluídas no Banco de Horas não serão consideradas extraordinárias e serão compensadas em descanso, desde que observado o **prazo de um ano** para a sua compensação; e
- b) Para as demais empresas, 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** para a sua compensação.

§ 1.º O prazo para a compensação das horas incluídas no banco de horas deverá constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

§ 2.º Expirados os prazos previstos no caput, 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.

§ 3.º Até o término da vigência desta convenção coletiva de trabalho, como medida de enfrentamento à crise da covid-19 sobre o setor, **será permitida a diminuição da jornada de trabalho mesmo quando o empregado não tiver horas creditadas no banco de horas**. O saldo negativo de horas a serem compensadas não poderá exceder o limite de 60 (sessenta) horas, e sua posterior compensação pelo empregado não poderá acarretar desrespeito ao limite máximo de 10 (dez) horas diárias de trabalho.

§ 4.º Uma vez por mês, mediante solicitação do empregado, a empresa deverá fornecer extrato demonstrativo do saldo de horas-crédito ou de horas-negativas do banco de horas, discriminando as quantidades de horas incluídas, compensadas e remanescentes que cada um possui.

§ 5.º O empregado que vier a ter seu contrato rescindido, por qualquer motivo, e possuir horas-crédito a serem compensadas, receberá o pagamento de tais horas-crédito juntamente com suas verbas rescisórias, tudo a ser calculado de acordo com o salário devido à época do desligamento, e com o respectivo adicional devido à empresa. No caso de haver horas-negativas, nenhum desconto será procedido nas verbas rescisórias, em contrapartida.

§ 6.º A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o Banco de Horas.

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

Cláusula 24ª. REGIME DE TEMPO PARCIAL

As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª poderão contratar e manter empregados em **regime de tempo parcial**, observados os regramentos estabelecidos pelo artigo 58-A, da CLT. **Para as demais empresas, fica expressamente proibida a contratação de empregados em 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.

§ 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 A possibilidade de contratar e manter empregados sob regime de tempo parcial deverá constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

§ 7.º A contratação irregular de empregado em regime de tempo parcial, sem a realização do cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, obrigará a empresa a arcar com o salário pago aos empregados mensalistas na mesma função ou com o piso salarial previsto para os empregados mensalistas.

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

CLÁUSULA 25ª. INTERVALO INTRAJORNADA

O intervalo intrajornada para refeição e descanso será concedido na forma dos parágrafos seguintes:

§ 1.º 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.

§ 2.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.

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

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

§ 5.º Quando a jornada diária do empregado for entre 4 (quatro) e 6 (seis) horas, o intervalo intrajornada **será de 15 (quinze) minutos**, nos termos do art. 71, § 1º, da CLT.

§ 6.º Para as empresas que cumulativamente providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª e se habilitarem para a fruição dos **regimentos específicos**, com a concessão da(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 9ª, o intervalo intrajornada poderá ser de **no mínimo 30 minutos e no máximo de 4 (quatro) horas**, sendo certo que, para essas empresas, são inaplicáveis as contrapartidas e outras condições exigidas no caput e parágrafos desta cláusula. Basta a habilitação para fruição dos **regimentos específicos**, ainda que com a concessão de contrapartidas que não envolvam a disponibilização de plano de saúde.

§ 7.º A condição do parágrafo anterior deverá constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

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

CLÁUSULA 26ª. PRÉ-ASSINALAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª poderão fazer com que o horário destinado ao **intervalo intrajornada** seja **pré-assinalado** no controle de ponto.

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

§ 2.º A possibilidade de pré-assinalação do intervalo intrajornada deverá constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

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

CLÁUSULA 27ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA

As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª **poderão utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho**, nos termos da Portaria MTE 373/2011.

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

Cláusula 28ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

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

§ 1.º Quando as refeições não forem fornecidas *in natura*, as empresas fornecerão tíquetes-refeição aos seus empregados, à razão de um para cada dia de trabalho, nos seguintes valores unitários:

I – A partir de 1º de julho de 2021:

- a) De **R\$ 19,00** (dezenove reais) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) para as demais empresas.

II – A partir de 1º de setembro de 2021:

- a) De **R\$ 19,57** (dezenove reais e cinquenta e sete centavos) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 25,75** (vinte e cinco reais e setenta e cinco centavos) para as demais empresas.

III – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) De **R\$ 20,16** (vinte reais e dezesseis centavos) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 26,52** (vinte e seis reais e cinquenta e dois centavos) para as demais empresas.

IV – A partir de 1º de julho de 2022:



- a) De **R\$ 22,00** (vinte e dois reais) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 29,00** (vinte e nove reais) para as demais empresas.

§ 2.º As empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª poderão realizar o desconto mensal de até **1%** do salário do empregado, a título de coparticipação do empregado para o custeio do benefício, devendo tal condição constar do respectivo comprovante de cadastro fornecido à empresa;

§ 3.º Garante-se às empresas o direito da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ressalvando-se as condições mais favoráveis aos empregados.

§ 4.º Em substituição ao benefício do vale-refeição, e mediante consenso entre patrão e empregado, as empresas poderão fornecer **VALE-ALIMENTAÇÃO** aos empregados, nos mesmos valores que seriam devidos pelo vale-refeição.

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

Cláusula 29ª. VALE-TRANSPORTE

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

§ 1.º Para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, **o vale-transporte poderá ser concedido em dinheiro**, diretamente em folha salarial e em quantidade mensal suficiente ao custeio dos gastos que o empregado teria com transporte de sua casa para o trabalho, entre ida e volta.

§ 2.º Em substituição ao benefício do vale-transporte e mediante consenso com os empregados, as empresas poderão optar pela concessão do benefício do **VALE-COMBUSTÍVEL** aos seus empregados, também em valor mensal equivalente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente por meio da concessão dos respectivos *vouchers* ou cartões magnéticos.

§ 3.º A possibilidade de concessão do vale-transporte em dinheiro ou a substituição do benefício pela concessão do vale-combustível deverão constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

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

Cláusula 30ª. 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 devida nos seguintes valores:

I – A partir de 1º de julho de 2021:

- a) De **R\$ 60,00** (sessenta reais) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 85,00** (oitenta e cinco reais) para as demais empresas.

II – A partir de 1º de setembro de 2021:

- a) De **R\$ 61,80** (sessenta e um reais e oitenta centavos) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 87,55** (oitenta e sete reais e cinquenta e cinco centavos) para as demais empresas.

III – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) De **R\$ 63,65** (sessenta e três reais e sessenta e cinco centavos) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 90,18** (noventa reais e dezoito centavos) para as demais empresas.

IV – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) De **R\$ 68,00** (sessenta e oito reais) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 96,00** (noventa e seis reais) para as demais empresas.

§ 2.º A condição prevista nas alíneas "a" do parágrafo anterior deverá constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

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

Cláusula 31ª. QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a **gratificação de quebra de caixa** a ser paga mensalmente àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

§ 1.º A gratificação mensal será devida nos seguintes valores:

I – A partir de 1º de julho de 2021:

- a) De **R\$ 70,00** (setenta reais) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 105,00** (cento e cinco reais) para as demais empresas.

II – A partir de 1º de setembro de 2021:

- a) De **R\$ 72,10** (setenta e dois reais e dez centavos) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 108,15** (cento e oito reais e quinze centavos) para as demais empresas.

III – A partir de 1º de janeiro de 2022:

- a) De **R\$ 74,26** (setenta e quatro reais e vinte e seis centavos) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 111,39** (cento e onze reais e trinta e nove centavos) para as demais empresas.

IV – A partir de 1º de julho de 2022:

- a) De **R\$ 79,00** (setenta e nove reais) para as empresas que providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª;
- b) De **R\$ 119,00** (cento e dezenove reais) para as demais empresas.

§ 2.º A condição prevista nas alíneas “a” do parágrafo anterior deverá constar do comprovante de cadastro a que se refere a cláusula 11ª.

§ 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.

§ 4.º Ficam respeitados os acordos coletivos que porventura contenham disposições próprias sobre o tema.

Cláusula 32ª. FORMA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS E MULTA DE FGTS ATÉ 30/06/2023 PARA DISPENSA SEM JUSTA CAUSA E MÚTUO ACORDO, PARA EMPRESAS APTAS PARA A ADOÇÃO DOS REGRAMENTOS ESPECÍFICOS

Para as empresas que cumulativamente providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª e se habilitarem para a fruição dos regramentos específicos, com a concessão da(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 9ª, as verbas rescisórias do empregado em caso de dispensa sem justa causa ou mútuo acordo, **poderão ser pagas em até 5 (cinco) parcelas mensais e consecutivas**, sendo a primeira dez dias após o ato da rescisão.

§ 1.º A multa fundiária, quando devida ao empregado, poderá ter seu pagamento diluído com o parcelamento das verbas rescisórias.

§ 2.º O aviso prévio poderá ser dado durante o período estabilizatório.

§ 3.º A empresa, quando da rescisão, disponibilizará aos empregados as guias para soerguimento do FGTS junto às autoridades competentes e mediante as regras destas.

§ 4.º A aplicação do quanto disposto nesta cláusula **não ensejará a aplicação da multa descrita no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT**, como concordam as entidades ora subscritoras e suas respectivas assembleias categoriais que autorizaram a assinatura desta convenção coletiva de trabalho.

§ 5.º As empresas que não preencherem a hipótese do caput **não poderão fazer uso do parcelamento previsto nesta cláusula**, devendo as verbas rescisórias e a multa fundiária devida ao empregado serem pagas em parcela única.

§ 6.º Ficam respeitados os acordos coletivos que porventura contenham disposições próprias sobre o tema.

Cláusula 33ª. APLICAÇÃO INDEVIDA DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS E DIFERENCIADAS

As empresas que, indevidamente, fizerem uso dos pisos e condições especiais e diferenciadas previstas nas cláusulas anteriores sem a observância dos procedimentos previstos nesta Convenção deverão arcar com as

indenizações correspondentes aos empregados lesados – diferenças salariais decorrentes da não aplicação do piso normal e condições de trabalho correlatas –, acrescidas da multa por descumprimento da presente norma coletiva.

CAPÍTULO IV CONDIÇÕES DE TRABALHO A SEREM OBSERVADAS POR TODAS AS EMPRESAS

SEÇÃO I GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS

Cláusula 34ª. 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 35ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão **comprovantes de pagamento de salários** aos empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e número de CNPJ), bem como a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, de forma discriminada, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

Cláusula 36ª. 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 37ª. 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 38ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Fica garantido o **adiantamento do 13º salário** aos empregados, na forma da Lei 4.749/65, salvo para as empresas que realizaram o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª, que por sua vez observarão os regramentos diversos previstos na cláusula 17ª.

Cláusula 39ª. 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.

Cláusula 40ª. REMUNERAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO

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

Cláusula 41ª. APURAÇÃO DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO DO EMPREGADO

A empresa, desde que amparada em **Acordo Coletivo**, 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.

§ 1.º 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.

§ 2.º Quanto à participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa (PLR), fica mantida a norma coletiva preexistente de que o SINTHORESP, durante o prazo de vigência desta Convenção, considerará válidos os acordos prevendo a participação laboral nos lucros ou resultados da empresa, a serem assinados pela comissão de empregados diretamente com o respectivo empregador, cuja cópia deverá ser encaminhada ao SINTHORESP para fins de arquivo, segundo o art. 2º, caput, II, e § 2º, da Lei nº 10.101/2000.

SEÇÃO II ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Cláusula 42ª. 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 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.

SEÇÃO III JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 46ª. EMPREGADOS HORISTAS

A jornada de trabalho do empregado-horista (ou seja, o empregado que recebe por hora trabalhada) 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 previsto nesta convenção coletiva e respectivamente aplicável à empresa.

§ 1.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.

§ 2.º As empresas que cumulativamente providenciarem o cadastramento a que se refere a cláusula 11ª e se habilitarem para a fruição dos **regramentos específicos**, com a concessão da(s) contrapartida(s) específica(s) exigida(s) no parágrafo 3º da cláusula 9ª, deverão assegurar aos seus empregados-horistas jornadas de trabalho de, **no mínimo, 100 (cem) horas mensais**. As demais empresas deverão assegurar aos seus empregados-horistas jornadas de trabalho de, no mínimo, 140 (cento e quarenta) horas mensais. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação, conforme o caso, de 100 ou 140 pelo valor do respectivo salário-hora, além dos reflexos no DSR sobre essa jornada de 100 ou 140 horas. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 100 ou 140 horas mensais, a não ser que ele falte injustificadamente.

§ 3.º Para fins de cálculo e pagamento do empregado horista, serão levadas em consideração as horas efetivamente trabalhadas pelo empregado. Para cálculo e pagamento de horas extras será considerado o que exceder a 8ª diária ou a 44ª hora semanal trabalhada, independentemente da escala de trabalho.

§ 4.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.

§ 5.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**.

§ 6.º A garantia aqui estabelecida também não se aplica aos empregados contratados em regime de tempo parcial, que por sua vez deverão receber as horas para os quais tiverem sido contratados, na forma do disposto no art. 58-A da CLT.

§ 7.º Ficam respeitados os acordos coletivos que porventura contenham disposições próprias sobre o tema.

Cláusula 47ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO

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

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

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

Cláusula 48ª. INTERVALOS PARA ALEITAMENTO MATERNO

As empresas assegurarão 2 (dois) **descansos** especiais diários de meia hora cada um às empregadas com filhos em idade inferior a 6 (seis) meses, 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 se inicie uma hora mais tarde ou termine uma hora mais cedo.

Cláusula 49ª. 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.

SEÇÃO IV ESTABILIDADES

Cláusula 50ª. 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).

Cláusula 51ª. 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 52ª. 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 53ª. 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 54ª.

a) 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.

b) 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.

Cláusula 55ª. 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.

SEÇÃO V RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 56ª. 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 57ª. INAPLICABILIDADE DA MULTA PREVISTA NA LEI Nº 7.238/84

Independentemente da data de rescisão do contrato de trabalho, o empregado não fará jus ao pagamento da indenização adicional de que trata o art. 9º da Lei nº 7.238/84, em nenhuma hipótese.

§ 1.º A multa de que trata o caput era adequada para a época em que aquela lei fora editada, quando os índices inflacionários eram altíssimos e eram comuns as dispensas às vésperas da data-base para evitar o pagamento de verbas rescisórias com a reposição inflacionária (em 1984, a inflação anual foi de 215,27%), o que não se mostra necessário nos dias de hoje, em que vivemos há muitos anos sob baixíssima inflação anual, em patamares semelhantes aos do Primeiro Mundo.

§ 2.º O ajuste da presente cláusula se faz com base no princípio da prevalência do negociado sobre o legislado contido no art. 611-A, caput, da CLT, e na concordância das entidades ora convenientes e suas respectivas assembleias categoriais que autorizaram a assinatura desta convenção com o disposto no parágrafo anterior.

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

Cláusula 58ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL

Nos termos da nova redação do art. 477 da CLT, combinado com o disposto no art. 500 da mesma Consolidação, **a homologação da rescisão contratual somente será devida em caso de pedido de demissão de empregado estável**, hipótese em que a assistência ao trabalhador será procedida pelo sindicato laboral ou pela Delegacia Regional do Trabalho.

Cláusula 59ª. 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.

SEÇÃO VI CLÁUSULAS SOCIAIS

Cláusula 60ª. 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:

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,



cabará 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 de até 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada; e

e) Kit Mamã e Bebê: em caso de nascimento de filho(s) do(a) empregado(a) segurado(a), este(a) receberá um Kit Mamã 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.

§ 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 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 Em caso de sinistro, e não percebendo a parte interessada qualquer das coberturas ou itens garantidos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com a indenização correspondente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada.

Cláusula 61ª. ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente **uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho** aos empregados, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei, assim como as **ferramentas e utensílios** necessários à prestação dos serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

Parágrafo único. Sapatos ou calçados utilizados pelo empregado não são considerados como uniformes e fardamentos, e como tal, terão sua concessão facultativa. Somente serão de concessão obrigatória os calçados que contiverem o logotipo da empresa ou que se enquadrarem como EPI, tais como botas de borracha, botas de PVC, dentre outros.

Cláusula 62ª. FILHOS

I – Fica garantida a licença remunerada de 120 dias às **mães adotantes**, nos termos da Lei 12.010/2009.

II – 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, ressaltando-se as condições pré-existentis mais vantajosas.

Parágrafo único. As empresas que efetivamente informarem seus empregados acerca da existência dessa

cláusula, somente estarão obrigadas ao pagamento do auxílio a partir do momento em que o empregado comprovar perante o empregador a condição de genitor de filho excepcional.

Cláusula 63ª. 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 rescisão do contrato de trabalho.

SEÇÃO VII SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Cláusula 64ª. 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 o contrato de trabalho.

Cláusula 65ª. 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.

SEÇÃO VIII RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 66ª. 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 da não discordância prevista apenas no artigo 545 da CLT, específico para a contribuição associativa, consoante esclarecido pelo Min. Marco Aurélio no julgamento da Adin 3206: "*Vale frisar que o artigo 545 desse diploma, ao estabelecer a necessidade de autorização, refere-se não à contribuição sindical de que cuida o artigo 513, alínea "e", mas as mensalidades devidas ao sindicato*".

Cláusula 67ª. 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 que autorizou a assinatura da presente convenção coletiva de trabalho, 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 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.

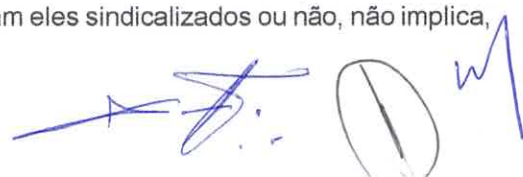
B. O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto bancário disponibilizado pelo sindicato profissional (por meio de seu sítio na *internet* ou remessa via Correios), sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, 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 28 de abril de 2021, isto é, desde o dia seguinte a publicação do edital que noticiará o resultado da assembleia a ser realizada nos dias 31 de julho e 1º de agosto de 2021, sem prejuízo do disposto na cláusula 66ª deste Instrumento.

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

E. As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica,



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

Alteração do valor da contribuição

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

Inexistência de outro tipo de contribuição

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

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

"EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

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

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

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

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

"DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

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

Destaco, na ementa:

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

Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

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

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

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

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

Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

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

Cláusula 68ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO

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

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

Cláusula 69ª. 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 70ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO 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\$ 100,00** (cem reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- b) **R\$ 200,00** (duzentos reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;
- c) **R\$ 300,00** (trezentos reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e
- d) **R\$ 400,00** (quatrocentos 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), 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 Assim como a contribuição prevista no artigo 578 da CLT, a **Contribuição Negocial Patronal** prevista nesta Cláusula também é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, determinada pela Reforma Trabalhista. Todas as empresas da categoria econômica deverão recolher compulsoriamente tais contribuições 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 71ª. 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 72ª. 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 73ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS

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

Cláusula 74ª. 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 75ª. ESCOLAS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL. CONVÊNIO DE APOIO MÚTUO

As partes convenientes permanecem com o compromisso de investirem, por meio de suas **Escolas de Hotelaria**, na formação e aperfeiçoamento profissional visando a empregabilidade e aprimoramento da mão-de-obra.

Parágrafo único. Com este propósito, as partes convenientes se comprometem, quando necessário, a manter intercâmbio e apoio mútuo às respectivas Escolas, que continuarão autônomas, geridas pelas respectivas administrações, com independência e responsabilidade, sem interferência de uma e outra em sua atuação.

CAPÍTULO V OUTRAS DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A EMPREGADOS E EMPREGADORES

SEÇÃO I PLANO DE SAÚDE E PREVIDÊNCIA PRIVADA

Cláusula 76ª. PLANO DE SAÚDE

A contratação de **plano de saúde** é opcional/facultativa, mas sua concessão habilita a empresa à prática do piso salarial especial, como disposto na cláusula 9ª.

§ 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.

§ 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 especial, deverá atender às normas 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 poderá ser 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.

Cláusula 77ª. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA

Por meio da Portaria PREVIC nº 239, de 26 de abril de 2021, publicada no DOU de 30/04/2021, o sindicato profissional logrou constituir a PREVINA-SINTHORESP ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (Processo nº 44011.006627/2020-67), para concessão de previdência fechada, complementar à previdência oficial.

§ 1.º O aporte em favor dos empregados será objeto de livre negociação entre o sindicato laboral e as

empresas.

§ 2.º A concessão do benefício e sua forma de manutenção dependerá da assinatura de convênio específico, a ser firmado pela empresa interessada junto ao sindicato laboral.

§ 3.º Assegura-se aos empregados da empresa, ao ser firmado o convênio, que os valores sejam descontados diretamente no holerite e o seu devido repasse ao fundo complementar, bem como o direito de incluir seus dependentes no benefício, desde que paguem o valor devido para cada dependente.

§ 4.º As obrigações do benefício de que trata a presente cláusula são exclusivas do sindicato laboral e da empresa especializada pela realização do serviço, não recaindo qualquer responsabilidade às empresas e entidades sindicais patronais.

SEÇÃO II CESTA SOCIAL

Cláusula 78ª. CESTA SOCIAL

A concessão da **Cesta Social** é opcional/facultativa, mas sua concessão habilita a empresa à prática do piso salarial especial, como disposto na cláusula 9ª.

§ 1.º A Cesta Social compõe-se das seguintes benfeitorias em prol dos empregados:

- a) **ClubSaúde**, na forma descrita na cláusula 79ª;
- b) **Benefício Social Familiar**, na forma descrita na cláusula 80ª;
- c) **Assistência Odontológica**, na forma descrita na cláusula 81ª; e
- d) **Assistência Funerária**, na forma descrita na cláusula 82ª.

§ 1.º Para a comprovação de concessão da Cesta Social aos empregados, a empresa interessada deverá apresentar, **perante o SINDRESBAR**, a comprovação de assinatura, junto ao NINTER, dos convênios específicos para a concessão dos benefícios descritos nas alíneas "a", "b", "c" e "d" do caput. O mesmo procedimento de comprovação da assinatura dos convênios poderá ser procedido **perante a CNTUR**, que assina a presente Convenção na qualidade de interveniente-anuente, sendo considerado igualmente válido.

§ 2.º Por ser um benefício facultativo, a **Cesta Social será composta pela totalidade dos itens previstos no caput de forma impreterível**, e deverão abranger de forma completa e integral a todos os empregados do estabelecimento em que for aplicável para possibilitar o enquadramento deste no piso especial. A concessão de apenas parte dos itens previstos no caput **não habilita o cadastramento da Cesta Social para fins de aplicabilidade das condições de trabalho especiais**.

§ 3.º Nenhum dos itens da **CESTA SOCIAL** possui natureza salarial, não se incorporando, portanto, à remuneração do empregado para fins de cálculo e pagamento de quaisquer direitos trabalhistas ou contribuições fundiárias e previdenciárias.

Cláusula 79ª. CLUBSAÚDE

O ClubSaúde, benefício a ser concedido para fins de composição das contrapartidas previstas nas cláusulas 9ª, "c", e 10ª, caput, promove o acesso a uma rede credenciada de saúde que engloba clínicas médicas e laboratórios por todo o Brasil, permitindo, a preços módicos, exames laboratoriais e atendimento médico qualificado, ágil e de fácil acesso às famílias, além da aquisição de medicamentos a preços bem mais baixos.

§ 1.º Como disponibilizado no site da gestora do benefício (www.clubsaude.com), os exemplos abaixo demonstram os benefícios ao trabalhador proporcionados pelo ClubSaúde:

Exames	Particular	ClubSaúde	Medicamentos	Particular	ClubSaúde
Hemograma	R\$ 20	R\$ 8	Desogestrel	R\$ 63	R\$ 25
Glicose	R\$ 15	R\$ 4	Atorvastatina Cálcica	R\$ 50	R\$ 14
HDL	R\$ 18	R\$ 7	Cloridrato de Metformina	R\$ 18	R\$ 9
LDL	R\$ 18	R\$ 7	Losartana Potássica	R\$ 15	R\$ 4
Colesterol	R\$ 18	R\$ 4	Cloridrato de Dorzolamida	R\$ 81	R\$ 47
EAS – Urina	R\$ 18	R\$ 5	Cloridrato de Sertralina	R\$ 63	R\$ 28
Raio X Tórax	R\$ 140	R\$ 35	Omeprazol	R\$ 66	R\$ 14
Eletrocardiograma	R\$ 55	R\$ 30			
Ecocardiograma	R\$ 209	R\$ 100			
Ultrassom de mamas	R\$ 140	R\$ 58			
Ultrassom Transvaginal	R\$ 140	R\$ 58			
Endoscopia	R\$ 762	R\$ 242			

§ 2.º O fornecimento do ClubSaúde será contratado entre a empresa e a gestora do benefício, mediante assinatura de convênio próprio a ser realizada perante o SINDRESBAR, ou perante a CNTUR, que assina a presente Convenção na qualidade de interveniente anuente.

§ 3.º Para manutenção do benefício, as empresas pagarão o valor mensal constante do boleto bancário disponibilizado pela gestora do benefício, a ser obtido através no site www.clubsaude.com. O pagamento deste valor, para custeio do benefício, será suportado integralmente pela empresa, cabendo ao empregado somente o pagamento do valor de coparticipação pelo procedimento eletivo (consulta médica, exames laboratoriais etc.), e diretamente ao prestador do serviço (médico, laboratório ou farmácia, conforme o caso).

§ 4.º O trabalhador poderá incluir até 4 dependentes diretos, **sem custo adicional**, devendo a inserção dos dependentes será procedida pela empresa junto à gestora do ClubSaúde.

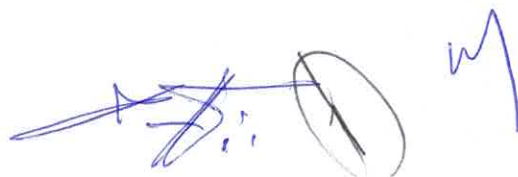
§ 5.º A prestação dos benefícios iniciará a partir da assinatura do convênio a que se refere o parágrafo 2º, e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora.

§ 6.º Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 6 (seis) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 7.º O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados.

§ 8.º Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do ClubSaúde, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

§ 9.º O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório para as empresas que o contrataram com vistas a obter enquadramento salarial mais vantajoso, e ser eminentemente assistencial.



Cláusula 80ª. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A Entidade Sindical Laboral prestará aos trabalhadores e empregadores das empresas que optarem pela assinatura do Convênio da Cesta Social, prevista na cláusula 78ª desta Convenção Coletiva de Trabalho o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada pelo SINTHORESP, que igualmente será o único responsável pelo envio dos dados das empresas interessadas à gestora, através do e-mail atendimento@beneficiosocial.com.br.

§ 1.º A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará **a partir de 01/08/2021**, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao.

§ 2.º Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar, as empresas recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando **a partir de 10/08/2021**, o valor **total de R\$ 20,00 (vinte reais)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas dos procedimentos na prestação dos benefícios, as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras e Tabela de Benefícios são registrados em cartório. O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas que firmarem o respectivo convênio perante o NINTER, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

§ 3.º Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 4.º Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato dos benefícios sociais definidos pela entidade laboral, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

§ 5.º O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando do sindicato laboral, respondendo o empregador perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

§ 6.º Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

§ 7.º Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos,

obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§ 8.º Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, ao sindicato laboral, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

§ 9.º O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

§ 10. Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade do benefício a ser disponibilizado e deverá ser rigorosamente observado, devido ser caráter social, emergencial e de natureza alimentícia. A íntegra do Manual de Orientação e Regras que regem a prestação dos benefícios estará registrado em cartório e disponível no website da gestora.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES E TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM O INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS E FACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A) SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR
BENEFÍCIO CASAMENTO	1X	R\$ 300,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA AO TRABALHADOR, QUANDO DE SEU CASAMENTO, A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM BUROCRACIA.
BENEFÍCIO ACIDENTE	1X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO COM VALOR PARA SER UTILIZADO EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, APÓS ESGOTADO SEU CRÉDITO OS TRABALHADORES TERÃO POR 3 ANOS DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS REDES CREDENCIADAS, TAL FORMA DE PRESTAÇÃO PERMITE A LIVRE ESCOLHA DE PRODUTOS E EVITA O DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	2X	R\$ 200,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DO TRABALHADOR AFASTADO ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ORGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO CARTÃO DE DESCONTOS EM REDES CREDENCIADAS, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE AO TRABALHO OU FALECIMENTO DO TRABALHADOR.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X	R\$ 200,00	SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.

BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		TEM COMO OBJETIVO PROPICIAR AOS TRABALHADORES ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DO FORNECIMENTO DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO E APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTÚITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES, FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO CONSULTA MÉDICA ONLINE COM UM CLÍNICO GERAL SEM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. FICARÃO DISPONÍVEIS ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO. FICA TAMBÉM DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA A REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO EM DOMICÍLIO.

Cláusula 81ª. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

A assistência odontológica a ser concedida pela empresa interessada, para fins de composição da Cesta Social (cláusula 78ª), beneficiará todos os empregados do estabelecimento em que for aplicável, atuais e futuros, na forma e condições estabelecidas pelo sindicato laboral.

§ 1.º Os atendimentos serão prestados diretamente pelo próprio sindicato laboral ou por contratação de empresa especializada, nos mesmos moldes dos serviços odontológicos habitualmente prestados em favor de seus associados, perante a Unidade Casper Líbero ou em qualquer de suas subseções, ou ainda, nos locais disponibilizados pela empresa contratada, a serem divulgados regularmente e de forma atualizada no sítio do sindicato laboral.

§ 2.º Os atendimentos aos empregados serão procedidos a partir da data da assinatura do convênio com o sindicato laboral, e serão prestados até o final da vigência deste.

§ 3.º O benefício ora acordado não possui natureza salarial, não se integrando à remuneração do empregado para fins de encargos sociais e trabalhistas.

§ 4.º Devido ao seu caráter social, a assistência odontológica de que trata a presente cláusula e sua respectiva manutenção serão devidos mesmo na hipótese de a empresa conceder ou vir a conceder plano odontológico próprio aos seus empregados.

§ 5.º O disposto nesta cláusula não exclui outras disposições sobre a assistência odontológica ora em referência, a serem descritas no convênio a ser assinado pela empresa interessada para a concessão da Cesta Social.

§ 6.º As obrigações do benefício de que trata a presente cláusula são exclusivas da empresa interessada, do sindicato laboral e da empresa especializada pela realização do serviço, não recaindo qualquer responsabilidade às entidades sindicais patronais.

Cláusula 82ª. ASSISTÊNCIA FUNERÁRIA

O sindicato profissional, por meio de convênio com empresa especializada, fornece assistência funerária em favor dos integrantes de seu quadro associativo, para custeio de despesas funerárias em caso de óbito do empregado-associado, em favor da família do falecido e consoante as regras dispostas no memorial descritivo disponível no site do sindicato laboral.

§ 1.º Para manutenção do benefício, as empresas pagarão o valor disposto no respectivo boleto bancário, a ser obtido no site do sindicato laboral.

§ 2.º Assegura-se a todos os trabalhadores da categoria profissional, sem distinção, o direito de incluir seus dependentes no benefício, desde que paguem o valor devido para cada dependente, inscrevendo-os diretamente no sindicato profissional, que patrocina o convênio.

§ 3.º As obrigações do benefício de que trata a presente cláusula são exclusivas da empresa interessada, do sindicato laboral e da empresa especializada pela realização do serviço, não recaindo qualquer responsabilidade às entidades sindicais patronais.

CAPÍTULO VI GORJETAS

SEÇÃO I MODALIDADES

Cláusula 83ª. MODALIDADES DE GORJETAS

Mediante o art. 457 da CLT e a inteligência da Lei nº 13.419/2017, e segundo a realidade do comércio, há duas modalidades de gorjetas:

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

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

SEÇÃO II GORJETAS ESPONTÂNEAS

Cláusula 84ª. GORJETA ESPONTÂNEA. DEFINIÇÃO

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

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

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

Cláusula 85ª. GORJETA ESPONTÂNEA. DESCARACTERIZAÇÃO DA MODALIDADE EM RAZÃO DE CONTABILIZAÇÃO

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

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

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

Cláusula 86ª. DOS VALORES ESTIMADOS E FORMA DE SUA APLICAÇÃO

Na modalidade de **gorjetas espontâneas**, em razão do fato de elas serem facultativas, desvinculadas da

nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferir mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

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

§ 2.º As empresas que já vinham praticando a modalidade de gorjetas espontâneas, conforme a definição da norma coletiva, **poderão continuar praticando os mesmos valores de estimativa de gorjetas que vinham sendo inseridos em folha salarial até 30/06/2021**. Já para as empresas constituídas a partir de 01/07/2021, bem como para aquelas que não praticavam nenhuma modalidade de gorjeta e que passaram a praticar a modalidade de gorjetas espontâneas devido à nova realidade do estabelecimento, convencionou-se que serão devidos, como estimativa de gorjeta, **o valor equivalente a 40% do piso salarial aplicável à empresa para os empregados do salão, e 20% do piso salarial aplicável à empresa para os empregados da cozinha e demais funções**, salvo disposição diversa prevista em acordo coletivo de trabalho.

Cláusula 87ª. FORMA DE INTEGRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA

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

- a) Os valores deverão constar do contrato de trabalho do empregado ou de alteração contratual, conforme o caso, e anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social sob a rubrica **ESTIMATIVA DE GORJETAS**;
- b) As empresas não estão obrigadas a pagar os valores estimados, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento. Para tanto, tais valores deverão ingressar na parte dos vencimentos do holerite, e ao mesmo tempo ingressar na parte dos descontos;
- c) O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- d) As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas;
- e) De acordo com o **Enunciado 354 do C. TST**, o valor da estimativa de gorjetas **não será computado** para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno; e
- f) Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.

Parágrafo único. A estimativa de gorjetas encontra pleno respaldo na jurisprudência, inclusive do TST, conforme ementa a seguir transcrita em caráter de ilustração:

"GORJETAS – BASE REMUNERATÓRIA – VALOR FIXADO EM ACORDO COLETIVO. Os acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho constituem manifestação da vontade entre as categorias profissional e econômica, refletindo o interesse maior da coletividade por eles abrangida, não podendo os interesses individuais se sobrepor aos da maioria, bem como a legislação ordinária, por ter caráter geral, não pode sobrepor ao que acordado entre as partes. A própria Carta Constitucional estabelece que, por meio de acordo coletivo de trabalho, salários podem ser ajustados, prorrogados ou até compensar jornada. Assim se existe acordo coletivo onde as partes pactuaram uma estimativa de gorjetas, o mesmo deve prevalecer. Recurso de Revista conhecido e provido". (TST – 2ª Turma – RR 484026/1998 – julgado em 10.04.2002 – DJ 17.05.2002 – relatora Juíza Convocada Anélia Li Chum)

SEÇÃO III GORJETAS OSTENSIVAS

Cláusula 88ª. GORJETA OSTENSIVA. DEFINIÇÃO

Gorjeta ostensiva, também conhecida como taxa de serviço, é toda a quantia cobrada como adicional nas contas, fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, anotadas de forma mecânica ou manual, diretamente nestas ou em pequenos papéis (inclusive os chamados *post-its*) anexados ou grampeados às contas.

§ 1.º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo **10% (dez por cento)**, calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente pago será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica 'GORJETA', 'TAXA DE SERVIÇO', 'GORJETA CONCEDIDA' ou denominação semelhante.

§ 2.º Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas que foram efetivamente concedidas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração, descontadas as retenções devidas ao empregador, como disciplinado pelas cláusulas seguintes.

§ 3.º Apesar da nomenclatura do regime ("gorjetas ostensivas"), os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo, conforme a cláusula 83ª, parágrafo único, do presente instrumento.

§ 4.º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

Cláusula 89ª. REPIQUE. DEFINIÇÃO E FORMA DE INTEGRAÇÃO

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

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

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

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

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

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

I - Permissão para que o empregado retenha para si o repique pago em dinheiro pelo cliente, caso em que as

quantias que ele receber a esse título, em hipótese alguma, integrarão sua remuneração; ou

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

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

Cláusula 90ª. CRITÉRIOS PARA RETENÇÃO DE PARTE DAS GORJETAS PELO EMPREGADOR PARA PAGAMENTO DE ENCARGOS

Na modalidade de **gorjetas ostensivas**, em razão do fato de estas serem contabilizadas pela empresa, sendo perfeitamente possível apurar-se o *quantum* arrecadado, o empregador fica obrigado a repassar as gorjetas aos empregados em folha salarial, segundo os critérios definidos neste instrumento, sem prejuízo de estipulação diversa por meio de Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1.º A empresa que se enquadrar na modalidade de “gorjetas ostensivas” deverá formalizar o repasse diretamente no contrato de trabalho do empregado, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual, ou mesmo podendo fazê-lo por acordo coletivo de trabalho sobre o tema.

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

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

§ 4.º O repasse das gorjetas poderá ser realizado de forma linear (ou seja, o mesmo valor para todos os empregados) ou por Tabela de Pontuação por cargo, segundo os usos e costumes do estabelecimento.

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

§ 6.º O pagamento das férias dos empregados será procedido de acordo com os usos e costumes da empresa, sem prejuízo de acordo coletivo de trabalho dispor de maneira específica.

§ 7.º O montante mensal líquido arrecadado pelo estabelecimento a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será distribuído da seguinte forma:

I – Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **Lucro Presumido ou Real**:

a) Retenção de **33%** (trinta e três por cento) das gorjetas líquidas pelo empregador, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante – ou seja, **67%** (sessenta e sete por cento) das gorjetas líquidas – aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exige o pagamento do salário fixo

pactuado e devido aos empregados.

II – Nas empresas enquadradas no regime do **SIMPLES NACIONAL**:

a) Retenção de **20%** (vinte por cento) das gorjetas líquidas pela empresa, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante – ou seja, **80%** (oitenta por cento) das gorjetas líquidas – aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

§ 8.º A empresa que, tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, passando de 33% para 20% de retenção. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, passando de 33% para 20% de retenção.

§ 9.º A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas, e pagas juntamente com os salários, devendo haver o devido destaque no demonstrativo de pagamento mensal das quantias pagas aos empregados e os respectivos valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§ 10. As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do **Enunciado 354, do TST**, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

§ 11. Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas (observadas as deduções e retenções acima previstas) serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

§ 12. Após a implantação da nova sistemática, não poderá haver a manutenção de **tabelas de estimativa de gorjetas** para as empresas que efetivamente utilizarem a modalidade da taxa de serviço (**gorjetas ostensivas**). Para essas empresas, os encargos trabalhistas e previdenciários dos empregados não mais serão calculados com base em valores estimados, devendo desaparecer dos holerites qualquer menção à estimativa de gorjetas.

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

§ 14. A retenção de determinado percentual pelo empregador para pagamento dos encargos decorrentes do repasse em folha salarial estimula a manutenção de sua cobrança pelo empregador nas comandas ou notas

de consumo e evita que o custo dos encargos arcados unicamente pelo empregador seja repassado sobre os serviços do estabelecimento – o que acaba sendo ruim também para os empregados, pois o encarecimento de preços afasta a clientela e, conseqüentemente, prejudica o negócio e contribui para dispensas.

Cláusula 91ª. OBRIGATORIEDADE DE MANUTENÇÃO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS NA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS. POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO NO PISO ESPECIAL

As disposições deste Capítulo, **sem exceção, devem ser obedecidas por patrões e empregados, tendo em vista que o negociado prevalece sobre o legislado**, fazendo com que as convenções 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 pelas cláusulas deste Capítulo**, que continuarão válidas e eficazes, ainda que também venha a ser proposto perante o Congresso Nacional novo projeto de lei tendente a modificar o artigo 457 da CLT.

§ 1.º Feitos os esclarecimentos do caput, as partes convenientes consignam que o repasse formalizado das gorjetas em folha salarial melhora a vida financeira dos empregados, fazendo com que estes percebam maiores valores a título de férias, 13ºs salários e FGTS, e obtenham maiores recolhimentos a título de contribuições previdenciárias, contribuindo assim para a qualificação da mão de obra disponível no mercado de trabalho – posto que maiores ganhos aumentam a competitividade. Sob tal premissa, e como contrapartida e incentivo às empresas que optaram por cobrar e repassar as gorjetas mediante as regras aqui dispostas, convencionou-se para estas o enquadramento no piso especial e condições de trabalho especiais previstas na presente Convenção Coletiva, **diminuindo-se-lhes assim os encargos trabalhistas**. Por outro lado, tal medida **de nenhuma maneira prejudica os empregados**, visto que estes terão ganhos muito maiores com a formalização e integração das gorjetas em suas remunerações.

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

CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Cláusula 92ª. MULTA

Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento, no valor de **R\$ 65,00** (sessenta e cinco reais), 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.

Cláusula 93ª. 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 69ª 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 o ora Suscitado.

São Paulo, 2 de agosto de 2021.

Pela representação dos empregados



FRANCISCO CALASANS LAGERDA
Presidente do SINTHORESP

Pela representação dos empregadores


WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SINDRESBAR


NEI FENIAR
Presidente da Comissão de Negociação Coletiva do SINDRESBAR

Pela entidade interveniente-anuente


CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO - CNTUR
(CNPJ 03.992.700/0001-06)
CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente de Assuntos Jurídicos