



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027 – HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM DE SÃO PAULO E REGIÃO –

As partes ora signatárias, de um lado, como representante da categoria laboral, 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**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.657.168/0001-21, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDHOTÉIS-SP - Sindicato das Empresas de Hotelaria e Estabelecimentos de Hospedagem do Município de São Paulo e Região Metropolitana**, inscrito no CNPJ sob o nº 62.648.209/0001-13, por meio de seus representantes legais, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, da Constituição, bem como dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

I – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

Cláusula 1ª. VIGÊNCIA

A presente convenção coletiva de trabalho tem vigência de 2 (dois) anos, fixada para o período de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2027, mantida a data-base em 1º de julho.

Cláusula 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Instrumento abrange **empregadores e empregados em hotéis, flats, apart-hotéis, condohotéis, cama e café (b&b), albergues da juventude (hostels), pousadas, pensões, resorts, campings, hospedarias, estalagens, motéis e outros meios de hospedagem**, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenientes: São Paulo, Guarulhos, Itapeverica da Serra, Atibaia, Bom Jesus dos Perdões, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itaquaquecetuba, Jujutiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Suzano e Taboão da Serra.

Parágrafo único. Nos termos do caput, a presente convenção não se aplica aos empregados e empregadores de restaurantes, lanchonetes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares e similares, cujos salários e demais regras aplicáveis foram disciplinadas em convenção coletiva de trabalho própria, assinada entre o SINTHORESP e o SINDRESBAR em 8 de maio de 2025.

Rubrica
WLP

Rubrica
ALDCT

Rubrica
RFS

Rubrica
EDSL



II – CORREÇÕES E PISOS SALARIAIS

Cláusula 3ª. CORREÇÃO SALARIAL

Os salários devidos aos empregados da categoria deverão ser reajustados na forma prevista nesta cláusula.

I – REAJUSTE SALARIAL EM JULHO DE 2025:

- a) A partir de 01/07/2025, os salários deverão ser reajustados em **5,18%** (cinco inteiros e dezoito centésimos por cento), por sua vez equivalente à variação do INPC acumulado entre 01/07/2024 e 30/06/2025. O reajuste deverá ser aplicado aos salários devidos em julho/2025, a serem pagos até o 5º dia do mês de agosto de 2025.
- b) Serão compensadas, em relação ao índice que vier a ser aplicável, as **antecipações** porventura concedidas de forma espontânea pelos empregadores **a partir de 1º de julho de 2024**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.
- c) Na hipótese de empregado **admitido após 1º de julho de 2024**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, serão aplicados **reajustes de forma proporcional**, desde que o valor não seja inferior ao piso salarial e nem inferior ao salário de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

§ 1º. As diferenças salariais porventura existentes deverão ser pagas juntamente com o salário de agosto/2025, cujo prazo de pagamento vence no 5º dia útil do mês de setembro de 2025, sem qualquer acréscimo, multa, juros ou outra penalidade.

§ 2º Os reajustes previstos para serem aplicados em julho/2025 não se aplicam aos empregados com salário igual ou superior a **R\$ 15.000,00** (quinze mil reais), posto que a estes será acrescida, como reajuste, a parcela fixa de **R\$ 807,00** (oitocentos e sete reais) a partir de 01/07/2025. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

II – REAJUSTE SALARIAL EM JULHO DE 2026:

- a) A partir de **01/07/2026**, os salários deverão ser reajustados **pela variação do INPC** que vier a ser acumulada entre 01/07/2025 e 30/06/2026, a ser aplicado aos salários devidos em julho/2026, a serem pagos até o 5º dia útil do mês de agosto de 2026.
- b) Serão compensadas, em relação ao índice que vier a ser aplicável, as **antecipações** porventura concedidas de forma espontânea pelos empregadores **a partir de 1º de julho de 2025**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.
- c) Na hipótese de empregado **admitido após 1º de julho de 2025**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento depois desta data, serão aplicados **reajustes de forma proporcional**, desde que o valor não seja inferior ao piso salarial e nem inferior ao salário

Rubrica

WLP

Rubrica

ALDCT

Rubrica

RFS

Rubrica

EDSC



de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

- d) A partir de julho de 2026, **nenhum piso salarial poderá ser inferior ao salário-mínimo paulista**, devendo prevalecer o valor mais favorável ao trabalhador, inclusive na hipótese de novo valor vir a ser aprovado pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo (Alesp) e sancionado pelo Governador de São Paulo

§ 1.º Os reajustes previstos para serem aplicados em julho/2026 não se aplicam aos empregados com salário igual ou superior a **R\$ 20.000,00** (vinte mil reais), posto que a estes será acrescida, como reajuste, a parcela fixa de **R\$ 1.076,00** (mil e setenta e seis reais) a partir de 01/07/2026. Tais empregados poderão negociar majoração superior direta e livremente com seus respectivos empregadores.

§ 2.º Os tetos de reajustamentos salariais de que trata a presente cláusula vigorarão somente até 30/06/2027, **tendo as partes convenientes negociado a extinção de qualquer teto de reajustamento a partir de 01/07/2027.**

III – CIRCULAR CONJUNTA EM JULHO DE 2026:

O **reajuste salarial**, os **pisos salariais aplicáveis**, bem como os **novos valores das cláusulas econômicas** que irão vigorar **a partir de julho de 2026** serão devidamente dispostos em **CIRCULAR CONJUNTA** a ser firmada pelos sindicatos laboral e patronal, tão logo seja divulgada a variação do INPC de 01/07/2025 a 30/06/2026 (o que, espera-se, ocorra em meados de julho de 2026).

Cláusula 4ª. PISOS SALARIAIS

Diante da necessidade de valorização da mão de obra hoteleira, ajusta-se que, a partir de 01/07/2025, a categoria passará a ter apenas dois pisos salariais, cujos valores serão os seguintes:

I – PISO ESPECIAL, no valor de **R\$ 1.840,00** (mil oitocentos e quarenta reais) para os empregados mensalistas, e de **R\$ 8,36** (oito reais e trinta e seis centavos) para os empregados horistas, devido para as empresas que concederem qualquer **uma** das seguintes contrapartidas aos empregados:

- a) plano de saúde para o empregado titular, com as mensalidades do plano custeadas integralmente pela empresa; **ou**
- b) adoção da modalidade de gorjetas compulsórias, através da celebração do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho com o SINTHORESP; **ou**
- c) pagamento de PLR aos seus empregados, através da celebração do respectivo Acordo Coletivo de Trabalho com o SINTHORESP, o qual deverá ter o **valor mínimo de R\$ 2.400,00** (dois mil e quatrocentos reais) por empregado, por ano; **ou**
- d) concessão dos seguintes benefícios, **cumulativamente**: **i)** Saúde da Gente, **ii)** Auxílio Funerário conhecido como “Ombro Amigo”, administrado pela Companhia Brasileira de Serviços Funerários Ltda. (Grupo Zelo) e **iii)** Assistência Odontológica fornecida pelo SINTHORESP; **ou**

Rubrica

WLP

Rubrica

ALDT

Rubrica

RFS

Rubrica

EDSL



e) Vale Alimentação no valor **mensal de R\$ 200,00 (duzentos reais), por empregado**. Este benefício não guarda relação com o Vale-Alimentação previsto na cláusula 65ª da Convenção Coletiva.

II – PISO NORMAL, no valor de **R\$ 2.100,00** (dois mil e cem reais) para os empregados mensalistas, e de **R\$ 9,55** (nove reais e cinquenta e cinco centavos) para os empregados horistas, devido para as demais empresas, não enquadradas em nenhuma das hipóteses do inciso anterior.

§ 1.º Na forma do caput, a observância dos pisos salariais passa a depender da concessão ou não de benefícios aos empregados, sendo irrelevante o porte econômico ou regime de tributação da empresa (como era previsto na CCT anterior). Assim, a microempresa que fornece plano de saúde ao seus empregados deverá observar o piso salarial ora ajustado de R\$ 1.840,00 caso a aplicação do reajuste previsto na cláusula 3ª seja insuficiente para atingir o piso ora em referência; por outro lado, caso a correção prevista na cláusula 3ª resulte em salários superiores ao piso ora ajustado de R\$ 1.840,00, prevalecerá o valor mais favorável ao trabalhador, sendo o piso ora em referência aplicável apenas aos empregados admitidos após 01/07/2025, fato que não ensejará a aplicação do art. 461 da CLT, como ora ajustado pelas partes convenientes.

§ 2.º Assim, nos termos do parágrafo anterior, a aplicação do piso salarial a que estiver enquadrada a empresa não poderá implicar em redução de salários dos empregados contratados até 30/06/2025; por outro lado, a empresa poderá contratar empregados a partir de 01/07/2025 mediante o piso salarial que lhe for aplicável, sem a vedação a que se refere o art. 461 da CLT, ora afastada pelos sindicatos que subscrevem este instrumento coletivo.

§ 3.º Como disposto na cláusula 3ª desta Convenção Coletiva de Trabalho, os pisos salariais aplicáveis que irão vigorar a partir de julho de 2026 serão devidamente dispostos em **CIRCULAR CONJUNTA** a ser firmada pelos sindicatos laboral e patronal, tão logo seja divulgada a variação do INPC de 01/07/2025 a 30/06/2026 (o que, espera-se, ocorra em meados de julho de 2026).

§ 4.º Para efeitos de compreensão desta cláusula, mensalistas são empregados que recebem salários por mês trabalhado, e horistas são empregados que recebem por hora trabalhada.

§ 5.º Considerando que a presente CCT traz um significativo avanço e altera a estrutura da sistemática de pisos salariais utilizada na CCT anterior (2023/2025) – que tinha 4 pisos salariais, sendo dois deles reduzidos para as empresas que concedem plano de saúde –, fica convencionado que as empresas que, na vigência da CCT anterior (2023/2025), já concediam plano de saúde aos seus empregados e queiram se utilizar do Piso Especial a partir de 01/07/2025, **deverão continuar concedendo plano de saúde para os empregados admitidos até 30/06/2025 e**, em relação aos novos empregados admitidos após 01/07/2025, **poderão optar pela concessão do plano de saúde ou pela concessão de outra contrapartida prevista no item I da cláusula 4ª a esses novos empregados**.

§ 6º - De todo modo, a empresa **não estará obrigada**, em relação aos empregados admitidos até 30/06/2025 **a lhes concederem dois benefícios**, caso a escolha da empresa, em relação à contrapartida, tenha sido o pagamento do Vale-Alimentação, por exemplo.

Cláusula 5ª. DA NECESSIDADE DE CADASTRAMENTO DAS CONTRAPARTIDAS DAS ALÍNEAS “D” E “E” DA CLÁUSULA 4ª PARA A PRÁTICA DO PISO ESPECIAL

Visando aferir a correta aplicação da convenção coletiva de trabalho, as partes convenientes

Rubrica

WLP

Rubrica

EDSC

Rubrica

ALDCT

Rubrica

RJS



ajustam que a prática do piso salarial especial mediante a concessão das contrapartidas previstas nas alíneas “d” e “e” da cláusula anterior, dependerá do respectivo cadastramento de tais contrapartidas perante o SINDHOTÉIS. O cadastramento será considerado igualmente válido se procedido perante a CNTUR, que assina a presente Convenção na qualidade de interveniente-anuente.

§ 1.º Realizado o cadastramento, o documento emitido e assinado pelo representante legal da empresa e pela entidade patronal respectiva (SINDHOTÉIS ou CNTUR) será enviado, em formato pdf, ao endereço eletrônico cadcc2527@sinthoresp.org.br, em até 30 (trinta) dias corridos, a contar da assinatura do cadastramento, sob pena de nulidade. Na hipótese desse endereço eletrônico deixar de funcionar ou apresentar defeito, será válido o envio para os seguintes endereços alternativos, também de titularidade do sindicato laboral: cadadm2527@sinthoresp.org.br ou cadvice2527@sinthoresp.org.br.

§ 2.º Para o cadastramento das contrapartidas previstas nas alíneas “d” e “e” da cláusula anterior, a empresa deverá apresentar, conforme o caso: (a) comprovação dos convênios para a concessão dos benefícios do Saúde da Gente, da Assistência Funerária “Ombro Amigo” e da Assistência Odontológica do SINTHORESP aos empregados; e (b) comprovação da concessão de Vale Alimentação no valor de R\$ 200,00 (duzentos reais) a cada empregado.

§ 3.º O cadastro da concessão das contrapartidas a que se refere o parágrafo anterior será procedido pelo SINDHOTÉIS, em folha timbrada, devendo a empresa demonstrar ainda o integral cumprimento das convenções coletivas de trabalho atual (2025/2027) e anterior (2023/2025). 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, sob pena de nulidade, sendo inaplicável para processos em andamento.

§ 4.º Feita a demonstração da(s) contrapartida(s) a que se refere o parágrafo anterior e o consequente cadastramento perante uma das entidades sindicais patronais e respectiva assinatura do comprovante, com o envio obrigatório ao endereço eletrônico indicado no parágrafo 1º desta cláusula, nasce o direito da empresa para a prática do piso salarial especial previsto 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 do piso salarial especial de que trata esta convenção.

§ 5.º Além de possibilitar a orientação da empresa quanto à correta forma de aplicação da convenção coletiva de trabalho por sua entidade sindical patronal, o procedimento do caput visa certificar que o piso salarial especial seja praticado pelas empresas que efetivamente concedem alguma das contrapartidas previstas nas alíneas “d” e “e” da cláusula anterior, conforme o caso, evitando-se fraudes na aplicação da norma coletiva da categoria e a concorrência desleal no setor. 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.

§ 6.º Para os fins do parágrafo terceiro, o compartilhamento do comprovante de cadastro será procedido por e-mail, em um dos endereços indicados no parágrafo primeiro, sob a responsabilidade da empresa e da entidade patronal escolhida, **no prazo de até 30 (trinta) 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

Rubrica

WLP

Rubrica

EDSL

Rubrica

ACDCT

Rubrica

RJS



partes com base no princípio do negociado sobre o legislado, e não implica 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.

§ 7.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 e-mail, cujos endereços serão informados posteriormente ao sindicato laboral. Mas aqui o envio possui função meramente informativa, para fins de compartilhamento entre as entidades, não sendo condição de validade ou invalidade.

§ 8.º 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 assembleias e 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, jornadas de trabalho e quaisquer outras condições de trabalho.

§ 9.º **Excluem-se das obrigações previstas nesta cláusula as empresas que praticarem o piso salarial especial consoante a concessão de alguma das contrapartidas previstas nas alíneas “a”, “b” ou “c” da cláusula anterior**, cuja efetiva concessão será aferida diretamente pelo SINTHORESP junto às empresas, em exercício de sua representatividade sindical.

Cláusula 6ª. PRAZO PARA O CADASTRAMENTO E PERÍODO DE PRÁTICA DO PISO SALARIAL ESPECIAL PARA AS EMPRESAS QUE CONCEDEREM AS CONTRAPARTIDAS DAS ALÍNEAS “D” OU “E” DA CLÁUSULA 4ª

O piso salarial especial poderá ser praticado pelas empresas que se valerem de uma das contrapartidas previstas nas alíneas “d” ou “e” da cláusula 4ª pelo período de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2026 e em relação a todos os empregados, desde que o cadastramento a que se refere a cláusula 5ª seja providenciado **até o dia 28 de fevereiro de 2026**. Acaso formalizado a partir de 1º de março de 2026, as diferenças salariais serão devidas aos empregados que receberam salários inferiores sem a concessão da contrapartida, sendo certo que o piso especial somente poderá ser aplicado aos novos empregados, a partir da data da efetivação do cadastro junto à entidade sindical patronal e até o dia 30 de junho de 2026, observando-se, ainda, o disposto na cláusula anterior.

§ 1.º Para o período 2026/2027 – ou seja, de 1º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027 –, quando se tratar de renovação do cadastro firmado para o período 2025/2026, ajusta-se desde já que o cadastramento poderá ser procedido a partir de 1º de julho de 2026 e **até o prazo limite de 15 de janeiro de 2027**, para assim o piso salarial especial poder ser aplicado pelo período de 1º de julho de 2026 a 30 de junho de 2027 e em relação a todos os empregados.

§ 2.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 do

Rubrica

RFS

Rubrica

WLP

Rubrica

EDSC

Rubrica

ACDCT



piso salarial especial a todos os seus empregados e desde o início das atividades empresariais. Acaso o cadastramento seja formalizado após esse prazo de 120 dias, serão devidas as diferenças salariais decorrentes da inadequada aplicação do piso especial sem a concessão da contrapartida, sendo certo que o piso salarial especial poderá ser aplicado apenas aos novos empregados e a partir da data da efetivação do cadastro pela entidade sindical patronal.

§ 5.º Para cada estabelecimento da empresa, deverá ser providenciado o cadastramento da contrapartida concedida aos empregados junto ao SINDHOTÉIS ou à CNTUR, nos termos da cláusula 5ª, 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.

§ 6.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.

§ 7.º Em hipótese alguma, o cadastramento da empresa poderá implicar redução salarial para os atuais empregados, mas esses antigos empregados não servirão de paradigmas para os novos empregados contratados com o piso especial, afastando-se assim a aplicação do artigo 461 da CLT.

Cláusula 7ª. 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 (ou seja, alguma das contrapartidas das alíneas “d” ou “e” da cláusula 4ª) e piso especial, e ainda, o prazo em que tal piso especial poderá ser praticado.

§ 1.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.

§ 2.º Nenhuma outra disposição deverá constar do comprovante de cadastro, que por sua vez apenas declara a aptidão da empresa para a prática do piso salarial especial. Quaisquer outras disposições 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 atendam aos seus interesses, mediante negociação individual, convocação de assembleia de trabalhadores e demais procedimentos de praxe para sua celebração, tudo conforme os arts. 612, 614, § 3º, e 620, da CLT.

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

III – DEMAIS GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS

Cláusula 8ª. GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO

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

Rubrica

ALDCT

Rubrica

EDSC



Cláusula 9ª. 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 10ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas fornecerão **comprovante de pagamento de salário** aos seus empregados, contendo sua identificação (timbre e o 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 11ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Incorrerá na **multa de 10%** 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 12ª. PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

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

Cláusula 13ª. 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 14ª. 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 15ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

Rubricar
WLP

Rubrica
RJS

Rubrica
ACDCT

Rubrica
EDSL



Cláusula 16ª. PROMOÇÕES

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

Cláusula 17ª. SALÁRIO FAMÍLIA

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

IV - GORJETAS

Cláusula 18ª. DOS VALORES ESTIMADOS A SEREM APLICADOS POR HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGEM EM GERAL

Os hotéis e meios de hospedagem (exceto motéis) que não praticam a modalidade de cobrança das gorjetas compulsórias, e via de consequência, adotam a modalidade de “gorjetas espontâneas”, deverão aplicar em favor de seus empregados a **Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**, anexada à presente convenção coletiva de trabalho, cujos valores incidirão para fins de cálculo e pagamento dos encargos previdenciários e trabalhistas.

§ 1.º Todos os hotéis, apart-hotéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas e demais meios de hospedagem deverão aplicar a Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas, exceção feita às seguintes empresas:

I – Aos **motéis**, porque em tal atividade notoriamente inexistente o pagamento de gorjetas aos empregados;

II – Aos **estabelecimentos que praticam a modalidade de gorjetas compulsórias**, ou seja, que cobram ou recebem gorjetas de seus clientes por meio de cartões de crédito ou débito, mesmo a pedido do cliente;

III – Aos **estabelecimentos que, de forma concomitante, se enquadrarem em ambas as modalidades de gorjetas – espontâneas e compulsórias** –, e que possuem acordo coletivo de trabalho firmado com o sindicato profissional prevendo o pagamento de gorjetas compulsórias para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, maîtres, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc).

§ 2.º No caso de haver hotel ou meio de hospedagem que, não realizando a cobrança de gorjetas de seus clientes, esteja sem aplicar uma das Tabelas de Estimativa de Gorjetas – seja a anexada à presente Convenção ou outra prevista em acordo coletivo –, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos **de valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**. Deste modo, o hotel super luxo que, hipoteticamente, incorrer na hipótese do *caput*, em relação ao seu 1º maitre, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de **R\$ 2.053,40** (dois mil e cinquenta e três reais e quarenta centavos) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; o hotel *midscale* que incorrer na hipótese do *caput*, em relação à sua camareira, terá como base de cálculo para fins previdenciários e trabalhistas o valor de **R\$ 948,00** (novecentos e quarenta e oito reais) para cada mês de não aplicação de alguma das Tabelas ora instituídas; e assim por diante.

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



Cláusula 19ª. FORMA DE INTEGRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA

Sobre a Tabela de Estimativa de Gorjetas constante do anexo desta convenção coletiva de trabalho ou a ser entabulada via acordos e instrumentos coletivos de trabalho firmados com a participação do sindicato laboral respectivo, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

a) Os valores da Tabela de Estimativa de Gorjetas deverão ser anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados;

b) As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, 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, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto;

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 Tabela de Estimativa de Gorjetas aplicável ao estabelecimento, seja a constante do anexo da presente convenção coletiva ou aquela a ser estipulada via acordo e instrumento coletivo de trabalho, encontra pleno respaldo na jurisprudência de nossos tribunais, inclusive do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme ementas a seguir transcritas em caráter de ilustração:

“Vigorando convenção coletiva de trabalho, na qual os sindicatos acordantes aprovaram a escala da estimativa das gorjetas para as diversas funções da categoria profissional, cumpre observar-se o correspondente valor”. (TST – 3ª T. RR 2.156/70, Rel. Min. Ribeiro de Vilhena).

“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)

Rubricar

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



V - GORJETAS COMPULSÓRIAS

Cláusula 20ª. GORJETA COMPULSÓRIA. DEFINIÇÃO

Gorjeta compulsória, 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 mecânica ou manualmente diretamente nestas ou em pequenos papéis ou *post-its* anexados ou grampeados às contas.

§ 1º 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 da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica 'GORJETA', 'TAXA DE SERVIÇO' ou 'GORJETA CONCEDIDA'.

§ 2º Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas que foram efetivamente concedidas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração.

§ 3º Apesar da nomenclatura do regime ('GORJETAS COMPULSÓRIAS'), os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

§ 4º 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 21ª. REPIQUE

Repique é toda quantia paga de livre vontade pelo cliente e além dos valores das despesas e taxas de serviço/gorjetas descritas nas notas de consumo.

§ 1.º Quando pago em cheque ou cartão de crédito/débito – havendo, portanto, contabilização –, o repique será recolhido ao caixa da empresa e distribuído em holerites, **como se gorjeta compulsória fosse**, após as deduções legalmente permitidas, entre o próprio empregado que as recebeu e os demais empregados do estabelecimento, salvo disposição diversa prevista em acordo coletivo de trabalho.

§ 2.º Quando pago em dinheiro, o repique poderá ser retido pelo empregado, sem obrigação de repasse ao caixa da empresa. Nessa hipótese, o repique em dinheiro não poderá refletir na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas, posto que o que não é contabilizado não pode ser conhecido pela empresa.

§ 3.º O empregado poderá optar por repassar o repique pago em dinheiro ao caixa da empresa, para integração em sua remuneração. Nessa hipótese, a empresa poderá reter o percentual devido quanto a este valor (até 20% ou até 33%, conforme a ser fixado em negociação coletiva) e distribuir o valor restante em holerites, tudo na forma do parágrafo 1º da presente cláusula.

Cláusula 22ª. CRITÉRIOS PARA REPASSE DAS GORJETAS

O montante mensal 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**:

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ALDT

Rubrica

EDSC



a) **Até 33%** (trinta e três por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e

b) O percentual restante, respeitado o **limite mínimo de 67%** (sessenta e sete por cento), será revertido 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) **Até 20%** (vinte por cento) será retido pela empresa, que será destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento; e

b) O percentual restante, respeitado o **limite mínimo de 80%** (oitenta por cento), será revertido 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.

§ 1º 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, para que seja respeitado o limite máximo de 20%. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, para até 33%, mediante acordo coletivo de trabalho.

§ 2º 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. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviço, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§ 3º 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.

§ 4º 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).

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ALDT

Rubrica

EDSL



§ 5º Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Compulsórias 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.

§ 6º O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

Cláusula 23ª. NECESSIDADE DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

A adoção da modalidade de **gorjetas compulsórias**, independentemente da quantidade de empregados, **dependerá da formalização de acordo coletivo de trabalho com a assistência do sindicato obreiro**, precedido de edital prévio e com pauta específica.

§1º Nas empresas com mais de 60 empregados, referida assembleia deverá eleger os empregados que formarão a comissão fiscalizadora, detentora de estabilidade provisória do emprego desde o início da vigência até 1 (um) ano após o término da vigência do referido Acordo Coletivo de Trabalho.

§2º Nas empresas com 60 ou menos empregados, a fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas será procedida por comissão mista.

§ 3º No acordo coletivo de trabalho deverá conter, também:

- a) os percentuais que serão sugeridos de gorjeta, garantindo-se o mínimo de 10%;
- b) as regras em relação ao repique;
- c) o percentual que será retido pela empresa para a cobertura de encargos (até 20% ou até 33%, a ser definido em negociação coletiva); e
- d) os critérios básicos de rateio (percentuais destinados ao salão de atendimento e aos demais empregados, inclusive os da cozinha).

VI – ADMISSÃO DE EMPREGADOS

Cláusula 24ª. 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\$ 29,10** (vinte e nove reais e dez centavos) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

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

Cláusula 25ª. ABSTENÇÃO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA

A empresa compromete-se a abster-se de preterir, no ato de admissão, trabalhador **sindicalizado**,

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDT

Rubrica

EDSL



bem como de dispensar trabalhador por sindicalização superveniente à admissão.

Cláusula 26ª. ADMISSÕES PREFERENCIAIS

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

Cláusula 27ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

Cláusula 28ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS

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

Cláusula 29ª. REGISTRO

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

Cláusula 30ª. DOCUMENTAÇÃO

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

VII – JORNADA DE TRABALHO

Cláusula 31ª. 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 determinado pela presente Convenção Coletiva.

§ 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 671/2021 do MTE.

§ 2.º As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, **no mínimo, 150 (cento e cinquenta) horas mensais**. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação 150 pelo valor do respectivo salário-hora, além dos reflexos no DSR sobre essa jornada de 150 horas. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 150 horas mensais, a não ser que ele falte

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



injustificadamente.

§ 3.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.

§ 4.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**.

Cláusula 32ª. BANCO DE HORAS

As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com os seus empregados, até o limite máximo de 10 (dez) horas de jornada diária de trabalho.

§1º. Na hipótese desta cláusula, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem o acréscimo ou compensadas em descanso, desde que observado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2.º Expirado o prazo de 180 (cento e oitenta) dias a que se refere ao parágrafo anterior, as horas ainda constantes do banco de horas deverão obrigatoriamente ser pagas como extraordinárias, com o acréscimo do adicional 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.

§ 3.º Recomenda-se que as empresas, até o dia 10 de cada mês, independentemente de solicitação do empregado, forneçam extrato demonstrativo do saldo de horas-crédito do banco de horas, discriminando as quantidades de horas incluídas, compensadas e remanescentes que cada um possui.

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

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

Cláusula 33ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO

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

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

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

§ 3.º Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação das jornadas; se

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ALDCT

Rubrica

EDSC



houver, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias.

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

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

Cláusula 34ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

É vedada a compensação com trabalho das horas faltantes quando a empresa suspender os trabalhos por razões técnicas, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões.

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

Cláusula 35ª. INTERVALO DILATADO

As empresas poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, **podendo este ser de até 4 (quatro) horas**, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, desde que, obrigatoriamente, seja concedido ao empregado que pratique tal intervalo o plano de saúde básico/enfermaria para o mesmo e 1 (um) dependente.

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

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

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

Cláusula 36ª. INTERVALO ENTRE AS JORNADAS

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

Cláusula 37ª. 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 38ª. INTERVALOS PARA ALEITAMENTO MATERNO

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

Parágrafo único. Mediante opção da empregada, o acordo individual a que se refere o caput poderá fixar que os dois descansos especiais ora em referência serão gozados conjuntamente, no início ou

Rubrica
WLP

Rubrica
RJS

Rubrica
ACDCT

Rubrica
EDSC



no término da jornada de trabalho, de modo que a jornada se inicie uma hora mais tarde ou termine uma hora mais cedo.

Cláusula 39ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

Cláusula 40ª. ABONOS DE FALTAS

Serão abonadas as faltas do empregado em razão de **exames escolares**, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, e pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação posterior.

Cláusula 41ª. 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 42ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

As empresas poderão utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE 671/2021.

Cláusula 43ª. 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 44ª. 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 45ª. ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno será de **25%** (vinte e cinco) respeitando-se o direito adquirido dos empregados ao adicional de 50% (cinquenta por cento), 40% (quarenta por cento) ou 30% (trinta por cento), conforme Convenções Coletivas anteriores.

Cláusula 46ª. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO

As horas extras e o adicional noturno pagos habitualmente **integrarão** a remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13^{os} salários, repouso semanal remunerado e

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ALDT

Rubrica

EDSC



depósitos do FGTS.

VIII – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Cláusula 47ª. 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 48ª. ALISTANDO

É devida a 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 49ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA

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

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

Cláusula 50ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO

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

Cláusula 51ª. 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 52ª. 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 53ª. ACIDENTADO

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

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



acidentário.

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

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

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

Cláusula 54ª. 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.

IX – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Cláusula 55ª. 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 56ª. 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 57ª. CARTA DE REFERÊNCIA

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

Cláusula 58ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

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

Parágrafo único. Quando o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do período de aviso prévio – trabalhado ou indenizado – estabelecido pela Lei nº 12.506/2011, recair no trintídio que antecede a data-base da categoria (1º de julho), a indenização adicional de que tratam as Leis nºs 6.078/79 e 7.238/84 (art 9º de ambas) deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias. Tal

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



indenização adicional não será devida quando o término da projeção do aviso prévio recair após a data-base da categoria, devendo as verbas rescisórias ser pagas com as diferenças decorrentes da correção salarial determinada por Convenção ou Dissídio Coletivo.

Cláusula 59ª. HOMOLOGAÇÕES

As rescisões contratuais dos empregados com mais de 1 (um) ano de serviço **poderão** ser realizadas perante o sindicato profissional, ato este que visa a segurança do trabalhador-hipossuficiente para garantia do recebimento correto de suas verbas rescisórias incontroversas, além de beneficiar as empresas e o Poder Judiciário, visto que a conferência e eventual recálculo das verbas rescisórias evita o ajuizamento desnecessário de reclamações trabalhistas visando o pagamento de eventuais diferenças, que muitas vezes são identificadas já no ato homologatório.

Parágrafo único. As homologações poderão ser feitas mediante agendamento ou comparecimento direto ao sindicato profissional, sendo que a assistência no ato de rescisões contratuais será feita **sem qualquer ônus** para empregados e empregadores.

Cláusula 60ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL

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

Cláusula 61ª. INDENIZAÇÃO POR ANTIGUIDADE

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

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

X – CLÁUSULAS SOCIAIS

Cláusula 62ª. PLANO DE SAÚDE

A contratação de **plano de saúde** é opcional/facultativa, estando a opção ou não de sua concessão, contudo, vinculada diretamente ao piso salarial aplicável às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos da cláusula 4ª do presente Instrumento.

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

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

§ 3.º O plano de saúde referido nesta convenção coletiva de trabalho deverá atender às normas previstas na Lei nº 9.686/98, no padrão enfermária, podendo o empregado, contudo, optar por planos de saúde de padrão superior, hipótese na qual faculta-se à empresa proceder ao desconto

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSL



da diferença do custo entre o padrão optado pelo empregado e o padrão enfermaria.

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

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

§ 6.º Visando a busca de redução dos custos para empregados e empregadores e maior controle dos usuários sobre a qualidade dos serviços, a contratação de plano de saúde, pelas empresas abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho, poderá realizar-se entre as empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos sindicatos celebrantes, nos termos desta norma coletiva. Caso seja do interesse do empregador a contratação de plano de saúde de empresa seguradora e/ou operadora não credenciada, poderá fazê-lo, desde que conte com a anuência expressa da maioria dos empregados assistidos pela Comissão Paritária instituída pelas entidades profissional e patronais, 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 63ª. 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 O benefício de que trata a presente cláusula é inteiramente facultativo, dependendo sua concessão e forma de manutenção 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 recai sobre qualquer responsabilidade às

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSL



empresas e entidades sindicais patronais.

Cláusula 64ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão **refeições** nos locais de trabalho, podendo descontar de seus empregados até o limite de **1%** (um por cento) do menor piso salarial, como participação.

§ 1.º Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

§ 2.º Os tíquetes-refeição serão fornecidos **à razão de um para cada dia de trabalho**, no valor unitário de **R\$ 32,72** (trinta e dois reais e setenta e dois centavos) a partir de 01/07/2025.

§ 3.º O tíquete-refeição não possui natureza salarial.

Cláusula 65ª. VALE-ALIMENTAÇÃO

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

§ 1.º O valor mensal do vale-alimentação equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 32,72** (trinta e dois reais e setenta e dois centavos) pela quantidade de dias trabalhados no mês em referência.

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

Cláusula 66ª. VALE-TRANSPORTE

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

Cláusula 67ª. VALE-COMBUSTÍVEL

Em substituição ao benefício do vale-transporte, as empresas poderão conceder vales-combustível aos empregados, em valor mensal suficiente ao valor que seria gasto com conduções pelo empregado no mês em referência, a ser pago diretamente em folha de pagamento de salários.

§ 1.º A opção pela concessão de vales-combustível, em qualquer caso, será exercida pela empresa, com anuência do empregado.

§ 2.º Por se tratar de benefício em substituição ao vale-transporte, as empresas que concederem vales-combustível a seus empregados poderão realizar o desconto de 6% em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/85.

Rubrica

RJS

Rubricar

WLP

Rubrica

EDSC

Rubrica

ACDC



Cláusula 68ª. 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 69ª. 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, e acatada pela empresa.

Cláusula 70ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA

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

Cláusula 71ª. 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\$ 21.114,88** (vinte e um mil cento e quatorze reais e oitenta e oito centavos) em caso de morte;
- b) **R\$ 21.114,88** (vinte e um mil, cento e quatorze reais e oitenta e oito centavos) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- c) **R\$ 21.114,88** (vinte e um mil, cento e quatorze reais e oitenta e oito centavos) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) **R\$ 518,54** (quinhentos e dezoito reais e cinquenta e quatro centavos) referentes a 2 (duas) cestas básicas de 25 (vinte e cinco) quilos, em caso de morte;
- e) Até **R\$ 2.182,48** (dois mil, cento e oitenta e dois reais e quarenta e oito centavos) como auxílio invalidez total por acidente, com o 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\$ 396,52** (trezentos e noventa e seis reais e cinquenta e dois centavos) 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.

Rubricar

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ADCT

Rubrica

EDSL



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

d) Auxílio Creche: em caso de morte do titular, os filhos até 12 (doze) anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de **R\$ 158,82** (cento e cinquenta e oito reais e oitenta e dois centavos) por mês, por filho, durante o período de até 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada; e

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

C. Coberturas relativas à empresa empregadora:

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

b) O valor mínimo sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas e benefícios sociais exigidos pela presente cláusula deverá ser de **R\$ 14,72** (quatorze reais e setenta e dois centavos), por empregado segurado;

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

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

§ 1.º As empresas deverão adaptar o seguro de vida e acidentes em grupo de seus empregados às novas condições e modalidades exigidas pela referida cláusula **até o dia 30 de setembro de 2025**.

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

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

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

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



§ 5º. Convencionou-se desde já que o valor do benefício desta cláusula será sempre ajustado com base no mesmo índice de reajuste dos salários e demais cláusulas econômicas.

Cláusula 72ª. SAÚDE DA GENTE

O **Saúde da Gente** (antes conhecido como ClubSaúde), benefício a ser concedido para fins de composição das contrapartidas previstas na cláusula 4ª desta CCT, 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.saudedagente.com.br), o Saúde da Gente é uma *healthtech* com foco em telemedicina preventiva, atenção primária à saúde, pronto atendimento digital e saúde emocional, sendo a melhor alternativa para quem não pode ou não quer depender somente da rede pública, mas também não consegue pagar por planos particulares de saúde. Dentre seus benefícios, destacam-se:

a) Mais de **7.000,00 clínicas e laboratórios credenciados em todo o Brasil**, propiciando, a preços módicos, consultas com cardiologista, clínico geral, endocrinologista e ginecologista; e exames como hemograma, níveis de colesterol, eletrocardiograma e ultrassom de mamas, dentre outros;

b) Mais de **30.000 farmácias parceiras** (como as redes Drogaria São Paulo, Droga Raia, Ultrafarma, Drogasil, dentre outras), proporcionando a aquisição de medicamentos como Valsartana, Cloridrato de Sertralina, Cloridrato de Dorzolamida e Pantoprazol, dentre outros, a preços muito acessíveis;

c) **AESP Odonto Assistência**, com atuação em 13 Estados mais o Distrito Federal, 2 clínicas próprias, 60 clínicas odontológicas com atendimento 24 horas (urgência e emergência), 1.080 clínicas em sistema de parceria, 6.000 clínicas odontológicas credenciadas, 8.000 dentistas credenciados e 47 unidades parceiras de exames de radiologia, dentre outros, cobrindo diagnósticos (consulta inicial e exames), prevenção (orientação, polimentos, aplicação de flúor e/ou selantes), dentística (restaurações), periodontia (tratamento de gengiva), endodontia (tratamento de canal), cirurgias (realizadas em consultórios odontológicos) e prótese (procedimentos garantidos pelo rol mínimo da legislação), dentre outros; e

d) **Seguro de Vida e Auxílio Funeral**, com coberturas em caso de morte, invalidez permanente total ou parcial por acidente, invalidez funcional permanente total por doença, inclusão automática de cônjuge para morte, inclusão automática de filhos para morte, doenças congênitas de filhos, kit natalidade, cesta básica, dentre outras coberturas.

§ 2.º A gestora do benefício também poderá ser contatada por empregados e empregadores nos seguintes telefones, tanto por chamada telefônica quanto pelo aplicativo de mensagens WhatsApp, conforme o caso:

— Empregados:

(11) 3149-4444 (PABX opção 3) – dúvidas, links de acesso e agendamento de consultas

(11) 3149-4421 (WhatsApp) – dúvidas, links de acesso e agendamento de consultas

— Empregadores:

(11) 3327-2091 (Carolina Marcelino) – dúvidas em geral

(11) 97226-3828 (WhatsApp) – assuntos financeiros

Rubrica

EDSC

Rubrica

RJS

Rubricar

WLP

Rubrica

ACDCT



§ 3.º Como disponibilizado no site da gestora do benefício, os exemplos abaixo demonstram os benefícios proporcionados pelo Saúde da Gente ao trabalhador:

- ❖ Teleconsultas: gratuitas
- ❖ Telepsicologia: a partir de R\$ 75,00 por consulta
- ❖ Agendamento simplificado e atendimento ágil com receitas e guias enviadas logo após a consulta
- ❖ Mais de 7500 clínicas e laboratórios em todo o Brasil
- ❖ Economia em medicamentos nas principais redes do Brasil (Droga Raia, Drogaria São Paulo, Extrafarma, Drogasil, Pague Menos e Drogarias Pacheco)
- ❖ Inclusão de até 4 dependentes

Consultas	Mercado	Saúde da Gente (a partir de)
Clínico Geral	R\$ 180,00	R\$ 80,00
Cardiologia	R\$ 180,00	R\$ 80,00
Endocrinologia	R\$ 200,00	R\$ 80,00
Ginecologia	R\$ 200,00	R\$ 80,00

Exames	Mercado	Saúde da Gente (a partir de)
Hemograma	R\$ 30,00	R\$ 14,00
Colesterol Total	R\$ 28,00	R\$ 8,00
Eletrocardiograma	R\$ 180,00	R\$ 59,00
Ultrassom Mama	R\$ 140,00	R\$ 99,00

§ 4.º Para os fins dos parágrafos anteriores, a empresa deverá contratar o benefício mediante a assinatura dos necessários convênios com as entidades subscritoras desta Norma Coletiva, o que deverá ser feito perante o Sindicato Patronal (SINDHOTÉIS), no Largo do Arouche, 290, 4º andar, ou perante a CNTUR, que assina a presente Convenção na qualidade de interveniente-anuente.

§ 5.º O custo do Saúde da Gente será suportado integralmente pelas empresas.

§ 6.º Para manutenção do benefício, as empresas pagarão o valor mensal de **R\$ 35,90** (trinta e cinco reais e noventa centavos) **por empregado**, constante do boleto bancário disponibilizado pela gestora do benefício, a ser obtido através dos meios indicados nos convênios a serem assinados. O pagamento deste valor, para custeio do benefício, será suportado integralmente pela empresa – como indicado no parágrafo anterior –, 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).

§ 7.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 Saúde da Gente.

§ 8.º A prestação dos benefícios iniciará a partir da assinatura dos convênios a que se referem esta cláusula, 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.

§ 9.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, quando então o empregador retomará o recolhimento

Rubrica

EDSC

Rubrica

RFS

Rubricar

WLP

Rubrica

ACDC



relativo ao trabalhador afastado.

§ 10. 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.

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

§ 12. 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.

§ 13. Convenciona-se desde já que o valor do benefício desta cláusula será sempre ajustado com base no mesmo índice de reajuste dos salários e demais cláusulas econômicas.

Cláusula 73ª. ASSISTÊNCIA FUNERÁRIA “OMBRO AMIGO”

O sindicato profissional, por meio de convênio com empresa especializada (Companhia Brasileira de Serviços Funerários Ltda. - Grupo Zelo), fornece **assistência funerária** em favor dos integrantes de seu quadro associativo (conhecida como “**Ombro Amigo**”), 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, a ser concedido para fins de composição das contrapartidas previstas na cláusula 4ª desta CCT, as empresas pagarão o valor de **R\$ 22,00** (vinte e dois reais) **por empregado**, 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.

§ 4.º Convenciona-se desde já que o valor do benefício desta cláusula será sempre ajustado com base no mesmo índice de reajuste dos salários e demais cláusulas econômicas.

Cláusula 74ª. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA DO SINTHORESP

O sindicato oferece aos associados assistência odontológica, sendo possível, outrossim, as empresas que queiram custear referida assistência para seu quadro de empregados, ainda que os trabalhadores não sejam associados do sindicato laboral.

§ 1.º Para manutenção do benefício, a ser concedido para fins de composição das contrapartidas previstas na cláusula 4ª desta CCT, as empresas pagarão o valor mensal de **R\$ 22,00** (vinte e dois reais) **por empregado**, disposto no respectivo boleto bancário, a ser obtido no site do sindicato laboral.

§ 2.º O recolhimento dos valores devidos pela empresa em relação a assistência odontológica deverá ser feito até o dia 05 (cinco) de cada mês, ou primeiro dia útil subsequente, tomando por base o número de empregados do mês imediatamente anterior, passando os empregados a terem direito ao benefício a partir do dia 12 do mês em referência até o dia 11 do mês seguinte, com

Rubrica

EDSC

Rubrica

RJS

Rubrica

WLP

Rubrica

ACDCT



carência de 30 dias. A empresa deverá encaminhar documentação comprovando a quantidade de empregados, por meio do portal de empresas do SINTHORESP, quando da inscrição inicial dos funcionários, ou seja, na implantação, bem como quando houver inclusão ou exclusão de empregados.

§ 3.º Em caso de inadimplemento do custo da assistência odontológica, arcará a EMPRESA com o valor que deixou de recolher, acrescido de multa equivalente a 20% do valor devido, além de juros de 1% ao mês e correção monetária, na forma da lei, observado o limite previsto pelo Código Civil.

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

§ 5.º No caso do trabalhador associado ao SINTHORESP, será garantido o desconto de R\$ 22,00 (vinte e dois reais) na mensalidade associativa, cabendo ao associado desta entidade de classe tão somente completar o valor até R\$ 114,00 (cento e catorze reais) a partir de 01/07/2025.

§ 6.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.

§ 7.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.

§ 8.º Convenciona-se desde já que o valor do benefício desta cláusula será sempre ajustado com base no mesmo índice de reajuste dos salários e demais cláusulas econômicas.

Cláusula 75ª. ROUPAS DE TRABALHO

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

Cláusula 76ª. 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 no valor de **R\$ 65,19** (sessenta e cinco reais e dezenove centavos) para tal finalidade.

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

Rubrica

EDSC

Rubrica

RJS

Rubricar

WLP

Cláusula 77ª. QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a **gratificação de quebra de caixa** a ser paga mensalmente àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa, no valor de **R\$ 92,10** (noventa e dois reais e dez centavos).

Parágrafo único. A ajuda de custo de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

Rubrica

ACDCT



Cláusula 78ª. DISCRIMINAÇÃO

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

Cláusula 79ª. ATESTADO DE GRAVIDEZ

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

Cláusula 80ª. ALEITAMENTO MATERNO

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

Cláusula 81ª. ADOTANTES

Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às **mães adotantes**, nos termos da Lei nº 12.010/2009.

Cláusula 82ª. ABONO DE FALTA À MÃE

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

Cláusula 83ª. CRECHE E PRÉ-ESCOLA

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

Cláusula 84ª. FILHOS EXCEPCIONAIS

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais um auxílio mensal, equivalente a **20% do piso salarial** que lhe for aplicável, por filho nessa condição, ressalvando-se as condições pré-existentes 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 85ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO

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

Rubrica
WLP

Rubrica
RFS

Rubrica
ACDCT

Rubrica
EDSC



Cláusula 86ª. EDUCAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL DO EMPREGADO.

Na forma da lei, não serão considerados como salários os investimentos efetuados 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 TST (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, desde que a empresa esteja amparada em **Acordo Coletivo de Trabalho**.

XI – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

Cláusula 87ª. TRABALHO DA GESTANTE

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

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

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

Cláusula 88ª. VEDAÇÃO AO TRABALHO DAS GESTANTES E LACTANTES EM LOCAIS INSALUBRES E PERIGOSOS

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

Cláusula 89ª. 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 90ª. CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS

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

a) Fornecimento e exigência de uso dos EPI's adequados, de acordo com as Normas

Rubrica
RFS

Rubrica
WLP

Rubrica
ACDCT

Rubrica
EDSC



Regulamentadoras, tais como luvas de látex, botas impermeáveis, máscaras e óculos; e

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

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

Cláusula 91ª. 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. Recomenda-se às empresas que mantenham sanitários separados para homens e mulheres, chuveiros com água quente, que abasteçam os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e àquelas que se utilizarem de mão de obra feminina, que tenham à disposição das mesmas absorventes higiênicos para uso em situações de emergência.

Cláusula 92ª. 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 93ª. INSTITUTO DE SAÚDE – NR-5

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

XII – RELAÇÕES SINDICAIS

Cláusula 94ª. 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,

Rubrica
RJS

Rubrica
WLP

Rubrica
ACDCT

Rubrica
EDSL



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 95ª. 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 deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, limitados ao valor mínimo de **R\$ 57,00** (cinquenta e sete reais) e ao valor máximo de **R\$ 114,00** (cento e quatorze reais), ambos a partir de 01/07/2025, 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. Foi garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o tenha feito pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, na **Sede Central da entidade – Rua Taguá, 282, Liberdade, em São Paulo– SP ou nas subdeses: ATIBAIA – Rua Clóvis Soares, 853, Alvinópolis; GUARULHOS- Rua Francisco Antônio de Miranda, 114, Jardim Guarulhos; MOGI DAS CRUZES – Rua Professora Leonor de Oliveira Melo, 19, Jardim Santista; OSASCO – Rua Dr Mario Pinto Serva, 30, Centro; SANTO AMARO –Rua Dr Carlos Augusto de Campos, 40, ZONA LESTE- Av Amador Bueno da Veiga, 1737, Penha**, conforme deliberação da Assembleia Geral havida aos 3 de abril de 2025, no prazo de 10 (dez) dias, ou seja, entre os dias 23/06/2025 e 02/07/2025, cuja datas de início e término foram divulgadas no Jornal Folha de São Paulo, edição de 18 de junho de 2025, página A20;
- 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,

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSC



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 nos autos do ARE1018459, em sede de embargos de declaração Recurso Extraordinário com Agravo, a constitucionalidade das contribuições assistenciais, estando em maioria sendo explicitado o entendimento de que: **“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”**.
- I. As empresas assumem, da mesma forma, o entendimento da Segunda Turma, do C. STF, esposados nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º-08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na sequência transcritos:

“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

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

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSL



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

Rubrica

EDSC

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ACDC



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

J. 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 Civis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

Cláusula 96ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO

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

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

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

CF, Art. 5º. [...]

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

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

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ALDCT

Rubrica

EDSL



Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.

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

Do direito adquirido

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

Do Ato Jurídico Perfeito

III. O Termo de Ajuste de Conduta – TAC, assinado perante o Ministério Público do Trabalho, da 2ª Região, - Inquéritos Cíveis nºs 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da classe, é um ato jurídico perfeito, posto que dele emanam direitos e obrigações, tais como a possibilidade de o suscitante preservar a assistência tradicionalmente prestada aos trabalhadores e seus familiares, mantendo para tanto seu quadro de funcionários da ordem de mais de 500 funcionários.

Cláusula 97ª. ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO E À SOLIDARIEDADE

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

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

Cláusula 98ª. 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

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ACDCT

Rubrica

EDSL



informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos.

Cláusula 99ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

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 **SINDHOTÉIS-SP** 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 Assistencial Patronal**, instituída pela presente Cláusula, em favor do **SINDHOTÉIS-SP**.

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

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

a) **R\$ 130,00** (cento e trinta reais) por mês, para as empresas com até 5 empregados, inscritas no SIMPLES;

b) **R\$ 240,00** (duzentos e quarenta reais) por mês, para as empresas com mais de 5 empregados, inscritas no SIMPLES;

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ALDCT

Rubrica

EDSL



c) **R\$ 350,00** (trezentos e cinquenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Presumido; e

d) **R\$ 460,00** (quatrocentos e sessenta reais) por mês, para as empresas tributadas pelo Lucro Real.

III – A empresa com mais de um estabelecimento deverá calcular e recolher a **Contribuição Assistencial 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 Assistencial Patronal** no prazo assinalado no boleto que será emitido pelo *site* do Sindicato Patronal (www.sindhoteissp.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 Assistencial 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 Por meio das assembleias gerais extraordinárias devidamente convocadas e realizadas pelo SINDHOTÉIS-SP, e em conformidade com o recente entendimento do Supremo Tribunal Federal, explicitado nos autos do ARE 1.018.459, em sede de embargos de declaração em Recurso Extraordinário com Agravo, restou amplamente garantido o direito de oposição ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal, a ser eventualmente exercido pelas empresas da categoria no período compreendido entre 01/09/2023 e 11/09/2023, conforme deliberado e aprovado pelas assembleias ora em referência.

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

§ 4.º A contribuição assistencial patronal é obrigatória, consoante entendimento do Supremo Tribunal Federal, no julgamento de mérito do Tema 935 de Repercussão Geral. Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista conhecido e provido (TST-RR-20957-42.2015.5.04.0751, julgado em 24/4/2024), decidiu *“que se admita a cobrança das contribuições assistenciais ajustadas em instrumentos coletivos, não apenas dos trabalhadores e empresas sindicalizados, mas também de todos os demais integrantes das categorias profissional e **patronal**. Afinal, se a representação do sindicato é ampla e se a defesa dos interesses e direitos da categoria pelo ente sindical abrange a todos os seus integrantes, sindicalizados ou não, da mesma forma o custeio dessa atividade sindical deve observar o princípio da solidariedade entre todos os seus beneficiários”*.

Cláusula 100ª. TEMPO DE SERVIÇO DO MANDATÁRIO SINDICAL

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

Rubricar

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ALDCT

Rubrica

EDSC



Cláusula 101ª. 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 divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o sindicato suscitante fornecer os quadros.

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

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

Cláusula 102ª. 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 103ª. 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 104ª. DELEGADOS SINDICAIS

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

Cláusula 105ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS

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

Cláusula 106ª. RELAÇÕES DE CONTRIBUINTES

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

Cláusula 107ª. CÓPIAS DAS RAIS

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

Parágrafo único. Para as empresas que estão desobrigadas da transmissão anual das RAIS por serem integrantes do grupo de empresas obrigadas ao envio da folha de pagamento salarial ao e-

Rubrica
RJS

Rubrica
WLP

Rubrica
ALDCT

Rubrica
EDSC



Social, recomenda-se que enviem ao sindicato laboral as guias SEFIP, mês a mês, no email sindical@sinthoresp.org.br.

Cláusula 108ª. CURSOS NOS SINDICATOS

No decorrer dos **curros** promovidos pelos sindicatos, a empresa poderá conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno.

Cláusula 109ª. 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.

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

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

Cláusula 110ª. COMISSÃO PARITÁRIA. APERFEIÇOAMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

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

XIII – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 111ª. ABRANGÊNCIA

A presente convenção abrangerá a todos os integrantes das categorias profissional e econômica representadas, que estejam sob a relação que preenche os requisitos do artigo 3º da CLT, incluindo empregados terceirizados, independentemente de fazerem parte ou não nos quadros associativos das entidades suscitante e suscitada, isto é, na mesma área geográfica comum a todas as entidades.

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

ESTATUTO SOCIAL

TÍTULO I

CONSTITUIÇÃO E AFINS

Rubrica

WLP

Rubrica

RJS

Rubrica

ALDCT

Rubrica

EDSC



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

Parágrafo único - Compreendem-se na representação do sindicato os trabalhadores dos seguintes setores: I - hotéis, apart hotéis, motéis, flats, hospedarias, pensões, pousadas, casas de hospedagem e assemelhados;

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

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

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

Cláusula 112ª. MULTA

Será devida multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente instrumento, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, ora fixada em **R\$ 91,73** (noventa e um reais e setenta e três centavos), 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 113ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revisão, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva ficará subordinado aos termos da cláusula 114ª desta Convenção Coletiva, bem como às demais normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Cláusula 114ª. 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

Rubrica

WLP

Rubrica

RFS

Rubrica

ACDT

Rubrica

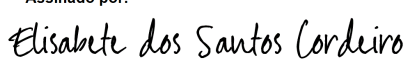
EDSC



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 97ª 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, 4 de agosto de 2025.

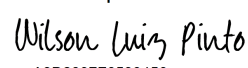
Pela representação dos empregados

Assinado por:

 F840BE7DC4F14CC...
ELISABETE DOS SANTOS CORDEIRO
 Presidente do SINTHORESP

Assinado por:

 461FCE8E1FAB4C1...
RUBENS FERNANDES DA SILVA
 Presidente da Comissão de Negociação Coletiva do SINTHORESP

Pela representação dos empregadores

Assinado por:

 A3D2897F6539456...
WILSON LUIZ PINTO
 Presidente do SINDHOTÉIS-SP

Pela entidade interveniente-anuente

Assinado por:

 1ACA4AFD34B84A3...
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TURISMO - CNTUR
 (CNPJ 03.992.700/0001-06)
ANDREA CAROLINA DA CUNHA TAVARES
 Delegada da CNTUR na OIT e no CNT