

---

# **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2009/2011**

---

**BASE TERRITORIAL:** São Paulo, Osasco, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

---

As partes signatárias deste instrumento, de um lado o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO PAULO e REGIÃO**, conhecido como SINTHORESP - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, APART HOTEIS, MOTEIS, FLATS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, Pousadas, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES, LANCHONETES, SORVETERIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, BUFFETS, FAST-FOODS E ASSEMBLADOS, localizado nesta Capital de São Paulo, Bairro da Liberdade, Rua Taguá nº 282 e, de outro lado, o **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO PAULO**, localizado nesta Capital de São Paulo, Bairro de Vila Buarque, Largo do Arouche nº 290, por intermédio de seus Diretores Presidentes, em função das respectivas representações, profissional e econômica e de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2009/2011 - (DOIS ANOS)** para prorrogação das cláusulas vigentes no período de 1º de julho de 2007 a 30 de junho de 2009, por mais vinte e quatro meses, isto é, vigência a partir de 1º de julho de 2009 até 30 de junho de 2011, mediante aperfeiçoamentos e atualizações pertinentes, para estabelecer a presente Norma Coletiva, cujas cláusulas seguem transcritas:

## **I.- CORREÇÃO SALARIAL, PISOS SALARIAIS, GARANTIAS SALARIAIS.**

### Cláusula 1ª - Correção Salarial

As empresas ficam obrigadas a conceder aos seus empregados a correção salarial correspondente a **14,31%** (catorze vírgula trinta e um por cento), de forma que os salários devidos em 1º de julho de 2007 sejam reajustados em 1º de julho de 2009 mediante a aplicação do **fator 1.1431** (um ponto um quatro três um). Na aplicação desse índice, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência, **deverão ser compensadas as antecipações concedidas** no curso da Convenção Coletiva de 2007/2009, como se vê das cláusulas 1ª e 6ª do Termo Aditivo à CCT 2007/2009 (6% a partir de 01.07.2008 e 3% a partir de 01.01.2009, respectivamente), restando, do período, o reajuste de **4,7% (quatro vírgula sete por cento)**, devendo, portanto, ser aplicado o **fator 1.047** (um ponto zero quatro sete) sobre os salários devidos em 1º de janeiro de 2009. Esclarece-se que este percentual decorre da reposição salarial em virtude do resíduo do INPC, equivalente a 3,11% (três vírgula onze por cento), somados ao aumento real de 1,50% (um vírgula cinqüenta por cento).

§ 1º. - Os empregados que percebem salário **igual ou superior a R\$ 4.335,68 (quatro mil, trezentos e trinta e cinco reais e sessenta e oito centavos)** terão acrescido ao mesmo o valor fixo de **R\$ 203,78 (duzentos e três reais e setenta e oito centavos)** e negociarão direta e livremente com a empresa majoração superior.

§ 2º. - As empresas que não tiverem condições de efetuar o pagamento dos salários de julho e o agosto de 2009, com o reajuste acima explicitado, por falta de tempo hábil para tanto, deverão quitar as diferenças juntamente com os salários de setembro de 2009, no mesmo prazo de pagamentos destes últimos, sem qualquer correção monetária, juros, multa ou penalidade.

### Cláusula 2ª - Empregados admitidos após a data-base

Na hipótese de empregado admitido após 1º de janeiro de 2009 ou em se tratando de empresa constituída e em

funcionamento depois de 1º de janeiro de 2009, a correção salarial de que trata a Cláusula 1ª da presente Convenção Coletiva deverá ser calculada de forma proporcional em relação à data de admissão do respectivo empregado.

### **Cláusula 3ª - Plano de Saúde**

A partir da vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2006, a contratação de Plano de Saúde, instituído pela Convenção Coletiva 2002/2004, passou a ser opcional/facultativa, contudo a opção ou não de concessão de plano de saúde está diretamente vinculada ao piso salarial.

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

§ 2º - 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.

§ 3º - O Plano de Saúde referido no parágrafo 2º desta Cláusula, deverá atender as normas previstas na Lei 9.686/98, no padrão enfermária. Caso o empregado venha a optar por planos de saúde de padrão superior, poderá fazê-lo, facultando à empresa, proceder ao desconto da diferença do custo entre o padrão optado pelo empregado e o padrão enfermária.

§ 4º - Ao empregado será facultado incluir seus dependentes (cônjuge e filhos menores de 18 anos) no Plano de Saúde, contratado pela empresa. Em havendo solicitação neste sentido, a empresa providenciará a inclusão e estará autorizada a descontar integralmente ou parcialmente se assim o quiser a empregadora) do

salário do empregado o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos.

a) Fica esclarecido que a presente cláusula não se aplica no caso da concessão de plano de saúde para 1 (um) dependente, sem desconto algum do salário do empregado, conforme determinado na cláusula 29<sup>a</sup>. desta Convenção Coletiva.

§ 5º - 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 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 quiser a empregadora) 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 gozarem 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.

§ 6º - Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores, e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, a contratação de Plano de Saúde, pelas empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, poderá realizar-se entre as empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos Sindicatos celebrantes, nos termos desta norma coletiva. Caso seja do interesse do empregador a contratação de Plano de Saúde de empresa seguradora e/ou operadora não credenciada, poderá fazê-lo desde de que conte com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelos Sindicatos Profissional e Patronal, conforme

estabelecido na Cláusula 86<sup>a</sup> desta Convenção, a fim de garantir o princípio da proteção do interesse dos empregados e empregadores no controle da qualidade e dos custos dos serviços de saúde contratados.

#### **Cláusula 4<sup>a</sup>. Pisos Salariais**

**§ 1º. - Para as empresas que já concedem ou venham a conceder plano de saúde, os Pisos Salariais serão os seguintes:**

a) Piso salarial para as **micro-empresas**, a partir de 1º. de Julho de 2009 de **R\$ 581,83** (quinhentos e oitenta e um reais e oitenta e três centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 2,64** (dois reais e sessenta e quatro centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);

b) Piso salarial para as empresas **enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 1º de Julho de 2009, de **R\$ 628,71** (seiscentos e vinte e oito reais e setenta e um centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 2,86** (dois reais e oitenta e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);

c) Piso salarial para as demais, a partir de 1º. de Julho de 2009, de **R\$ 672,14** (seiscentos e setenta e dois reais e catorze centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 3,06** (três reais e seis centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);

**§ 2º - Para as empresas que não concedem ou nem venham a conceder plano de saúde, os Pisos Salariais serão os seguintes:**

a) Piso salarial para as **micro-empresas**, a partir de 1º de Julho de 2009, de **R\$ 638,99** (seiscentos e trinta e oito reais e noventa e nove centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 2,90** (dois reais e noventa centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são

calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);

b) Piso salarial para as empresas **enquadradas no regime do SIMPLES**, a partir de 1º de Julho de 2009, de **R\$ 687,01** (seiscentos e oitenta e sete reais e um centavo) para os mensalistas, ou **R\$ 3,12** (três reais e doze centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);

c) Piso salarial para as demais, a partir de 1º. de Julho de 2009, de **R\$ 733,87** (setecentos e trinta e quatro reais) para os mensalistas, ou **R\$ 3,34** (três reais e trinta e quatro centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas);

§ 3º - O piso salarial para os empregados de empresas que adotem a modalidade de **gorjetas obrigatórias ou compulsórias**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, passa a ser, a partir de 1º de Julho de 2009, de **R\$ 581,83** (quinhentos e oitenta e um reais e oitenta e três centavos) para os mensalistas, ou **R\$ 2,64** (dois reais e sessenta e quatro centavos) por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

#### **Cláusula 5ª - Adiantamento Salarial**

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

§ **único** - Excetua-se da aplicação desta cláusula às empresas que efetuam o pagamento integralmente no mês de referência.

#### **Cláusula 6ª - Garantia Salarial de Admissão**

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do

empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

#### **Cláusula 7ª - Garantia de Salário ao Substituto**

Nas substituições temporárias superior à 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.

**§ Único** - Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

#### **Cláusula 8ª - Comprovante de Pagamento**

Obrigatoriedade dos empregadores de fornecerem a seus empregados comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa (timbre e discriminadamente), e a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

#### **Cláusula 9ª - Pagamento de Salários**

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

#### **Cláusula 10ª - Pagamento Através de Bancos**

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

#### **Cláusula 11ª - Descontos Salariais**

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

#### **Cláusula 12ª - Adiantamento do 13º Salário**

O 13º. Salário deverá ser adiantado na forma da Lei 4.749/65.

#### **Cláusula 13ª - Promoções**

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

#### **Cláusula 14ª - Reaberturas das Negociações Coletivas**

Fica garantida a abertura das negociações das cláusulas econômicas em 1º. de julho de 2010.

### **II. - GORJETAS**

#### **Cláusula 15ª - Modalidades de Gorjetas**

Haverá duas modalidades de gorjetas: as **obrigatórias ou compulsórias** e as **facultativas ou espontâneas**. As empresas poderão adotar qualquer uma destas modalidades, a seu exclusivo critério.

§ 1º - Na modalidade de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias**, estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou cupons fiscais acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO OBRIGATÓRIA", "SERVIÇO OBRIGATÓRIO" ou "GORJETA OBRIGATÓRIA".

§ 2º - Não sendo explicitado na forma do § 1º acima, as gorjetas serão tidas como facultativas ou espontâneas e **a empresa não se beneficiará da vantagem prevista no § 3º, da cláusula 4ª.**

§ 3º - Nenhuma destas modalidades de gorjetas será aplicável às empresas denominadas "RESTAURANTES INDUSTRIAIS", "REFEIÇÕES INDUSTRIAIS" ou estabelecimentos

de comercialização de alimentos ou lanches sem prestação de serviços, bem como àquelas onde o serviço é executado pelo próprio cliente ou freguês, com o que estarão todas dispensadas de cumprirem quaisquer dos preceitos que tratam do cálculo e pagamento de encargos sobre as gorjetas. Ficam incluídas nesta exceção as empresas MOTÉIS, ressalvando o direito adquirido daqueles que já contavam com a estimativa (para fins de encargos) em seus contratos de trabalho.

§ 4º - Serão respeitados os Acordos Coletivos vigentes firmados entre o Sindicato suscitante e empresas da categoria.

**Cláusula 16ª - Gorjetas Obrigatórias ou Compulsórias - Pagamento de Encargos**

As empresas que desejarem cobrar as gorjetas/taxa de serviço de forma obrigatória ou compulsória deverão reter **35% do valor bruto** das mesmas para pagamento dos encargos fiscais, previdenciários e trabalhistas correspondentes, repassando aos empregados **65% do valor remanescente**, que serão inclusos em holerite em campo próprio distinto do salário quitado diretamente ao empregado, devendo esta situação ser anotada em CTPS.

§ 1º - 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).

§ 2º - As gorjetas serão rateadas entre os empregados de acordo com os usos e costumes adotados na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não tenham contato com os clientes (cozinheiros -- chefes ou ajudantes --, lavadores de pratos, "boqueteiros", faxineiros e outros) também participem da divisão do montante arrecadado.

§ 3º - O Piso Salarial para os empregados de empresas que adotem a modalidade de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias**, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que estejam submetidas, será de **R\$**

**581,83 (quinhentos e oitenta e três centavos) mais o plano de saúde** para os mensalistas ou **R\$ 2,64 (dois reais e sessenta e quatro centavos)** por hora trabalhada para os empregados cujos salários são calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês (horistas).

**§ 4º** - A adoção pelas empresas, que vinham se utilizando da modalidade de gorjetas **espontâneas ou facultativas**, da modalidade de cobrança de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias** em nada altera ou prejudica os atos pretéritos, que assim permanecem perfeitos e acabados, particularmente no que tange a utilização da Tabela de Estimativa de Gorjetas até a data da opção pela nova sistemática. Assim, reputar-se-ão válidos e legítimos os cálculos e pagamentos de encargos trabalhistas e previdenciários efetuados com base na Tabela de Estimativa de Gorjetas anteriormente à data em que ocorrer a opção pela modalidade de cobrança de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias**, desde que tenham sido observadas as normas coletivas pré-existentes.

**§ 5º** - As empresas que adotarem a modalidade de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias**, deverão, com os recursos provenientes da retenção de 35% do valor líquido das mesmas, calcular e pagar as férias e o 13º salário dos seus empregados com base na média mensal das gorjetas por eles recebidas em holerites (rateio de 65% do valor líquido) nos 12 (doze) meses anteriores à data dos respectivos pagamentos ou periodicidade inferior na impossibilidade de se computar 12 (doze) meses. O FGTS e o INSS serão calculados e pagos de acordo com o valor efetivamente recebido no mês de competência respectivo.

**§ 6º** - Em qualquer das hipóteses previstas neste instrumento normativo, as gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, mas não o salário, de forma que não servirão de base de cálculo para parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. Assim, não serão pagos reflexos de gorjetas sobre aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

§ 7º - A adoção pela empresa da modalidade de cobrança de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias** isenta-a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, de que trata a cláusula seguinte.

§ 8º - O regime de cobrança de gorjetas **obrigatórias ou compulsórias**, descrito nesta cláusula é opcional, com o que fica mantido o regime de estimativa para as empresas onde as gorjetas não são obrigatórias (regime de estimativa).

**Cláusula 17ª - Gorjetas Espontâneas ou Facultativas - Pagamento de Encargos**

As empresas que adotarem a modalidade de gorjetas espontâneas ou facultativas deverão pagar os encargos previdenciários e trabalhistas, única e exclusivamente, sobre os valores constantes da Tabela de Estimativa de Gorjetas, anexa ao presente Instrumento Coletivo.

§ 1º - Os empregadores ficam obrigados a anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado o valor da respectiva estimativa de gorjetas.

§ 2º - Os empregadores não estão obrigados a pagar o valor constante da Tabela de Estimativa de Gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pela empresa, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados nesta Cláusula.

§ 3º - O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais e assistenciais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

§ 4º - 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.

§ 5º - 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.

§ 6º - Nas empresas onde for adotada a modalidade de gorjetas **espontâneas ou facultativas**, além do valor da Tabela de 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).

#### **Cláusula 18ª - Tabela de Estimativa de Gorjetas - Disposições Especiais**

Para os empregados que estejam a três anos da obtenção da aposentadoria, e até 90 (noventa) dias após a verificação desse evento, aplicar-se-ão os seguintes valores a título de estimativa de gorjetas: a) piso salarial máximo, para quem percebe salário inferior a **R\$ 842,00** (oitocentos e quarenta e dois reais por mês; b) meio piso salarial máximo, para quem percebe salário superior a **R\$ 919,05** (novecentos e dezenove reais e cinco centavos) e inferior à **R\$ 1.183,00** (mil, cento e oitenta e três reais) por mês.

§ 1º - Em relação aos empregados que percebam salários iguais ou superiores a **R\$ 1.183,00** (mil, cento e oitenta e três reais) por mês aplicar-se-ão os valores da tabela de estimativa de gorjeta, Anexo II desta Convenção Coletiva de Trabalho, nos enquadramentos respectivos.

§ 2º - Esta cláusula não se aplica, no tocante aos valores acima, às empresas que cobram compulsoriamente a taxa de serviço, onde os respectivos empregados têm sua remuneração composta de salário mais taxa de serviço, sempre que desta resultar valor superior ao da tabela de estimativa de gorjeta.

#### **III. - ADMISSÃO DE EMPREGADOS**

#### **Cláusula 19ª - Anotações na CTPS - Multa**

Quando a empresa deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de R\$ 9,94 (nove reais e noventa e quatro centavos) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

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

#### **Cláusula 20ª - Admissões Preferenciais**

O sindicato suscitado recomendará a seus representados que, quando da admissão de novos empregados, dêem preferência aos trabalhadores sindicalizados, que tenham trabalhado nos últimos 12 (doze) meses na empresa e que tenham sido demitidos sem justa causa.

#### **Cláusula 21ª - 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 C.L.T.

#### **Cláusula 22ª - Funções Qualificadas**

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

#### **Cláusula 23ª - Mão-de-obra de Terceiros**

Fica proibida a contratação de mão de obra locada, ressalvadas as hipóteses previstas na lei 6.019/74 e lei 7.102/83 e no Parágrafo Único do Art. 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 24ª - Registro**

As empresas ficam obrigadas a anotar na carteira de trabalho a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

#### **Cláusula 25ª - Documentação**

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

#### **IV. - JORNADA DE TRABALHO**

#### **Cláusula 26ª - Compensação de Horas de Trabalho**

Acordam as partes, quando viável a supressão total, ou parcial do trabalho aos sábados mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite das horas suprimidas.

a) No caso as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo;

b) Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação das jornadas. Se houver as horas excedentes serão pagas como extraordinárias.

c) Ocorrendo feriado em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis;

d) Para que a condição aqui ajustada tenha validade, será indispensável a homologação junto ao sindicato dos empregados do respectivo acordo, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do

alcance da supressão, ou seja, de total ou parcial discriminação dos empregados atingidos.

e) A condição ora acordada se aplica aos trabalhadores menores e do sexo feminino.

#### **Cláusula 27ª - Tempo à Disposição do Empregador**

Fica vedada a compensação com trabalho, das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou por outras razões. Essa proibição inclui a compensação em dias de férias, sendo que a exigência de reposição, neste caso, será remunerada com os adicionais previstos para o trabalho extraordinário.

#### **Cláusula 28ª - Horário Flexível**

As empresas poderão efetuar compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, sendo vedada à fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

§ 1º - No caso, as horas trabalhadas além da oitava diária, ou 44ª semanal, não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem o acréscimo, ou compensadas no prazo de 180 dias (cento e oitenta dias).

§ 2º - A validade do banco de horas dependerá da empresa suportar integralmente os custos do seguro de vida de que trata esta Convenção.

§ 3º Os custos do seguro de vida (prêmios) suportados pela empresa não possuirão caráter salarial e nem serão incorporados à remuneração do empregado para fins de pagamento das férias, do 13º, do FGTS ou de qualquer outro direito trabalhista.

#### **Cláusula 29ª - Intervalo Dilatado**

As empresas que praticarem intervalo intrajornada superior a 2 (duas) horas (artigo 71 CLT), deverão conceder obrigatoriamente, ao empregado que pratique tal intervalo, Plano de Saúde básico/enfermaria para o mesmo

e 1 (um) dependente, isentando-se, em contrapartida da aplicação do Enunciado 118 do C. TST.

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

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

§ 3º ficam ressalvadas as condições pré existentes mais vantajosas.

#### **Cláusula 30ª - Intervalo Intra jornada**

As empresas deverão conceder intervalo para repouso ou alimentação, na forma do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ Único - No caso das empresas que concederem intervalo para repouso e alimentação superior à 2 horas, deverão ser observados os termos da cláusula 29 da presente Convenção Coletiva.

#### **Cláusula 31ª - Intervalos Entre as Jornadas**

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

#### **Cláusula 32ª - Escala de Folgas**

As empresas quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento,

deverão adotar escalas de folgas divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

**Cláusula 33ª - Pagamento do Trabalho em Domingos, Feriados e Dias de Repouso**

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

**Cláusula 34ª - Atestados Médicos e Odontológicos**

Aceitação pelas empresas de atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo sindicato suscitante, desde que obedecidas às exigências legais enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

**Cláusula 35ª - Abono de Falta**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, pré-avisado o empregador com no mínimo de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

**Cláusula 36ª - Tolerância de Atrasos ao Serviço**

Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana. a) Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que compense o atraso no final da jornada ou no curso da semana b) Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13º salário.

**Cláusula 37ª - Horas Extras**

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

**Cláusula 38ª - Integração das Horas Extras**

As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

**Cláusula 39ª - Adicional Noturno**

O adicional noturno será de 25% (vinte e cinco por cento), salvo para os empregados com direito adquirido ao percentual de 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme convenções anteriores.

**IV. - ESTABILIDADE NO EMPREGO****Cláusula 40ª - Estabilidade da Gestante**

Estabilidade no emprego a favor da empregada gestante, desde a gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença compulsória (sem prejuízo do disposto no art. 7º, XVIII, da constituição federal). Fica facultado às empresas qualquer que seja o tempo de duração do contrato de trabalho de suas empregadas, requererem ao sindicato suscitante sua assistência nas rescisões contratuais, quando a pedido do empregador, constará do termo a indagação feita à empregada quanto a sua possível gravidez e a resposta desta. Sendo negativa, desobriga-se a empresa de qualquer ônus em decorrência da presente cláusula. Sendo positiva no ato, decidirá a empresa pela imediata reintegração da empregada ou pelo pagamento dos salários e demais vantagens decorrentes, o que também constará do referido termo. Apenas na hipótese de assistência sindical com expressa consignação das perguntas e respostas, terá valor esta ressalva.

**Cláusula 41ª - Estabilidade do Alistando**

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

**Cláusula 42ª - 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.

**§ Único** - O empregador tem o direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS. Neste passo, o empregado que, após formal inquirição do empregador de sua situação perante a previdência social, não se manifestar no prazo de 15 (quinze) dias perde o direito à estabilidade.

**Cláusula 43ª - Comissão de Negociações**

Os empregados eleitos pela assembléia geral do sindicato suscitante gozarão de estabilidade no emprego, pelo prazo de 60 dias. A estabilidade atingirá somente os empregados que integram as negociações, conforme lista de presença assinada na época, ou seja: Antonio Erivaldo F. Martins, Airton Batista dos Santos, Elisabete dos Santos Cordeiro, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Hermes Reis de Souza, Júlio Almeida Neto, Rubens Fernandes da Silva, Vilson Genaro dos Santos, Wellington Cleber dos Santos.

**Cláusula 44ª - Cipeiro**

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

**Cláusula 45ª - Estabilidade do 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 46ª - Empregado 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - O empregado enquadrado na situação descrita no parágrafo primeiro supra deverá participar de processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 3º - A garantia de permanência na empresa cessará quando do encerramento do processo de readaptação e reabilitação profissional.

§ 4º - Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência na empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário, ou alta médica.

**Cláusula 47ª - Empregado Transferido**

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

**V. - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****Cláusula 48ª - Aviso Prévio de 60 dias**

O aviso prévio será de 60 dias para os maiores de 45 anos de idade, que contarem com, pelo menos, 3 (três) anos de

emprego na empresa e desde que também tenham sido admitidos até 30 de junho de 2002.

**Cláusula 49ª - 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 50ª - Carta-Aviso de Dispensa**

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

**Cláusula 51ª - Carta de Referência**

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

**Cláusula 52ª - Homologações**

O sindicato suscitado recomendará a seus representados que façam as homologações de rescisão de contrato de trabalho de seus empregados, com a assistência do sindicato suscitante por intermédio de seus meios de comunicação. Recomenda, também, o sindicato suscitado às empresas que fizerem rescisão de contrato no Ministério do Trabalho, que encaminhem uma cópia ao Sindicato dos Empregados.

**Cláusula 53ª - Pagamento das Verbas Rescisórias**

A liquidação dos direitos trabalhistas, ou seja, as verbas rescisórias resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada nos prazos previstos em lei, com as cominações que esta estabelecer. O saldo de salários do período trabalhado, antes do desligamento do empregado, deverá ser pago dentro de 5 (cinco) dias úteis e em igual prazo deverá ser anotada a baixa na CTPS com igual cominação.

**Parágrafo único** - Quando o pagamento for efetuado com a assistência do sindicato profissional fica facultada às empresas a satisfação do saldo salarial na mesma oportunidade.

#### **Cláusula 54ª - Indenização por Antiguidade**

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

**§ Único** - Para fins de pagamento da indenização prevista no "caput" desta cláusula, somente será levado em consideração o tempo trabalhado pelo empregado após 1º de julho de 1994.

### **VI. - CLÁUSULAS SOCIAIS**

#### **Cláusula 55ª - Fornecimento de Refeição**

As empresas fornecerão refeições nos locais de trabalho, podendo estas constarem ou não dos cardápios dos respectivos estabelecimentos, podendo descontar de seus empregados, até o limite de 1% (um por cento) do menor piso salarial, como participação.

**§ Único** - Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tickets-refeição no valor unitário de R\$ 9,21 (nove reais e vinte e um centavos) a razão de um para cada dia de trabalho, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído. Ficam ressalvadas as condições mais favoráveis, aos empregados.

#### **Cláusula 56ª - Vale-Transporte**

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

**Cláusula 57ª - Roupas de Trabalho**

Fornecimento gratuito de uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

**Cláusula 58ª - Instrumentos de Trabalho**

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

**Cláusula 59ª - Férias**

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

**Cláusula 60ª - Convênios Odontológicos**

O sindicato suscitado recomendará aos seus representados, sempre que as condições da empresa e do local em que estiver estabelecida o permitirem, a celebração de convênios de atendimentos odontológico com entidades especializadas para atendimento do trabalhador e de seus dependentes.

**Cláusula 61ª - Convênios/Farmácia**

O sindicato suscitado recomendará aos seus representados que, sempre que possível, procurem realizar convênios com farmácias próximas aos locais de trabalho, para a compra de medicamentos e respectivo desconto do seu valor em folha de pagamento.

**Cláusula 62ª - 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, observadas as normas

regulamentadoras emanadas pela Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

**A - relativas ao empregado titular:**

- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de morte;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) em caso de invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente;
- R\$ 10.000,00 (dez mil reais) como antecipação especial por Doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- R\$ 300,00 (trezentos reais) referente a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte; e
- Até R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais) como Auxílio Funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

**B - relativas à família do empregado titular:**

- Cônjuge: Em caso de morte do cônjuge será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular.
- Filhos: Em caso de morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor do que 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da Garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia de Morte Acidental;

**C - relativas à empresa empregadora:**

- Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

**D** - O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado beneficiado;

**E** - Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

**F** - A cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser entregue o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo devidamente emitido, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§ **ÚNICO** - Os sócios-proprietários das empresas empregadoras poderão, opcionalmente, ser incluídos como titulares cobertos na apólice contratada para o cumprimento do disposto nesta cláusula.

#### **Cláusula 63ª - Manutenção dos Fardamentos/Uniformes**

As empresas que não cuidarem, elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo no valor de **R\$ 24,00** (vinte quatro reais) mensalmente, para tal finalidade.

§ **Único:** A ajuda de custo de que se trata a presente cláusula, não integrará a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista e não se aplica no caso de fornecimento de apenas um avental.

#### **Cláusula 64ª - Quebra de Caixa**

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa de **R\$ 33,70** (trinta e três reais e setenta centavos), corrigíveis, àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

**§ Único:** A indenização de que trata a presente cláusula não integrará a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

**Cláusula 65ª - Creche e Pré-Escola**

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

**Cláusula 66ª - Aleitamento Materno**

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

**Cláusula 67ª - Adotantes**

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

**Cláusula 68ª - Filhos Excepcionais**

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

**Cláusula 69ª - Complementação de Benefícios por Acidente do Trabalho**

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

**VII. - SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO**

**Cláusula 70ª - Equipamentos Individuais de Proteção**

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

#### **Cláusula 71ª - Condições Mínimas de Higiene**

As empresas adotarão as seguintes medidas de higiene, em favor de seus empregados:

- a) Fornecimento de água potável; e
- b) Ventilação nos locais de trabalho.

Ainda, 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 a higiene pessoal de seus empregados, e aquelas que se utilizarem de mão de obra feminina tenham à disposição das mesmas absorventes higiênicos para uso em situações de emergência.

#### **Cláusula 72ª - Comunicação de Acidentes do Trabalho**

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

#### **Cláusula 73ª - Instituto de Saúde - NR-5**

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

### **VIII. - RELAÇÕES SINDICAIS**

**Cláusula 74- Contribuição Assistencial - Artigo 513 letra "e" CLT, - Obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do suscitante.**

- a) Fica esclarecido para efeito desta Cláusula, que a Assembléia Geral Extraordinária de 15 de maio de 2009, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive do 13º, limitados ao mínimo de R\$ 19,00 (dezenove reais) e ao máximo de R\$ 38,00 (trinta e oito reais), ficando assegurado o direito à sindicalização automática para quem contribuir com o teto, devendo manifestar o interesse de sindicalizar-se, pessoalmente, na Secretaria Geral do Sindicato Obreiro.
- b) O recolhimento pela empresa será feito, até o dia dez de cada mês, junto ao Banco do Brasil S/A, Agência 3324-3, em conta vinculada do Sindicato suscitante de nº 36.078-3 ou junto ao Banco ABN AMRO REAL S/A (356), Agência 0887, em conta vinculada do Sindicato suscitante de nº. 4788144-4, sob pena de ter que pagar ao suscitante 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, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro.

**Direito de Oposição:**

- c) Será garantido ao empregado não sindicalizado, com salário superior ao piso da classe, o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente na sede do suscitante, conforme deliberação da Assembléia Geral de 15 de maio de 2.009, isto é, até o dia 25 de maio de 2009.(CLT-Art.542).
- d) Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Suscitante através de Cartório, serão consideradas desacato à Assembléia Geral, e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º. da Consolidação das Leis do Trabalho.

e) Fica esclarecido que os trabalhadores que ganham o piso salarial são beneficiários de majoração especial compensatória do valor da contribuição por eles devida ao suscitante, na Convenção de 1996, quando o piso salarial passaria a R\$ 281,75, pela aplicação do INPC cheio, ( $R\$245,00 \times 1.15 = R\$281,75$ ) e foi fixado em R\$305,00, diferença essa (R\$23,25), que vem sendo reajustada regularmente desde então, razão pela qual se torna incabível oposição, posto que o valor mínimo atual fixado (R\$ 19,00), é ainda aquém daquela vantagem compensatória ocorrida treze anos atrás, devendo este piso assim permanecer, ainda que seja publicada Lei que defina matéria.

**Da retratação:**

f) A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário mínimo do Governo Federal, implica reconsideração e retratação em relação à oposição ao desconto da contribuição assistencial, que eventualmente tenha formalizado.

**Adoção, pelas partes, da Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:**

g) Neste ato as empresas assumem, através do suscitado, 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, ou seja, de que referida contribuição é devida por todos os trabalhadores da categoria independentemente da filiação ao Sindicato Obreiro, ressalvado o direito à oposição conforme explicitado na alínea "c" da presente cláusula.

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 ao 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 NELSON JOBIM - Relator."

#### **Alteração do valor da contribuição:**

h) 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.**

i) 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 da Contribuição Assistencial prevista em 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 transcritos.

#### **Cláusula 75ª - Mensalidades Associativas**

Obrigam-se as empresas a descontar em folha de pagamento as mensalidades sindicais associativas de seus empregados, mediante prévia comunicação do sindicato suscitante, o qual remeterá as mesmas relações de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha. Juntamente com o recolhimento das contribuições descontadas informarão as empresas eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos. Os recolhimentos serão efetuados junto ao Banco do Brasil S/A, em conta vinculada do Sindicato suscitante de nº 884.360/0-SL, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis.

**CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:****Cláusula 76ª - Contribuição Assistencial / Confederativa Patronal**

Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato Patronal aprovou a cobrança da Contribuição Confederativa na conformidade do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, que fica fazendo parte integrante do presente acordo, e será cobrada em duas parcelas semestrais, a saber:

a) Estabelecimentos sem empregado	R\$ 98,00
b) Estabelecimentos com 01 até 05 empregados	R\$ 155,00
c) Estabelecimentos com 06 até 10 empregados	R\$ 196,00
d) Estabelecimentos com 11 até 20 empregados	R\$ 261,00
e) Estabelecimentos 21 até 50 empregados	R\$ 392,00
f) Estabelecimentos com 51 até 100 empregados	R\$ 652,00
g) Estabelecimentos com 101 até 200 empregados	R\$ 913,00
h) Estabelecimentos com 201 até 300 empregados	R\$ 1.305,00
i) Estabelecimentos com 301 até 500 empregados	R\$ 1.957,00
j) Estabelecimentos que contém acima de 500 empregados-	R\$ 2.609,00

A cobrança será efetuada no segundo semestre de 2.009, no primeiro e segundo semestre de 2.010 e primeiro e segundo semestre de 2.011.

**§ Único** - Os inadimplentes sofrerão as sanções decididas na Assembléia Geral Extraordinária e serão cobrados judicialmente. A verba destina-se ao custeio do sistema confederativo e é devida por todos os integrantes da categoria de hospedagem, alimentação e lazer, sócios efetivos e sindicais nos termos estatutários. Nas devidas ocasiões, as guias para pagamento serão distribuídas gratuitamente.

**Cláusula 77ª - Tempo de Serviço do Mandatário Sindical**

Consideração pelos empregadores como de efetivo serviço de até dois de seus empregados, durante até 3 (três) dias, uma só vez, no período de vigência do presente acordo, para o exercício de mandato, mediante aviso do

sindicato suscitante, com no mínimo 8 (Oito) dias de antecedência.

#### **Cláusula 78ª - Quadro de Avisos**

As empresas permitirão ao sindicato suscitante que mantenha quadro de avisos nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o sindicato suscitante fornecer os quadros. Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a lei vigente. O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua afixação pelo prazo que for solicitado.

#### **Cláusula 79ª - Atuação Sindical**

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

#### **Cláusula 80ª - Eleições Sindicais**

No período de eleição sindical, 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 81ª - Delegados Sindicais**

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

#### **Cláusula 82ª - Freqüência Livre - Dirigentes Sindicais**

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

**Cláusula 83ª - Relações de Contribuintes**

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

**Cláusula 84ª - Cópias da RAIS**

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

**Cláusula 85ª - Comissão Paritária para a Solução de Litígios Trabalhistas-NINTER**

Por decisões das respectivas assembleias as partes formalizaram, em instrumento próprio apartado, e criaram o Núcleo de Conciliação Trabalhista "NINTER", Nos termos da lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000. As eventuais demandas de interesse individual devem ser, obrigatoriamente, precedidas de audiência de tentativa de conciliação no "NINTER".

§ 1º - Não solucionado o impasse, por qualquer motivo, no prazo de 20 dias, o processo será encaminhado à Justiça do Trabalho, acompanhado da Certidão pertinente.

§ 2º - Para manutenção do "NINTER" as empresas demandadas contribuirão com uma taxa a ser fixada por seu Conselho Orientador, nos termos da Convenção específica.

§ 3º - Fica facultado as empresas, submeter ao NINTER, as ações de cumprimento relativas às cobranças de contribuições assistenciais/sindicais, vindicadas pelo Sindicato Suscitante.

**Cláusula 86ª - Comissão Paritária - Plano de Saúde**

Os Sindicatos Profissional e Patronal selecionarão e contratarão em conjunto, Plano de Saúde para cobertura dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva

de Trabalho e cujos empregadores recolham correta e pontualmente os valores previstos em contrato, assegurando a todos os empregados ativos e, opcionalmente, aos dependentes legais destes, as coberturas previstas na Lei 9.656/96 - Plano Referência, padrão enfermária.

**§ 1º** - Este plano de saúde, poderá ter seu custo partilhado entre empregadores e empregados, em percentuais livremente pactuados entre as partes, ressalvado o previsto nas cláusulas 3º parágrafo 4º e cláusula 29. A cobertura dos dependentes, incluídos no Plano de Saúde, por opção do empregado, poderá ter seu custo parcial ou integralmente descontado do salário deste.

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

**§ 3º** - Os Sindicatos, considerando a relevância social da manutenção dos Planos de Saúde (pré-existentes, firmados na vigência da Convenção anterior, bem como os facultativos que vierem a ser firmados na vigência desta Convenção) de padrão mínimo previsto na Cláusula 3ª e 4ª desta Convenção, manterão os contratos com as operadoras de Planos de Saúde, objetivando as vantagens econômicas por serem de caráter coletivo.

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

**§ 5º** - Os diretores e proprietários das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser incluídos, assim como seus respectivos dependentes, no plano de saúde previsto nesta cláusula

desde que a contratação do plano de saúde abranja a totalidade dos empregados na empresa.

§ 7º - Para a viabilização, estruturação, operacionalização e administração do conjunto de atividades e contratos relacionados ao cumprimento das responsabilidades dos Sindicatos Patronal e Profissional, relativas ao Plano de Saúde previsto nesta Convenção, será contratada assessoria e consultoria especializada assinando-se, para tanto, contrato específico.

#### **Cláusula 87ª - Cursos nos Sindicatos**

No decorrer dos cursos que os Sindicatos promovem, Suscitante e Suscitados, as empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da lei 6.494, de 07/12/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno.

#### **Cláusula 88ª - Escolas de Hotelaria. Convênio de Apoio Mútuo**

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

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

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

§3º - Com este propósito de apoio mútuo fica constituída uma comissão paritária assim composta: a) representação econômica: Jarbas Majella Bicalho, Marilene Abreu Pinto Leite e Celso dos Santos; b)

representação profissional: José Bonifácio de Melo, Gilberto José da Silva e Rubens Fernandes da Silva.

§4º - A comissão ora constituída, no prazo de 30 dias, apresentará às partes convenientes minuta de Regimento para reger o Convênio de Apoio Mútuo que por sua vez se reunirá, nos 30 dias subseqüentes, para sua discussão e assinatura do texto final. Ficará assegurada a participação das representações profissional e econômica, já nomeadas, Assento nos Conselhos Consultivos das respectivas Escolas.

#### **Cláusula 89ª - Comissão Paritária - Aperfeiçoamento das cláusulas da presente Convenção Coletiva**

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

#### **IX. - DISPOSIÇÕES GERAIS**

##### **Cláusula 90ª - Abrangência**

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

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

#### **ESTATUTO SOCIAL**

##### **TÍTULO I**

##### **CONSTITUIÇÃO E AFINS**

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

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

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

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

III - bares, confeitarias, docerias, lanchonetes, sorveterias,

*pastelarias, buffets, casas de bebidas a varejo e similares.*

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

#### **Cláusula 91ª - Multa**

O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo fixado em R\$ 34,30 (trinta e quatro reais e trinta centavos), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

#### **Cláusula 92ª - Duração e Vigência**

A vigência desta Convenção Coletiva se inicia aos 1º. de julho de 2009 e termina aos 30 de junho de 2011.

#### **Cláusula 93ª - Prorrogação, Revisão, Denúncia**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT. Nestas condições, estando as partes ajustadas, e requerendo a juntada dos documentos inclusos, pede-se o registro e arquivamento do presente instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para que surta seus efeitos legais.

**Esclarecimento Final:** Fica esclarecido a título de cautela, que as Cláusulas aqui pactuadas, em face ao que dispõe o Artigo 7º da Constituição Federal, especialmente em seu Inciso XXVI, têm eficácia equivalente à lei. O presente pacto exclui a aplicação do Precedente 119 do C. TST, posto que, é exatamente para evitar-se a aplicabilidade de tal Precedente que as partes fazem aqui concessões até tornar possível o presente pacto.

Ressalte-se que o mesmo art. 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 nsº 189.960-3 e 337.718-3**, conforme explicitado na Cláusula 74ª supra, dado que a contribuição aqui adotada é apenas aquela autorizada pelo Art.513, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho.

**São Paulo, 4 de setembro de 2.009.**

Pelo Suscitante:

**FRANCISCO CALASANS LACERDA**

Presidente-Representação Profissional

Pelo Suscitado:

**NELSON DE ABREU PINTO**

Presidente-Representação Econômica