

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2021/2023

ORIENTAÇÕES SOBRE O PRINCIPAIS PONTOS:

Para mais informações consulte a íntegra do documento em nossa home page.

Permanecendo alguma dúvida, consulte nosso Departamento Jurídico.

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,

SINHORES Osasco - Alphaville e Região, Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Osasco e Região,

➤ VIGÊNCIA E DATA BASE

2 (dois) anos, ou seja, no período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2023, mantida a data-base em 1º de julho.

➤ ABRANGÊNCIA

Municípios: **Barueri, Cajamar (incluindo-se Jordanésia), Carapicuíba, Itapevi, Jandira, Osasco, Pirapora do Bom Jesus e Santana de Parnaíba.**

➤ CORREÇÃO SALARIAL

a) Em 1º de outubro de 2021: correção de 3% (três por cento)

b) Em 1º de março de 2022: correção de 3% (três por cento)

c) Em 1º de junho de 2022: correção de 6% (seis por cento)

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

▪ Em caso de **rescisão do contrato de trabalho** do empregado a partir de 1º de julho de 2021, tal fato não prejudicará o direito deste ao cálculo das verbas rescisórias com o inteiro reajustamento salarial. Assim, os empregados dispensados deverão receber juntamente com suas verbas rescisórias as diferenças decorrentes dos índices de reajustamento salarial que não foram aplicados, a depender da data da rescisão. Exemplos:

Empregado dispensado em 30/07/2021, e que, portanto, não teve aplicado sobre os seus salários nenhum reajuste: A empresa deverá pagar as verbas rescisórias com o salário vigente e, em rubrica específica, quitar a diferença que seria devida mediante a aplicação dos três índices de reajuste. Essa diferença será paga a título de **INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR** e sobre ela não serão incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.

Empregado dispensado em 01/04/2022, e que tenha aplicado sobre os seus salários somente o índice de reajuste previsto nas alíneas "a" e "b" da Correção Salarial. A empresa deverá pagar as verbas rescisórias com o salário vigente e, em rubrica específica, quitar a diferença que seria devida mediante a **aplicação do outro reajuste de 6% previsto na alínea "c"** da Correção Salarial. Essa diferença será paga a título de **INDENIZAÇÃO COMPLEMENTAR** e sobre ela não serão incidirá nenhum encargo trabalhista ou previdenciário.

➤ PISOS SALARIAIS

▪ **Atenção: O plano de saúde apto à concessão dos menores pisos salariais poderá ser na modalidade de coparticipação, restando mantida a obrigação do empregador de arcar integralmente com as mensalidades do plano de saúde.**

I) Para as microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES, que concedem plano de saúde:

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais);
- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos);
- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.304,90** (mil trezentos e quatro reais e noventa centavos);
- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais).

II) Para as empresas tributadas pelo Lucro Real ou Lucro Presumido, que concedem plano de saúde:

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.279,00** (mil e duzentos e setenta e nove reais);
- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.317,37** (mil trezentos e dezessete reais e trinta e sete centavos);
- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.356,89** (mil trezentos e cinquenta e seis reais e oitenta e nove centavos);
- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.439,00** (mil quatrocentos e trinta e nove reais).

III – Para as microempresas, empresas de pequeno porte e empresas enquadradas no regime do SIMPLES, que não concedem plano de saúde:



- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.342,00** (mil e trezentos e quarenta e dois reais);
- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.382,26** (mil trezentos e oitenta e dois reais e vinte e seis centavos);
- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.423,72** (mil quatrocentos e vinte e três reais e setenta e dois centavos);
- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.510,00** (mil quinhentos e dez reais);

IV) Para as empresas tributadas pelo Lucro Real ou Lucro Presumido, que não concedem plano de saúde:

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.396,00** (mil e trezentos e noventa e seis reais);
- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.437,88** (mil quatrocentos e trinta e sete reais e oitenta e oito centavos);
- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$ 1.481,01** (mil quatrocentos oitenta e um reais e um centavo);
- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.570,00** (mil quinhentos e setenta reais) para os mensalistas (empregados que recebem salários por mês).

V) O piso salarial para os empregados de empresas que adotem a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas, independentemente do seu porte econômico ou regime tributário a que esteja submetida será:

- **A partir de 01/07/2021**, de **R\$ 1.230,00** (mil e duzentos e trinta reais);
- **A partir de 01/10/2021**, de **R\$1.266,90** (mil duzentos e sessenta e seis reais e noventa centavos);
- **A partir de 01/03/2022**, de **R\$1.304,90** (mil trezentos e quatro reais e noventa centavos);
- **A partir de 01/06/2022**, de **R\$1.384,00** (mil trezentos e oitenta e quatro reais).

▪ **Atenção:** o Piso Salarial acima (menor piso) está condicionado à prática da modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas. Caso a empresa deseje fazer a retenção de até 33% (empresas com lucro real ou presumido) ou de até 20% (Simples Nacional) destinado à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento, deverá, **obrigatoriamente**, fazer o respectivo Acordo Coletivo no Sinthoresp, com possibilidade de orientação técnica do SinHoRes (Cláusula 22ª).

- **COVID-19: PRORROGAÇÃO DAS MEDIDAS SOBRE REDUÇÃO DE JORNADAS E SALÁRIOS E DE SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE TRABALHO, PREVISTAS NOS TERMOS ADITIVOS ANTERIORES**

As medidas que possibilitam a redução de jornadas e salários, bem como aquelas que possibilitam a suspensão dos contratos de trabalho, aplicáveis a empregados e empregadores até 30 de junho de 2021 e previstas nos três Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, poderão continuar a ser aplicadas pela empresa durante o período de **1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022**, nos termos dos parágrafos seguintes.

➤ **BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (Obrigatório)**

Esta cláusula é obrigatória a TODAS as empresas.

Sem prejuízo do disposto nas Convenções Coletivas anteriores, as empresas recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, o valor **total de R\$ R\$24,64 (vinte e quatro reais e sessenta e quatro centavos)**, por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br.

Atenção 1: O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a **10 (dez) vezes o menor piso salarial**. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

Atenção 2. Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, **podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.**

➤ **SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS E AUXÍLIO FUNERAL FAMILIAR (Obrigatório)**

Esta cláusula é obrigatória a TODAS as empresas. As empresas, independentemente do regime tributário ou número de empregados, **CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS E AUXÍLIO FUNERAL FAMILIAR**, indistintamente, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

ATENÇÃO: Incorrerá a empresa que deixar de contratar e manter o seguro de vida, acidentes pessoais e auxílio funeral familiar, exatamente com mesmas "coberturas", "condições", "benefícios" e "garantias" da presente cláusula, com **INDENIZAÇÃO EM DOBRO (podendo chegar a R\$44.600.00)**.

As empresas deverão contratar o seguro EXATAMENTE com as mesmas "coberturas", "condições", "benefícios" e "garantias" previstas na CCT 2021-2023. **Alertamos** que os setores de fiscalização das entidades sindicais têm observado com muita frequência, a contratação de apólices que não atendem a cláusula, na íntegra. **Fique Atento** para não sofrer ações punitivas por ter contratado um seguro de vida fora das especificações;

O SinHoRes e o Sinthoresp indicam aos que se interessarem, a Corretora Oficial dos Sindicatos anuentes, a empresa Contrato Corretora de Seguros (contato: www.contratosegurosdigitais.com.br), por esta comercializar o produto que atende na íntegra a presente cláusula e possuir parceria com o Instituto de Ajuda Ebenézer, para atendimento do parágrafo 4º, abaixo; **DÚVIDAS e REGULARIZAÇÃO DA CESTA SOCIAL: relacionamento@sinhoressesasco.com.br ou (11) 99805-5505 - Sra. Marta**

Os Sindicatos negociaram com a PORTO SEGURO, através da sua Corretora Oficial, o melhor valor do mercado para o prêmio do seguro, com a garantia e segurança de que a empresa atenderá a totalidade das "coberturas", "condições", "benefícios" e "garantias" da presente cláusula pelo valor sugerido de: **R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos) por empregado;**

ATENÇÃO: Para o correto enquadramento da empresa os atendimentos de sinistros deverão ser feitos através de **acompanhamento de Assistente Social**, que deverá prestar os seguintes serviços:

- a) Visita domiciliar e entrevista para avaliação das necessidades das famílias sinistradas;
- b) Atendimento aos segurados e seus dependentes;
- c) Atendimento à empresa e escritório de contabilidade;
- d) Providenciar a documentação junto ao sinistrado, empresa e contabilidade para dar entrada no sinistro;
- e) Encaminhamento a serviços especializados, se necessário;
- f) Atendimento de sinistro de DPVAT, quando for o caso e conforme legislação vigente;

Deverão estar cobertos **todos** os funcionários constantes na GFIP e não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

O descumprimento total ou parcial desta cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro;

O Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias; **a não apresentação desses documentos implica em presunção de descumprimento da CCT, por parte da EMPRESA;**

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

➤ **CLÁUSULA 93ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINHORES OSASCO – ALPHAVILLE E REGIÃO**

DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

A Contribuição Negocial Patronal, em favor do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região, é de

cumprimento compulsório para todas empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação preparada, padarias que servem refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas à varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial. Obriga sócios e não sócios, sem qualquer exceção, conforme previsto no artigo 513, alínea "e", da CLT, combinado com o artigo 8º, da Constituição Federal, bem como, previsão expressa nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2021-2023 (e anteriores), que possui força de lei e, especialmente, pela aprovação em AGE – Assembleia Geral Extraordinária da categoria, realizada em 17.04.2017, ratificada em 24.11.2020;

I – O artigo 611-B da CLT, enumera de modo taxativo sobre quais questões as negociações coletivas não poderão contemplar 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 para a categoria econômica;

II – A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) ampliou a responsabilidade do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região na defesa dos interesses da categoria econômica ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo à CCT – Convenção Coletiva de Trabalho superioridade em relação a legislação vigente, nos termos do artigo 611-A;

III – Assim como a contribuição prevista no artigo 578 da CLT, a Contribuição Negocial Patronal prevista nesta Cláusula também é obrigatória, haja vista a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, a norma coletiva que a veicula tem força de lei;

IV – Tal contribuição cuida de provisionar a representação patronal de recursos para manter sua estrutura física, empregados, advogados, contadores, ações de comunicação e de desenvolvimento do setor, dentre muitas outras. Considere-se ainda que o sindicato patronal necessita seguir defendendo as empresas perante os Poderes Executivo, Legislativo, Judiciário, à opinião pública e junto à representação dos trabalhadores (Sinthoresp) para, inclusive, promover a Convenção Coletiva de Trabalho e instaurar dissídio coletivo;

V – Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, a Contribuição Negocial Patronal poderá ser recolhida juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, previsto na Cláusula 79ª, disponibilizado no website: www.beneficiosocial.com.br e, exclusivamente por esse canal, poderá ser pago à vista com desconto ou parcelado em até 12 (doze) vezes;

a) O recolhimento ocorrerá anualmente, com início no dia 10 de julho, de cada ano;

b) O não pagamento dentro de tal prazo sujeitará o inadimplente à multa de 2% (dois por cento) incidente sobre o total devido, acrescido de juros à razão de 0,33% ao dia (1% ao mês ou 12% ao ano), podendo ainda ser levada a protesto e negativação do nome da empresa junto aos órgãos de proteção ao crédito;

c) A Matriz deverá recolher a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Negociais Patronais;

d) O SinHoRes Osasco – Alphaville e Região, sensível às sucessivas crises econômicas do setor, não promoverá reajuste em 2021, mantendo-se inalterados os valores praticados desde 2019, conforme a tabela abaixo:



CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL OBRIGATÓRIA: ANO 2021	
REGIME TRIBUTÁRIO	
SIMPLES NACIONAL	LUCRO REAL OU PRESUMIDO
R\$ 450,00 (anual) ou até 12 x de R\$37,50	R\$ 900,00 (anual) ou até 12 x de R\$ 75,00

§2º. Visando a previsão orçamentária das empresas, a partir de julho de 2022, levando em consideração 3 (três) anos sem reajuste e a necessidade de recomposição financeira da entidade, ocorrerá a revisão nos valores e formato de cobrança da Contribuição Negocial Patronal, escalonados de acordo com o porte e o regime tributário da empresa, consoante a tabela abaixo:

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL OBRIGATÓRIA: ANO 2022	
REGIME TRIBUTÁRIO	VALOR ANUAL OU EM ATÉ 12 PARCELAS
SIMPLES NACIONAL: ATÉ 5 EMPREGADOS	R\$ 600,00 (anual) ou 12 x de R\$ 50,00
SIMPLES NACIONAL: + DE 5 EMPREGADOS	R\$ 1.200,00 (anual) ou 12 x de R\$ 100,00
LUCRO PRESUMIDO	R\$ 1.800,00 (anual) ou 12 x de R\$ 150,00
LUCRO REAL	R\$2.400,00 (anual) ou 12 x de R\$ 200,00

- O recolhimento será feito da mesma forma destaca no inciso V, do §1º, acima, ou seja, juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, disponibilizado no website: www.beneficiosocial.com.br e, exclusivamente por esse canal, poderá ser pago à vista com desconto ou parcelado em até 12 (doze) vezes;

DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

§3º. Ficam sujeitas à Contribuição Sindical Patronal, em favor do SinHoRes Osasco – Alphaville e Região, todas as empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação preparada, padarias que servem refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas à varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial, uma vez que é prevista no artigo 580, da CLT, consoante autorização expressa da categoria econômica outorgada na AGE – Assembleia Geral Extraordinária realizada em 17.04.2017, posteriormente ratificada em 24.11.2020, além de previsão nesta Convenção Coletiva 2021-2023 e anteriores;

I – A chamada “Reforma Trabalhista”, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical (Imposto Sindical), conferindo eletividade, mas não a extinguiu;

II – A cobrança ocorrerá anualmente, até o dia 31, do mês de JANEIRO, da seguinte forma:

a) Os respectivos valores, reajustados periodicamente, constam na tabela fornecida pela CNTur – Confederação Nacional de Turismo, conforme o enquadramento do capital social de cada empresa e estão disponíveis no website do SinHoRes, juntamente com uma explicação sobre a forma de

cálculo, conforme a tabela abaixo, praticada em janeiro de 2021:

	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1	de 0,01 a 26.879,25	contribuição mínima	R\$ 224,50
2	de 26.879,26 a 53.758,50	0,8 %	-
3	de 53.758,51 a 537.585,00	0,2 %	R\$ 336,43
4	de 537.585,01 a 53.758.500,00	0,1 %	R\$ 897,98
5	de 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02 %	R\$ 45.797,09
6	de 286.712.000,01 em diante	contribuição máxima	R\$ 105.662,55

b) A Matriz recolhe a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Sindicais Patronais;

c) As empresas poderão solicitar o respectivo boleto, até a data de seu vencimento (31.01), ao SinHoRes, emitidos diretamente no site da entidade ou enviados via correio ou e-mail.

➤ ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS E EXCEÇÕES

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 exclusivamente em favor dos empregados relacionados na **Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas**, anexada à presente convenção coletiva de trabalho, os valores que incidirão para fins de cálculo e pagamento dos encargos previdenciários e trabalhistas.

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/ostensivas**, 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/ostensivas** –, 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, maitres, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc.).

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), de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto.

No caso de haver hotel ou meio de hospedagem que, não realizando a cobrança de gorjetas de seus

clientes, estejam sem aplicar uma das Tabelas de Estimativa de Gorjetas – seja a anexada à presente Convenção ou outra prevista em acordo coletivo de trabalho –, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos **de valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas.**

➤ ESTIMATIVA DE GORJETA NOS SETORES DE GASTRONOMIA E ALIMENTAÇÃO

Caberá aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas (**não aplicáveis aos estabelecimentos que adotem a entrega do alimento mediante pagamento prévio, delivery e buffets**) constante do anexo da Convenção Coletiva de Trabalho ou a ser entabulada via acordos e instrumentos coletivos de trabalho firmados com a participação do sindicato laboral.

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), assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto.

Para efeito de utilização da Tabela de Estimativa de Gorjeta, serão consideradas gorjetas espontâneas, sempre que na nota de despesa ou pré-conta entregue ao cliente do estabelecimento, não sejam incluídas ou mesmo discriminadas, seja de forma mecânica ou manual, ou seja, totalmente desconhecida do empregador (em razão do fato de serem facultativas). Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado.

Dessa forma, é de conhecimento geral que existem determinadas atividades que por força dos usos e costumes dos clientes, já arraigados na cultura popular, e que pelo sistema de operação da empresa não deixam margem de oportunidade para a outorga de gorjetas. O SinHoRes recomenda, nesses casos, em que notoriamente inexistem gorjetas na modalidade espontânea que, se desejarem e for possível, modifiquem a operação no sentido de adotar a entrega do alimento mediante pagamento prévio, mediante a "ficha no caixa" ou fazer a cobrança no momento da finalização do auto serviço ou após a pesagem do alimento, ou seja, antes do consumo.

O SinHoRes, em hipótese alguma, desestimula as gorjetas nesse tipo de estabelecimento, ao contrário, apoia e recomenda fortemente a adoção de campanhas internas de estímulo, no sentido de mudar o hábito e os costumes dos clientes, para começarem a prestigiar os atendentes com "caixinhas/gorjetas".

➤ GORJETAS COMPULSÓRIAS

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.

O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo **10% (dez por cento)**.

O montante mensal arrecadado a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será

distribuído da seguinte forma:

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

a) 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.

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

Nas empresas com mais de 60 funcionários, 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.

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

Para a formalização dos acordos coletivos, a empresa poderá, preferencialmente, contar com assistência técnica do SinHoRes, quando expressa e previamente solicitado, bem como, atender aos critérios estabelecidos pela entidade patronal.

Será devido ao sindicato profissional, se autorizado pela assembleia dos trabalhadores em acordo coletivo de trabalho de empresas com 60 (sessenta) ou menos empregados, a contribuição de fiscalização, no valor unitário de R\$ 13,00 (treze reais) mensais por empregado, e desde que por este autorizado o desconto, prévia e expressamente. Contudo, o trabalhador associado da entidade quites com suas obrigações estatutárias, bem como o trabalhador não associado, mas que pague a contribuição assistencial, **estará isento da contribuição de fiscalização.**

➤ HOMOLOGAÇÕES

Todas as empresas da categoria **que não estiverem em dia com o BSF - Benefício Social Familiar** (cláusula 79^a) **e com o Seguro de Vida** (cláusula 70^a) **ficam obrigadas a homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados com mais de 1 (um) ano de serviço** perante o SINTHORESP, sob pena de nulidade.



➤ 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.

Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados tíquetes-refeição, no valor unitário de **R\$ 22,40** (vinte e dois reais e quarenta centavos) por dia trabalhado.

➤ VALE-ALIMENTAÇÃO

Em substituição ao item anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, cujo valor mensal equivalerá à multiplicação do valor unitário de **R\$ 20,00** (dezessete reais e noventa centavos) por dia de trabalho.

A opção pela concessão de vales-alimentação de que trata a presente cláusula, em qualquer caso, **dependerá da expressa anuência do empregado.**

➤ VALE-TRANSPORTE

O vale-transporte deverá obrigatoriamente ser concedido em passes, meios magnéticos ou outros previstos em lei, vedando-se o pagamento em pecúnia.

➤ VALE-COMBUSTÍVEL

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

A opção pela concessão de vales-combustível, em qualquer caso, dependerá da **expressa anuência** do empregado.

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 7.418/1985.

➤ 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 no valor de **R\$ 51,52** (cinquenta e um reais e cinquenta e dois centavos) mensalmente.

Não se aplica no caso de fornecimento de apenas um avental.

➤ QUEBRA DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 72,80** (setenta e dois reais e oitenta centavos), corrigíveis, àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

➤ **FILHOS EXCEPCIONAIS**

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

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

➤ **CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS**

As empresas estão obrigadas a tomarem tais providências em relação a estas trabalhadoras:

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

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

➤ **CLÁUSULA 106ª. MULTA**

O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 72,80** (setenta e dois reais e oitenta centavos), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.

➤ **CLÁUSULA 108ª. DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, combinado com o art. 620 da CLT, o SINTHORESP possui a prerrogativa de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho que melhor atendam aos anseios de seus representados, e tomar as medidas necessárias para a defesa de seus direitos e interesses.

Para a formalização dos acordos coletivos, a empresa poderá, preferencialmente, contar com assistência técnica do SinHoRes, quando expressa e previamente solicitado, bem como, atender aos critérios estabelecidos pela entidade patronal.