

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP003529/2023
DATA DE REGISTRO NO MTE: 26/04/2023
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR013958/2023
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.126467/2023-15
DATA DO PROTOCOLO: 20/04/2023

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMPR.NO COM.HOT.E SIMIL.DE SBCAMPO E REGIAO SINDEHOT-SBC, CNPJ n. 59.956.805/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ PARENTE DIAS;

E

SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DO GRANDE ABC, CNPJ n. 51.109.841/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO MOREIRA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 30 de setembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados no comércio hoteleiro e similares em Hotéis, Apart-Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedaria, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Choperias, Boates, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods, Self-Service, Pastelarias, Cafés, Rotisseries, Quiosques, Drive-In, e estabelecimentos assemelhados, (nela incluídos os que trabalham com bebidas e alimentação preparada), ainda que, exerçam suas funções em supermercados, cooperativas, padarias, shoppings, bingos, casas de diversões, clubes, associações ou qualquer outro estabelecimento, com abrangência territorial em Diadema/SP, Rio Grande da Serra/SP e São Bernardo do Campo/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS (PISOS SALARIAIS)

Piso Salarial - Integral

3.1. - A partir de 1º/10/2022, os salários normativos da categoria profissional passam a ser de:

a) **R\$ 1.779,95 (Um Mil e Cento e Setenta e Nove Reais e Noventa e Cinco Centavos)** para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais para as **empresas participantes do REPIS;**

b) **R\$ 2.141,65 (Dois Mil e Cento e Quarenta e Um Reais e Sessenta e Cinco Centavos)** para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais para as **empresas NÃO participantes do REPIS.**

3.2. - A partir de 1º./02/2023, os salários normativos da categoria profissional passam a ser de:

a) **R\$ 1.801,71 (Um Mil e Oitocentos e Um Reais e Setenta e Um Centavos)**, para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais para as **empresas participantes do REPIS**;

b) **R\$ 2.167,84 (Dois Mil e Cento e Sessenta e Sete Reais e Oitenta e Quatro Centavos)**, para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais para as **empresas NÃO participantes do REPIS**.

Parágrafo primeiro - Será permitida a compensação de horas de trabalho, com acréscimo dessas horas em alguns dias e a consequente redução em outros dias, desde que a jornada diária não ultrapasse 10 (dez) horas.

Parágrafo segundo - Fica assegurado o Salário-Mínimo Estadual aos empregados admitidos que não possuam prática ou qualificação na categoria profissional, enquanto durar o período de vigência de seu contrato de experiência.

Piso Salarial - Meia Jornada



3.3. - A partir de 1º./10/2022, os salários normativos para os empregados contratados por meia jornada passam a ser de:

a) **R\$ 889,97 (Oitocentos e Oitenta e Nove Reais e Noventa e Sete Centavos)** para jornada de 22 horas semanais ou 110 horas mensais para as **empresas participantes do REPIS**;

b) **R\$ 1.070,82 (Hum Mil Reais e Setenta Reais e Oitenta e Dois Centavos)** para jornada de 22 horas semanais ou 110 horas mensais para as **empresas NÃO participantes do REPIS**.

3.4. - A partir de 1º./02/2023, os salários normativos para os empregados contratados por meia jornada passam a ser de:

a) **R\$ 900,85 (Novecentos Reais e Oitenta e Cinco Centavos)**, para jornada de 22 horas semanais ou 110 horas mensais para as **empresas participantes do REPIS**;

b) **R\$ 1.083,92 (Hum Mil e Oitenta e Três Reais e Noventa e Dois Centavos)**, para jornada de 22 horas semanais ou 110 horas mensais para as **empresas NÃO participantes do REPIS**.

Parágrafo terceiro - As empresas poderão contratar empregados por meia jornada de trabalho cuja carga horária será de 22 (vinte e duas) horas semanais, cujo piso salarial será de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial descrito no caput. As horas excedentes serão computadas com o adicional de hora extraordinárias previsto neste instrumento.

Piso Salarial - Jornada especial de 06 horas

3.5. As empresas poderão adotar turnos de trabalho de 06 horas diárias, garantindo a jornada mensal de 180 (cento e oitenta) horas. Para tanto, serão considerados os seguintes pisos salariais:

a) A partir de 1º./10/2022 o piso de **R\$ 1.674,00 (Hum Mil Seiscentos e Setenta e Quatro Reais)** para a jornada de 180 horas mensais para as **empresas participantes do REPIS;**

b) A partir de 1º./10/2022, o piso de **R\$ 2.014,20 (Dois Mil e Quatorze Reais e Vinte Centavos)** para a jornada de 180 horas mensais para as **empresas NÃO participantes do REPIS;**

c) A partir de 1º./02/2023, o piso de **R\$ 1.693,80 (Hum Mil Seiscentos e Noventa e Três Reais e Oitenta Centavos)** para a jornada de 180 horas mensais para as **empresas participantes do REPIS;**

d) A partir de 1º./02/2023, o piso de **R\$ 2.039,40 (Dois Mil e Trinta e Nove Reais e Quarenta Centavos)** para a jornada de 180 horas mensais para as **empresas NÃO participantes do REPIS;**

Parágrafo quarto - Será concedido um intervalo de 15 minutos de descanso.

Parágrafo quinto - As empresas poderão elastecer a jornada de 6 horas no máximo em duas horas diárias, remunerando as horas excedentes com 50%, se aderirem ao REPIS, ou 60% caso não tenham aderido.

Piso Salarial - Salário Hora

3.6. No período compreendido entre 1º/10/2022 e 30/09/2023, as empresas poderão contratar empregados na condição de horistas com os seguintes salários:

a) A partir de 1º./10/2022, salário/hora de **R\$ 9,30 (nove reais e trinta centavos)**, por hora, **empresas participantes do REPIS;**

b) A partir de 1º./10/2022, salário/hora de **R\$ 11,19 (onze reais e dezenove centavos)** para **empresas NÃO participantes do REPIS;**

c) A partir de 1º./02/2023, salário/hora de **R\$ 9,67 (nove reais e sessenta e sete centavos)**, por hora, para **empresas participantes do REPIS;**

d) A partir de 1º./02/2023, salário/hora de **R\$ 11,49 (onze reais e quarenta e nove centavos)**, **empresas NÃO participantes do REPIS;**

A contratação com salário hora obedecerá aos seguintes critérios:

e) A carga semanal de trabalho do empregado horista fica limitada a 16 (dezesesseis) horas, não devendo ser inferior a 5 (cinco) horas diárias e não podendo ultrapassar o limite diário de oito horas;

f) As horas excedentes ao limite de 16 (dezesesseis) horas semanais serão acrescidas do adicional de horas extraordinárias de 60% previstos nesta convenção;

g) Para efeito de férias e décimo terceiro salário será considerado a média dos últimos doze meses trabalhados ou, em se tratando de empregado com menos de um ano de trabalho para a empresa, a média do tempo de serviço;

h) Ao trabalhador horista serão assegurados todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exceto o Plano de Saúde de que trata a cláusula 18ª. da Convenção Coletiva de Trabalho;

i) A contratação de empregado horista será registrada na CTPS e ficha de registro do empregado;

j) Para efeito de pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), será observada a seguinte regra: número de horas trabalhadas multiplicadas pelo salário hora, dividido por 8 (número de horas de trabalho) multiplicado pelo número de dias de descanso, e, na semana que não houver prestação de serviços não haverá pagamento de (DSR).

Parágrafo sexto - Somente serão permitidas as seguintes jornadas de trabalho:

a) Jornada integral, com carga semanal de 44 horas;

b) Meia jornada, com carga semanal de 22 horas;

c) *Jornada de 6 horas diárias;*

d) *Jornada de 12X36;*

e) *Empregado horista.*

Parágrafo sétimo - A empresa só poderá adotar turnos de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante formalização de acordo para compensação de horas junto ao Sindicato Profissional.

-

Parágrafo oitavo - CONTROLE ALTERNATIVO DE PONTO ELETRÔNICO

Consoante Portaria No. 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego fica a EMPRESA autorizada a adotar sistema alternativo eletrônico de ponto para controle de jornada de trabalho e dispensada de observar as exigências contidas na Portaria 1510/2009, do Ministério do Trabalho, especialmente a de adquirir e usar o Registrador Eletrônico de Ponto - REP.

a) - Fica a EMPRESA obrigada a observar os ditames da Portaria nº. 373/2011, do Ministério do Trabalho.

b) - Fica ajustado que eventual alteração da Portaria nº. 373/2011, do Ministério do Trabalho, durante a vigência deste instrumento, não invalidará este Acordo, que é firmado sob a égide da legislação vigente e vigorará pelo prazo ajustado.

PISOS ESTABELECIDOS NESTA

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NA

CLÁUSULA 3ª. - SALÁRIOS NORMATIVOS (PISOS SALARIAIS)

		COM REPIS	SEM REPIS
Piso Integral 44 horas semanais ou 220 horas mensais	1º./10/2022	1.779,95	2.141,65
	1º./02/2023	1.801,71	2.167,84
Piso Meia Jornada 22 horas ou 110 horas mensais	1º./10/2022	889,97	1.070,82
	1º./02/2023	900,85	1.083,92
Piso Jornada Especial 06 horas ou 180 horas mensais	1º./10/2022	1.674,00	2.014,20
	1º./02/2023	1.693,80	2.039,40
Piso Salarial Horista	1º./10/2022	9,30	11,19
	1º./02/2023	9,67	11,49

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL ESPECIAL – REPIS – (REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL)

Considerando a publicação da Lei Complementar n.º 123/2006 que institui o SIMPLES NACIONAL, os Sindicatos convenentes vêm manter a regulamentação referente ao tratamento diferenciado e favorecido a ser dispensado às empresas optantes pelo nominado SIMPLES NACIONAL.

Parágrafo primeiro - Para efeito desta cláusula convencional especial considera-se “microempreendedor individual (MEI)” o empresário individual que aufera em cada ano calendário receita bruta de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais) e que possua apenas 1 (um) empregado, “microempresa” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e considera-se “empresa de pequeno porte” o empresário, a pessoa jurídica ou a ela equiparada que aufera em cada ano calendário receita bruta superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo segundo - No caso de início de atividade de empresa integrante da categoria econômica, no curso do ano-calendário, os limites acima referidos serão proporcionais ao número de meses em que se houver exercido atividade.

Parágrafo terceiro - O enquadramento do empresário individual e do empresário de sociedade simples ou empresária, como: “microempreendedor individual (MEI)”, “microempresa” ou “empresa de pequeno porte” para efeito de aplicação de piso salarial diferenciado (REPIS) somente será efetivado após expressa

aprovação dos sindicatos Convenentes, através de expedição de certidão de regularidade, e mediante as seguintes condições:

a) O enquadramento somente terá validade pelo prazo de vigência desta convenção (1º./10/2022 a 30/09/2023);

b) Mediante solicitação por meio eletrônico da empresa e endereçada ao **SEHAL SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E DE ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC e SINDICATO DOS EMPR.NO COM.HOT.E SIMIL.DE SBCAMPO E REGIAO SINDEHOT-SBC** para enquadramento de piso salarial diferenciado de acordo com a receita bruta auferida no ano calendário anterior.

Parágrafo quarto - A prova documental da condição prevista no parágrafo primeiro desta cláusula será feita por declaração sob responsabilidade, assinada pelo empresário e ou pelo contabilista responsável pela empresa, através de formulário próprio disponibilizado pelos signatários, até o dia **30/04/2023**, ou até 30 dias após a admissão do primeiro empregado e que conste as seguintes informações e declarações:

Parágrafo quinto - Devem constar da documentação referida no parágrafo anterior as seguintes informações e declarações: Razão social, CNPJ, Capital Social registrado na JUCESP, Endereço Completo, Identificação do Sócio e ou do Contabilista Responsável, declaração de que a RECEITA TOTAL auferida no ano calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite ENQUADRAR a empresa na faixa de MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS), **comprovação de cumprimento de todas as cláusulas da convenção vigente e de responsabilidade pela declaração, além da ciência de se tratar de uma cláusula de adesão condicionada à Convenção Coletiva de Trabalho sujeita à aprovação dos sindicatos convenentes, ciência de que a falsidade de declaração ocasionará o desenquadramento do regime especial de piso salarial (REPIS) e consequente pagamento das diferenças salariais.**

a) - As empresas OPTANTES ao REPIS 2022/2023 deverão anexar ao sistema eletrônico fornecido pelo SEHAL os seguintes documentos:

1. GFIP (Guia do FGTS) da competência;
2. Ficha de Registro e/ou cópia do Livro de Registro de cada trabalhador;
3. documentos enviados dos itens a e b serão arquivados em respeito à LGPD.

Parágrafo sexto - A aplicação do REPIS não implicará direito a equiparação salarial em relação aos empregados que contem 2 (dois) ou mais anos de tempo de serviço na empresa.

Parágrafo sétimo - As empresas somente poderão praticar o piso especial após aprovação da inclusão do REPIS junto aos sindicatos convenentes, através da expedição de CERTIDÃO DE REGULARIDADE PELAS ENTIDADES SIGNATÁRIAS.

Parágrafo oitavo - O prazo para aprovação ou recusa FUNDAMENTADA da inclusão da empresa no REPIS, sob pena de aprovação tácita, será de até 30 dias corridos e ininterruptos do protocolo e totalidade de documentos e declarações anexadas ao sistema eletrônico fornecido pelo **SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E DE ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC**, restando apenas a aprovação do sindicato laboral obedecendo os mesmos prazos.

Parágrafo nono - Caso a empresa NÃO se enquadre nas exigências do REPIS, ela deverá praticar os pisos salariais superiores dispostos nos itens 3.1, b e 3.2, b da Cláusula 3ª. desta convenção.

Parágrafo décimo – Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão do sindicato patronal, com validade coincidente com a data do presente convenção, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, devidamente assinado pelos sindicatos profissional e patronal, que lhes facultará, a partir de 1º./10/2022 a prática dos pisos salariais estipulados nos itens 3.1, a e 3.2, a da Cláusula 3ª. desta convenção.

Parágrafo décimo primeiro - O prazo para adesão ao REPIS 2022/2023 terminará no dia **30/04/2023**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

Parágrafo décimo segundo - Em atos homologatórios da rescisão de contrato de trabalho e processos perante a Justiça do Trabalho, a comprovação do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, se fará através da apresentação da CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS – 2022/2023, datada antes do referido evento.

Parágrafo décimo terceiro - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo décimo quarto - A CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS – 2022/2023 somente será fornecida às empresas que cumpram integralmente as cláusulas constantes da presente convenção.

Parágrafo décimo quinto - Às empresas eventualmente excluídas do regime contábil SIMPLES deverão formular requerimento de consulta de viabilidade de certidão aos Sindicatos Signatários.

Parágrafo décimo sexto – No que se refere ao cumprimento da presente cláusula, fica vedado ao **Sindicato Profissional** a celebração de acordos coletivos de trabalho (REPIS 2022/2023) contrários ao aqui ajustado, sob pena de nulidade dos referidos acordos.

Parágrafo décimo sétimo - As entidades signatárias poderão conjuntamente fazer concessões a empresas que não se enquadram na Cláusula 4ª, considerando fatores sociais relevantes para a categoria profissional a exemplo da manutenção e/ou geração de empregos, desde que os valores não sejam inferiores aos pisos constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho e que obtenham a CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Sobre os salários vigentes em 30/09/2022, será aplicado em 1º./10/2022, o percentual único e negociado de 7,19% (Sete inteiros e dezenove centésimos).

Sobre os salários vigentes em 31/01/2023, será aplicado em 1º./02/2023, o percentual único e negociado de 1,223% (Um inteiro e duzentos e vinte e três décimos).

Parágrafo primeiro - Poderão ser compensadas as antecipações concedidas no período de 1º.10.2021 a 30.09.2022, exceto as decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência ou término de aprendizagem.

Parágrafo segundo - Os pagamentos dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao do vencido e do 13º salário (primeira parcela até dia 30 de novembro e a 2ª parcela até dia 20 de dezembro), deverão obedecer aos prazos legais.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

A empresa concederá ao seu empregado adiantamentos mensais de salário, nas seguintes condições:

a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal;

b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia 20 coincidir com sábado ou feriado, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia imediatamente anterior e quando o dia 20 recair em domingo, deverá ser pago no primeiro dia imediatamente posterior.

c) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º. salário.

d) aos empregados contratados nos termos dos §§ 1º. e 4º., da cláusula 03 deste instrumento normativo, ficará assegurado um vale correspondente, no mínimo, ao valor de 40 (quarenta) horas e 10 (dez) horas, respectivamente.

CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados comprovantes de todos os pagamentos efetuados, discriminando as verbas pagas, descontadas e o valor da parcela do FGTS, além da sua identificação.

Parágrafo único – Quando os pagamentos forem efetuados por depósito bancário, as empresas se obrigam a fornecer o recibo de pagamento com a discriminação das verbas.

CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO

O pagamento de salários deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º. dia útil do mês subsequente ao vencido e os do 13º. salário nos prazos constantes da lei.

Parágrafo único - A empresa que efetuar o pagamento de salário/vale, através de depósito bancário, proporcionará ao empregado tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição, sem prejuízo no salário do empregado e sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3281/84 do Ministério do Trabalho e Emprego.

ISONOMIA SALARIAL

CLÁUSULA NONA - GARANTIAS SALARIAIS

Será garantido ao empregado admitido em substituição de outro empregado dispensado, o menor salário pago ao exercente da função do dispensado.

Parágrafo único - Fica garantido ao empregado que substituir outro, em impedimentos ocasionais, o mesmo salário do empregado substituído, desde que superior ao do substituto.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA - TAXA DE SERVIÇO (GORJETA)

As empresas que se utilizam da cobrança da taxa de serviço de 10% ou outro percentual, deverão repassá-la aos empregados obedecendo aos critérios do artigo 457 *Parágrafo 1º da Lei nº 13.419/2017*.

Outrossim, caso não optem por políticas individuais de rateio, ficam autorizadas a praticar o sistema de rateio da seguinte forma:

Parágrafo primeiro - Embasamento Legal

Ajustam condições com embasamento legal na Constituição Federal Art. 7º XXVI, e na Lei nº 13.419 de 13 de março de 2017 com nova redação dada ao artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando o rateio entre empregados da cobrança do adicional sobre despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares (gorjetas).

Em face ao que dispõe o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho, empresas e seus empregados aqui representados por suas respectivas entidades de classe, na forma do artigo 611 e seguintes da mesma CLT, com amparo ainda do disposto nos artigos 7º, XXVI, e 8º III da Constituição Federal, firmam a presente convenção coletiva de trabalho com o objetivo de dar cumprimento à regulamentação da cobrança e rateio das gorjetas nos termos da Lei nº 13.419/2017 nas empresas representadas pelas entidades signatárias desta.

As regras e diretrizes aqui estabelecidas serão de observância obrigatória pelas partes representadas por este instrumento e serão refletidas nas próximas convenções coletivas de trabalho, podendo ser adaptadas ou ajustadas ao que aqui está pactuado, mediante acordo coletivo de trabalho ou novos aditamentos que se fizerem necessários.

Parágrafo segundo - Dispositivo legal

As partes reconhecem que o dispositivo legal mencionado sugere que o valor pago a título de gorjetas aos empregados não constitui receita própria dos empregadores e destina-se exclusivamente aos trabalhadores, bem como a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

- a) As espontâneas, também conhecida como “caixinha” cujo valor é desconhecido por ser entregue pelo consumidor diretamente ao empregado nos termos do parágrafo 3º e 7º da referida lei.
- b) As Gorjetas cobradas em nota de despesas dos clientes, também conhecidas como Taxa de Serviço, adicional, gorjeta sugerida ou facultativa, etc. nos termos do parágrafo 3º e 6º da referida lei.

Parágrafo terceiro - Das Gorjetas Espontâneas entregues diretamente ao empregado

Nos termos do art. 2º parágrafos 3º e 7º, as entidades signatárias por reconhecerem a impossibilidade de o empregador quantificar e precisar quanto cada trabalhador auferir mensalmente das gorjetas espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, vez que a gorjeta espontânea destina-se a pessoa específica como prêmio pelo bom atendimento, portanto tem caráter exclusivo e pessoal, fixam, para fins de dar amplo cumprimento ao artigo 3º da Lei 13.419/17, que tais valores não deverão ser alvo de rateio ou retenção, dada a sua particularidade e por ter destinação diferente da gorjeta de 10% disciplinada na Lei.

Parágrafo quarto - Das Gorjetas (taxa de serviço ou 10% ou de outro percentual)

Nos termos do art. 2º parágrafo 3º e 6º as gorjetas, também denominadas taxa de serviço ou 10% (dez por cento), continuarão a ser facultativas, ainda que fixadas nas notas de despesas ou pré-contas, sendo certo que os clientes que não desejarem pagar o respectivo valor não serão obrigados a fazê-lo dado a seu caráter de facultatividade, permitindo-se a cada estabelecimento a liberdade e decisão de cobrar ou não referidas taxas.

Parágrafo único - O valor da taxa de serviço ou gorjeta facultativa poderá ser de 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas cobradas na conta dos clientes do estabelecimento, sendo que a importância respectiva deverá constar em nota ou comanda destacada e devidamente identificada nas pré-contas (impresso ou manual), cujos valores serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelos clientes.

Parágrafo quinto - Periodicidade do pagamento

O montante arrecadado a título de taxa de serviço ou gorjeta deverá ser pago, preferencialmente, nas mesmas datas fixadas para pagamento de salários.

a) Sugere-se, para melhor controle da empresa e do empregado, que no dia 20 (vinte) seja feito um adiantamento a título de “adiantamento do rateio de gorjetas” referente a média de 15 dias arrecadados de gorjetas, sendo que o restante será pago no 5º dia útil do mês subsequente, e será equivalente a segunda quinzena do mês anterior. Os valores lançados serão aqueles apurados com o rateio das gorjetas.

b) Nos termos estabelecidos neste instrumento e sobre os quais deverão incidir Férias com 1/3, 13º salário, FGTS e recolhimentos previdenciários.

c) O pagamento do adiantamento de gorjetas que ocorrerá no 20º dia do mês, não exclui a obrigação do pagamento do adiantamento salarial, cuja base de cálculo continuará a ser sobre o salário base do empregado.

Parágrafo sexto - Percentuais de rateio e retenção

Com permissivo na Lei, as partes ajustam e concordam com a retenção dos percentuais destinados a fazer frente a encargos da inclusão da gorjeta nos holerites, conforme segue:

a) Ajustam as partes que, do total da gorjeta arrecadado (excluindo-se a parte que a lei autoriza a reter (20% ou 33%, conforme o regime contábil da empresa), haverá o rateio entre seus empregados, do saldo da gorjeta restante nos seguintes percentuais e forma;

b) Aos Maitres, Garçons, Garçonetes, Atendentes, será garantido o rateio mínimo de 80% (oitenta por cento);

c) Para os demais empregados da folha de pagamento - 20% (vinte por cento);

d) Os trabalhadores estabelecerão critérios de pontuação entre os setores, definindo assim, o quanto cada função receberá da parte que lhe cabe no respectivo rateio;

e) Não serão admitidas retenções de taxas sobre parte ou o todo da gorjeta que venha a ser pago pelos clientes através de cartão de crédito, hipótese na qual a gorjeta deve ser repassada aos empregados nos percentuais aqui estabelecidos.

f) Qualquer rateio de gorjeta que seja diferente do convencionado no presente instrumento, deverá ser documentado através de **acordo coletivo de trabalho** firmado após realização de assembléia convocada e dirigida pelo sindicato profissional.

g) As empresas com mais de 15 (quinze) empregados, independentes do percentual adotado de rateio, deverão eleger uma comissão de 3 (três) empregados, através de assembléia conduzida pelo sindicato profissional, que em sistema de rodízio entre eles, vistarão o acompanhamento do rateio. Tais empregados, só gozarão de garantia de emprego caso a empresa tenha mais de 60 (sessenta empregados), nos termos do parágrafo 10.

h) A participação do sindicato dos empregados poderá ser requerida através do e-mail: **sindehot@uol.com.br** ou via carta protocolada na sede da entidade de profissional (Alameda Gloria, 850 - Vila Campestre - São Bernardo do Campo - Cep 09725-390), acompanhada da ficha de registro e relação completa dos empregados da empresa, comprometendo-se a entidade obreira a dar atendimento em até 30 (trinta) dias e cujos acordos após sua aprovação pelos trabalhadores, deverá ser encaminhado pelo empregador para análise e arquivamento de cópia na entidade patronal.

Parágrafo sétimo- Retenção conforme o regime de tributação

Estabelecem as partes, em atendimento ao parágrafo 6º da Lei nº 13.419/17, a faculdade de retenção de percentuais diferenciados, dependendo do regime contábil ao qual a empregadora está vinculada, a saber:

a) Para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado a gorjeta (ou taxa de serviço) lançada na nota ou recibo de despesa, o valor arrecadado será repassado aos trabalhadores nos termos estabelecidos na cláusula 8ª supra facultado a retenção de até 20% (vinte por cento) para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração na remuneração dos empregados.

b) Para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado (SIMPLES), a gorjeta (ou taxa de serviço) lançada na nota de despesa (calculada sobre os valores pagos pela alimentação e bebidas), será repassado aos trabalhadores nos termos da cláusula 8ª supra, facultando-se a retenção de até 33% para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração na remuneração dos empregados.

c) O valor da taxa de serviço ou gorjeta facultativa poderá ser de 10% (dez por cento) calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento (alimentação e bebidas), sendo que a importância respectiva deverá constar em nota destacada e devidamente identificada nas pré-contas e cupons fiscais correspondentes, cujos valores serão recolhidos ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelos clientes.

d) As regras aqui estabelecidas para a inclusão do rateio das gorjetas em nenhuma hipótese eximirão a empresa do pagamento do salário fixo pactuado aos empregados nos termos da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo oitavo- Da anotação na carteira de trabalho e previdência social

Estabelecem a forma de anotação da Gorjeta na Carteira de Trabalho e previdência social do empregado:

a) As empresas deverão anotar na carteira de trabalho e previdência social e incluir no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo, e além do mesmo, também de forma discriminada deverá constar o valor ou percentual das gorjetas a que tem direito, face ao lançamento das mesmas na nota de serviço e devidamente distribuída a seus empregados nos termos da cláusula 8ª deste instrumento.

b) As gorjetas espontâneas, algumas vezes também denominadas “caixinhas ou repiques” em face de seu caráter de premiação individual pelo bom serviço prestado, não serão alvo de rateio e não serão incorporados nos contracheques de quem as recebeu, pela impossibilidade de mensurar individualmente cada valor dado de forma espontânea pelo cliente.

Parágrafo nono- Reflexos em férias, 13º salário e FGTS

O montante arrecadado a título de gorjetas, descontado os valores retidos pela empresa, refletirão em férias e 13º salário, sendo certo que o método de apuração dos valores devidos a tais títulos deverá ser o seguinte:

a) O valor a ser pago, a título de gorjetas, para fins de pagamento de férias e ausências justificadas, será obtido através do somatório dos valores recebidos pelo empregado a título de gorjetas, somando-se os doze meses do seu período aquisitivo, e dividindo-se por doze (média de apuração), obtendo-se o valor a ser pago a título de férias, que deverá ser lançado discriminadamente no recibo das férias do colaborador e pago nas mesmas épocas em que forem pagas as férias e por ocasião de seu gozo.

b) Os empregados que tiverem a gorjeta inserida em seus contracheques, não serão mantidos em escala de rateio de gorjetas quando estiverem de férias, exceto para os trabalhadores cuja incorporação de gorjetas não tenha completado 1 ano por ocasião de seu período aquisitivo, situação em que o complemento da integralidade das médias das gorjetas serão obtidas através do rateio com a permanência do mesmo.

c) O pagamento do 13º salário obedecerá ao ano civil, sendo que as gorjetas lançadas nos contracheques vão incidir sobre o 13º salário.

d) Para fins de apuração do valor das gorjetas no 13º salário, a empresa somará o valor rateado ao empregado mensalmente e lançado no seu contracheque nos 12 meses do ano civil (de janeiro a dezembro), dividindo-se o resultado encontrado por 12 para fins de apuração do valor de pagamento do 13º salário.

e) As datas de pagamento do reflexo das gorjetas no 13º salário serão: último dia útil de novembro de cada ano e até o dia 20(vinte) do mês de dezembro.

Parágrafo décimo - Sistema de acompanhamento e fiscalização

Para as empresas com mais de sessenta empregados será constituída comissão de empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade, cobrança e distribuição da gorjeta.

a) Serão eleitos três empregados através de assembleia geral conduzida pelo sindicato profissional, sendo que entre eles será escolhido um empregado para que o mesmo goze de garantia de emprego, pelo período de um ano não sendo permitida reeleição.

b) Dentre os três membros será escolhido um suplente, que só gozará de estabilidade na hipótese do titular se afastar, perdendo o titular a garantia, durante o afastamento, vez que a garantia será transferida ao suplente enquanto estiver atuando no cargo do titular.

c) Em qualquer caso, para fins de acompanhamento e fiscalização a empresa se valerá de relatório onde serão lançados diariamente os valores de entrada das gorjetas (taxas de serviço ou 10%), deduzidos os

percentuais de retenção a favor da empresa e o valor a ser rateado.

d) O relatório contará com o visto de pelo menos um dos empregados pertencentes à comissão eleita pela Assembleia geral.

Parágrafo décimo primeiro - Cobrança da Gorjeta (10%) aos clientes

Nos termos do parágrafo 9º da Lei 13.419/2017, cessada pela empresa a cobrança da gorjeta (10%) desde que cobrada e incorporada ao contracheque do empregado por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses.

Parágrafo décimo segundo - Multas por descumprimento

Estipulam as partes signatárias que, se for comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º do Artigo 457 da CLT, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (um trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria.

a) Nos termos da mencionada Lei, será assegurado em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, devendo a entidade obreira notificar por escrito a empresa para que comprove a regularidade, estabelecendo prazo não inferior a 15 (quinze) dias para que efetue a comprovação, sem a qual a multa será aplicada.

b) Ocorrendo reincidência, a empresa será novamente notificada para defesa e apresentação de comprovação no prazo de 15 (quinze) dias e, sem a comprovação, conforme prevê a Lei, o valor da multa aplicada na primeira infração será triplicado.

Parágrafo décimo terceiro - Reconhecimento da implantação

Em função da vigência da Lei nº 13.419/2017, as empresas ficam impedidas de praticar a Tabela de Estimativa de Gorjetas, ante a edição da lei específica que determina a incorporação das gorjetas aos salários;

a)- Ficam excluídas do rateio as empresas que não cobram gorjeta, bem como os entregadores de alimentos ou motoboys (entregadores de alimentos) por receberem taxas de entrega, assim como os empregados terceirizados que estejam sujeitos a contratos especiais ou ainda por estarem vinculados a outras Convenções Coletivas de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - OUTROS BENEFÍCIOS

A empresa que fornece espontaneamente assistência odontológica, social, psicológica, jurídica ou outra qualquer, vale-transporte integral, cesta básica ou outros benefícios aos seus empregados, decorrentes de Acordo Coletivo firmado com o Sindicato Profissional ou não, fá-lo-á a título de liberalidade, sem a caracterização de salário-utilidade, não integrando os valores correspondentes nos salários para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias laboradas serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro - Os associados ao SEHAL mediante certidão de regularidade com as contribuições estabelecidas a favor do SEHAL e do SINDEHOT, poderão praticar o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo segundo - As horas prestadas em feriados ou DSRs. serão consideradas horas extraordinárias e pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal desse dia e desde que não haja folga compensatória em outro dia da mesma semana.

Parágrafo terceiro - Todo empregado terá direito de, pelo menos, um DSR por mês em domingo, qualquer que seja o regime de trabalho, salvo acordo firmado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo quarto - Para possibilitar o cumprimento do disposto no § 3º desta cláusula, ficam as empresas autorizadas a aumentar a carga horária semanal, cancelando a folga que recairia na semana do descanso dominical.

Parágrafo quinto - A não concessão do descanso previsto no § 3º sujeitará a empresa ao pagamento das horas laboradas com o acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal desse dia.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ABONO POR ANTIGUIDADE

A empresa pagará mensalmente aos seus empregados que completarem 5 anos de serviços prestados continuamente ao mesmo empregador, um adicional de 5% (cinco por cento) calculado sobre o salário, a título de abono antiguidade, adicional esse que não integra o salário para quaisquer efeitos legais, trabalhistas e previdenciários.

Parágrafo único - A partir do quinto ano, a cada 5 anos de trabalho o empregado adquire o direito a agregar um percentual de 5% (cinco por cento). Para efeito de pagamento do referido adicional, o início da contagem do tempo dar-se-á a partir de 1º de outubro de 2008.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno para as horas laboradas em jornada noturna (entre 22h00 e 5h00) será de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo único - As empresas associadas ao SEHAL, detentoras de certidão de regularidade de contribuições com o SEHAL e SINDEHOT, poderão praticar o adicional legal de 20% (vinte por cento).

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MARCAÇÃO DE PONTO

Não serão considerados como horas extraordinárias os minutos que antecedem ou sucedem a jornada normal de trabalho no limite de 15 minutos, por marcação, cumprindo ao empregado demonstrar que os minutos referenciados foram utilizados para a realização de trabalhos ou que estava posicionado para tal, hipótese em que serão devidas as horas extras correspondentes.

Parágrafo único - Ao empregado que chegar atrasado e for permitido trabalhar, será assegurada a remuneração do DSR (Descanso Semanal Remunerado).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa pagará aos seus empregados a título de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas, para o período de 1º./01/2021 a 31/12/2021 os valores e as condições regidas nos termos seguintes:

Parágrafo primeiro - A presente cláusula obedece à disposição contida no artigo 2º, II, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000.

Parágrafo segundo - O que a Constituição Federal (artigo 7º., XI, primeira parte e artigo 8º, VI) e a referida Lei 10.101/2000 (artigos 1º e 3º) regulam, não está regulado nesta cláusula.

Parágrafo terceiro - A empresa pagará ao empregado o valor de R\$ 544,00 (quinhentos e quarenta e quatro reais), em duas parcelas iguais e sucessivas, da seguinte forma:

I – a primeira parcela no valor de R\$ 272,00 (duzentos e setenta e dois reais) até o 5º dia útil de junho/2023;

II – a segunda parcela no valor de R\$ 272,00 (duzentos e setenta e dois reais) até o 5º dia útil de novembro/2023.

Parágrafo quarto - Farão jus ao valor da participação prevista no parágrafo terceiro todos os empregados que tenham trabalhado no ano de 2021 e na hipótese de rescisão contratual as parcelas pendentes serão quitadas no TRCT.

Parágrafo quinto - Para os empregados afastados do trabalho será paga a PLR à razão de 1/12 (um doze avos) por mês efetivamente trabalhado no período descrito no parágrafo sexto ou fração superior a 15 (quinze) dias. Ao empregado afastado por acidente de trabalho será garantida a PLR integral.

Parágrafo sexto - No tocante aos empregados admitidos e/ou demitidos durante o período de 1º./01/2021 a 31/12/2021 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo sétimo - A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas referente ao período de 1º./01/2021 a 31/12/2021, desde que tais empregados contemplados com esse benefício tenham recebido o montante previsto no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo oitavo - As partes esclarecem que, convencionam a presente cláusula, em caráter excepcional e transitório, para o período de 1º./01/2021 a 31/12/2021, atentas ao artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI, da Constituição Federal e a Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que dispõe sobre este assunto, não obstante o seu entendimento no sentido de que esta matéria devesse ser analisada e implantada por empresa e à vista das controvérsias existentes a respeito da Participação nos Lucros e/ou Resultados das Empresas.

Parágrafo nono - Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham programas próprios de participação, desde que garantidos os valores aqui estabelecidos.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÕES

A empresa fornecerá refeição, tipo prato comercial ou similar, gratuita ao seu empregado, ou vale-refeição no valor de **R\$ 20,68 (vinte reais e sessenta e oito centavos centavos)**, em cada dia de trabalho.

Parágrafo primeiro - O fornecimento previsto nesta cláusula não vincula ou integra o salário para quaisquer efeitos trabalhistas ou legais.

Parágrafo segundo - A refeição descrita no caput deverá ter valor mínimo equivalente ao vale-refeição e, se não o tiver, o empregado poderá optar pelo recebimento do vale-refeição.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas com mais de 11 (onze) empregados fornecerão Plano de Saúde à sua escolha aos seus empregados, preferencialmente o plano conveniado com o Sindicato Profissional, devendo ocorrer a coparticipação dos empregados.

-

Parágrafo primeiro - Os empregados participarão nos custos do convênio médico no percentual de 20% (Vinte por cento).

Parágrafo segundo - O empregado poderá incluir outros dependentes, caso em que arcará com o custo integral deles.

Parágrafo terceiro - O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao chamado "plano básico", "standard" ou "enfermaria".

Parágrafo quarto - O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao "básico" arcará com o pagamento da diferença.

Parágrafo quinto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio ajustará as coparticipações dos seus empregados nos custos, conforme a presente cláusula e desde que eles se insiram no disposto no § 6º desta cláusula.

Parágrafo sexto - O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde poderá renunciar expressamente, desde que o faça pessoalmente e na sede do Sindicato Profissional.

Parágrafo sétimo - O Plano de Saúde não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

Parágrafo oitavo - Mediante Acordo Coletivo firmado com o Sindicato Profissional, o empregador que aderir ao plano de saúde, nos termos desta cláusula, poderá prorrogar os intervalos destinados ao descanso e a alimentação do empregado beneficiado, para até 04 (quatro) horas, na forma do artigo 71 da CLT.

Parágrafo nono - Os empregados demitidos que optarem por se manterem vinculados ao plano de saúde do ex-empregador, deverão arcar com 100% do custeio dos mesmos e somente poderão ter seus contratos de planos coletivos desvinculados e rescindidos imotivadamente após o período de 24 (vinte e quatro) meses contados da data do desligamento e mediante prévia notificação da outra parte com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE

Toda empresa com, no mínimo, 20 (vinte) empregadas e com filhos menores de até 4 (quatro) anos de idade fica obrigada a lhes fornecer creche ou serviço conveniado.

Parágrafo único - Caso a empresa não forneça creche ou serviço conveniado, reembolsará a empregada pelas despesas realizadas, que deverá, ainda, indicar ao empregador a empresa ou instituição que prestará tal serviço.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nessa condição.

Parágrafo único - O empregado que tenha filhos deficientes deverá comunicar à empresa por escrito em até 90 dias contados da contratação, ou 90 dias contados da constatação de deficiência que venha ser detectada posteriormente.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - RESCISÃO CONTRATUAL/CARTA DE DISPENSA

Ocorrendo rescisão contratual, por parte do empregador, independentemente do tempo de serviço do empregado e modalidade do contrato, será expedida carta contendo as razões determinantes da dispensa, sob pena de presunção de despedimento imotivado.

Parágrafo primeiro - Durante a vigência do contrato de trabalho de experiência, as partes poderão rescindi-lo antes da data prevista, sem ônus ou obrigações extralegais.

Parágrafo segundo - A carta aviso de dispensa deverá conter data, local e horário da homologação da rescisão contratual e deverá ser entregue ao empregado dispensado no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a dispensa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES

A rescisão do contrato de trabalho ou o pedido de demissão de empregados com mais de um ano de serviço deverá ser obrigatoriamente homologada no Sindicato Profissional, no prazo máximo de 30 dias contados do término do aviso prévio. O pagamento das verbas referentes à rescisão deverá ser efetuado obedecido ao prazo do § 6º do artigo 477 da CLT.

Parágrafo primeiro - Fica terminantemente proibida homologação de rescisão contratual através de Câmaras de Conciliação e/ou Arbitragem.

Parágrafo segundo - A empresa que descumprir o estabelecido nesta cláusula será penalizada com multa de um piso salarial em favor das entidades signatárias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO

Ao empregado que, no curso do aviso prévio, solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do restante do mesmo e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento com a anotação da respectiva baixa na CTPS.

Parágrafo primeiro - Durante o prazo do aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços.

Parágrafo segundo - Os consectários legais devidos ao empregado desligado a seu pedido, ser-lhe-ão pagos no prazo legal.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO EM DOBRO

A empresa que dispensar imotivadamente empregado com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho consecutivo para ela, conceder-lhe-á aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único - O aviso prévio previsto na presente cláusula, será cumulativo com os avisos prévios previsto no artigo 487 da CLT, na Lei nº 12.506/2011 e serão somados para fins de fixação do limite de indenização de 90 dias.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CLIENTES INADIMPLENTES (MESAS/QUARTOS FUGIDOS)

O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por expressa recusa de pagamento e desde que não ocorra conivência ou negligência do empregado responsável.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GARRAFAS BICADAS

Constitui ônus da empresa aceitar a devolução de "garrafas bicadas", sendo vedado o desconto respectivo no salário do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CHEQUES DE CLIENTES

Fica vedado à empresa proceder ao desconto no salário do seu empregado de cheques de clientes, devolvidos pela rede bancária, desde que não tenham sido recebidos em contrariedade às normas da empresa, cuja ciência lhe tenha sido dada por escrito.

Parágrafo único - Havendo desvio de mercadorias por parte de clientes, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado, salvo se houver negligência ou conivência do empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL

Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de materiais, salvo nas hipóteses de dolo, negligência ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PROMOÇÕES

Para toda promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, admitir-se-á um período de experiência não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental e mantida a promoção, esta e o novo salário serão anotados na CTPS.

Parágrafo único - Havendo incompatibilidade do empregado à nova função, a este será garantido o retorno à função anteriormente exercida, a ser contada a partir do vencimento do prazo experimental.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE E ADOTANTE

Fica estabelecida a estabilidade da empregada gestante desde o início da gravidez e até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

Parágrafo primeiro - Em caso de dispensa imotivada, a empregada gestante deverá comunicar o seu estado gravídico ao empregador, por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do prazo do aviso prévio (cumprido ou indenizado), para que a rescisão se torne nula e a empregada retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar ao empregador os valores recebidos a título de verbas resilitórias.

Parágrafo segundo - A empregada amamentando, em cada período de 3 (três) a 4 (quatro) horas (limitado ao período de 6 meses) poderá interromper o serviço por 15 (quinze) minutos para a amamentação, pré-avisando a chefia da ausência temporária, ficando facultada a redução da jornada em 1 hora diária, para cumprimento desta cláusula, sendo que a critério médico, mediante recomendação médica o período poderá ser estendido em 15 dias.

Parágrafo terceiro - Fica garantida a licença remunerada de 60 (sessenta) dias à empregada adotante, no caso de adoção de criança na faixa de zero a três anos de idade, a partir da guarda provisória, determinada judicialmente, ou de fato, esta com declaração de autoridade competente.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE MILITAR

Fica assegurada a estabilidade ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde a comprovação do alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa, em observância aos prazos legais estabelecidos pela legislação vigente.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade ao empregado que se encontrar a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria e desde que trabalhe para a mesma empresa há mais de 5 (cinco) anos durante o período que faltar para aposentar-se.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes, para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que, feitas as comunicações às empresas, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências justificadas nas seguintes oportunidades:

- a) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge ou companheiro (a), pais e filhos;
- b) por 2 (dois) dias em caso de falecimento de irmão, sogro ou sogra;
- c) até 2 (dois) dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a) ou filhos;
- d) durante 3 (três) dias úteis por motivo de casamento;
- e) por 1 (um) dia no ano para recebimento do PIS;
- f) por até 2 (dois) dias no ano quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias;
- g) nas ocasiões em que tiver que comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar, com atestado de sua presença naquela unidade;
- h) por 1 (um) dia de trabalho a cada 12 (doze) meses em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA DA EMPREGADA-MÃE

Fica estabelecido o abono de até 03 (três) faltas por mês da empregada-mãe no caso de necessidade de consulta médica aos filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação posterior.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO NOTURNO

A empresa cuja jornada noturna de trabalho termine em horário de não existência de transporte coletivo regular, providenciará, às suas expensas, condução ao seu empregado, até a sua residência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - RECEBIMENTO DO PIS

Fica garantido ao empregado o recebimento do salário correspondente às horas em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, salvo se a empresa mantiver convênio com o banco onde o empregado possa recebê-lo, aplicando-se, neste caso, o mesmo procedimento para o pagamento do salário com cheques ou por depósito bancário.

FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

O início das férias deverá obedecer o mínimo de 2 (dois) dias antes do DSR, não podendo iniciar em feriado.

Parágrafo primeiro - A empresa que mantiver empregado na função de garçom ou similar, empregado esse que perceber rateio de gorjetas, deverá mantê-lo na escala diária, no decorrer do período de suas férias, para que ele perceba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas), conforme critérios definidos na Cláusula 10.

Parágrafo segundo - O parágrafo primeiro, previsto nesta cláusula, aplicar-se-á a todos os empregados submetidos ao critério de pontuação.

Parágrafo terceiro - O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto para as férias do empregado, comunicando a este por motivo de força maior, devidamente comprovada e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias adquiridas, no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência e desde que não venha a prejudicar o funcionamento da empresa.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

A empresa assegurará aos seus empregados:

- a) água potável;
- b) sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres;
- c) armários individuais para a guarda das roupas e pertences;
- d) material de higiene.

Parágrafo único - Ficam isentas do cumprimento das alíneas "b" e "c", previstas nesta cláusula, as empresas instaladas dentro de espaços comunitários (shoppings, galerias e outros).

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

A empresa que exigir que seu empregado use uniforme, fardamento ou calçados especiais, fornecer-lhe-á gratuitamente esses itens.

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E NR-7

A empresa poderá determinar ao empregado que se submeta a exame médico periódico, que será realizado às expensas dela e em horário de expediente.

Parágrafo único - A empresa que tenha até 50 (cinquenta) empregados está dispensada de indicar médico coordenador do trabalho, devendo proceder somente aos exames admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e portaria MTB nº. 8.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Somente serão aceitos atestados médicos e/ou odontológicos firmados por facultativos de convênios médicos mantidos pela empresa, bem como os atestados passados por facultativos do Sindicato Profissional.

Parágrafo primeiro - Ficam excluídas do cumprimento desta cláusula as empresas que não mantenham convênios médicos que, entretanto, obrigar-se-ão a respeitar o preceituado no caput no que pertine aos facultativos do Sindicato.

Parágrafo segundo - Os empregados se obrigam a entregar aos empregadores os atestados em até 72 horas contadas de seu retorno ao trabalho.

Parágrafo terceiro - A presente cláusula não se aplica aos casos de urgência.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter a disposição dos seus empregados, medicamentos para primeiros socorros em lugar de fácil acesso e de conhecimento geral.

Parágrafo único - Os serviços de primeiros socorros deverão atender a todos os turnos de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

Consoante disciplina o artigo 118, da Lei nº. 8213/91 fica garantido o emprego ou salário do empregado, pelo prazo de 12 (doze) meses, afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Parágrafo único - O auxílio-doença previsto nesta cláusula corresponde ao afastamento superior a 15 dias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício na previdência Social que tenha prestado no mínimo 2 (dois) anos ininterruptos de serviços à mesma empresa, fica garantida, entre o 16º. (décimo sexto) e ao 60º. (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado.

Parágrafo único - O empregado receberá a complementação mediante a comprovação do valor pago pela Previdência Social.

RELAÇÕES SINDICAIS SINDICALIZAÇÃO (CAMPANHAS E CONTRATAÇÃO DE SINDICALIZADOS)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - NOVOS EMPREGADOS - SINDICALIZAÇÃO

A empresa, sempre que possível, dará preferência aos trabalhadores sindicalizados na contratação de novos empregados.

Parágrafo único - A empresa facilitará a sindicalização dos seus empregados, fornecendo local apropriado para que o Sindicato Profissional faça a filiação deles, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 3 (três) dias.

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AVISOS E COMUNICADOS DO SINDICATO

A empresa deverá manter quadro de avisos, ou local apropriado, à disposição do Sindicato Profissional para a divulgação de comunicados, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato Profissional.

REPRESENTANTE SINDICAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MANDATO SINDICAL

A empresa abonará até 4 (quatro) faltas mensais de cada empregado, no máximo de 2 (dois) empregados, para o exercício de mandato sindical, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional e com antecedência mínima de 1 (um) dia.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (CONTRIBUIÇÃO SINDICAL)

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal, até o final do mês de maio de 2023, relação nominal dos empregados que tenham sofrido o desconto da contribuição sindical contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e valor unitário de cada contribuição.

Parágrafo primeiro - O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de multa devida ao sindicato profissional no valor de 50% do piso normativo, que deverá ser realizado por simples emissão de boleto.

Parágrafo segundo - Na ocorrência dos recolhimentos da contribuição retributiva, providência igual deverá ser adotada (remessa da relação) em cumprimento ao disposto no Precedente Normativo nº. 41, do TST, em até 30 (trinta) dias do efetivo desconto.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO FINANCEIRA

O SEHAL – SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC, como representante coletivo das empresas do segmento de alimentação e hospedagem, detém uma estrutura com sede e elevado custo para a sua manutenção. Objetivando a prestação de serviços prevista na CLT aos seus jurisdicionados, através da Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia 27/09/2022, por ocasião da renovação do presente Instrumento Normativo, obteve autorização unânime para a criação da TAXA DE CUSTEIO E MANUTENÇÃO FINANCEIRA.

Parágrafo Único - As empresas representadas pela entidade patronal recolherão, em duas parcelas, até os dias 10/12/2022; 10/06/2023; 10/12/2023 as referidas taxas conforme segue:

a) Estabelecimentos pequenos, sem empregados: taxa fixa de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais);

b) Estabelecimentos com empregados: taxa fixa de R\$ 150,00 (Cento e Cinquenta Reais), mais a importância de R\$ 25,00 (Vinte e Cinco Reais), por empregado.

c) Sócios da entidade patronal gozarão de um desconto de 30%, (cinquenta por cento) sobre as taxas fixas.

Nos atos homologatórios de rescisão contratual, as empresas deverão apresentar as guias das contribuições recolhidas, tanto em favor da entidade patronal, quanto em favor do sindicato profissional, para dar validade às homologações.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA EMPREGADOS - ARTIGO 513, LETRA E, DA CLT

Fica esclarecido, para efeito desta Cláusula, que a Assembleia Geral Extraordinária, na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da Contribuição Retributiva na ordem de **2% (dois por cento)** do salário, mensalmente, inclusive do 13º salário, limitados ao mínimo de **R\$ 36,00** e ao máximo de **R\$ 80,00**. Excepcionalmente no mês de maio de 2023 e outubro de 2023, será descontado o percentual de **3% (três por cento)**, em cada um desses meses, limitado ao desconto mínimo de **R\$ 70,00** e ao máximo de **R\$ 120,00**, que a empresa recolherá ao Sindicato Profissional **até o 10º (décimo) dia** do mês subsequente ao do desconto, em guia apropriada fornecida pelo Sindicato Profissional.

a) A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao Salário Mínimo Nacional, horas extras a 60%, seguro de vida, plano de saúde e outros benefícios, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vida para seus representados. O desconto da Contribuição Retributiva reforça a luta do sindicato de classe. É a parte que o trabalhador se doa solidarizando para manutenção da estrutura da entidade, corroborada pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal;

b) Neste ato as empresas assumem o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, no Recurso Extraordinário nº 189.960-3 de 10/08/2001 e no Agravo Regimental no RE 337.718-3, de 1/08/2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM. 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). (grifamos)

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando, assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, porquanto 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. (grifamos)

DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim):

“Estive presente ao julgamento do referido recurso. Acompanhei MARCO AURÉLIO. Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e **prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS do ABC e outros**.

(grifamos)

“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição Federal. Ao contrário, a

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

c) 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. Aqui trata-se apenas da Contribuição Retributiva prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo *artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho*, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcritos.

Da aprovação do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região

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

Parágrafo primeiro - O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito até o décimo dia do mês subsequente ao mês do desconto, em conta corrente em nome do Sindicato Profissional, através de guia própria, disponibilizada por esse em seu *website* (www.sindehot.com.br) ou, ainda, recolhida no próprio caixa do Sindicato Profissional.

Parágrafo segundo - A empresa que não descontar do seu empregado e/ou deixar de recolher a contribuição estabelecida no “*caput*” nas datas certas, arcará com o seu recolhimento acrescido da multa de 20% (vinte por cento) sobre o montante a ser recolhido, além da correção monetária, pela variação do INPC/IBGE e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e não poderá descontá-la do empregado.

Parágrafo terceiro - Para o empregado admitido após o último dia do mês que é devido o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento do seu salário.

Parágrafo quarto - Por instrumento escrito, redigido, assinado e protocolado pessoalmente no Sindicato Profissional, ficou garantido ao empregado o exercício do direito em opor-se ao desconto da contribuição conforme AGE, que a instituiu (CLT. – Art. 542), até 30 dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.

I - Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato Profissional através de Cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT.

Parágrafo quinto - O Sindicato Profissional poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula na cidade de São Bernardo do Campo ou no local onde a mesma estiver sediada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

A empresa descontará, em folha de pagamento, as contribuições associativas de seus empregados, comprometendo-se a recolher aos cofres do Sindicato Profissional os valores descontados até cinco dias após o desconto.

Parágrafo único - Em se tratando de contribuição associativa, para que a empresa possa descontar em folha de pagamento, o Sindicato Profissional obriga-se a comunicá-la, relacionando os nomes dos empregados associados e seus devidos valores.

DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DIFICULDADES ECONÔMICAS

A empresa que se encontre em dificuldades econômicas que a impossibilite de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção, poderá negociar tais cláusulas com o Sindicato Profissional, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às partes, de comum acordo, estabelecer os critérios de negociação, exceto para o REPIS.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Em cumprimento ao disposto no art. 625-A da CLT, em conformidade com a Lei nº. 9958/2000, as partes signatárias acordam que deverá ser criada oportunamente uma Comissão de Conciliação Prévia estritamente de caráter intersindical, com a participação exclusiva do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal que subscrevem esta convenção, renunciando qualquer outra por mais privilegiada que seja.

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PRAZOS

As empresas terão até o dia 30/04/2023 contados da assinatura e publicidade da presente convenção para quitação de eventuais diferenças decorrentes dos reajustes aqui estipulados.

Parágrafo único - ocorrendo rescisão de contrato de trabalho antes da data supra fixada, as quitações de eventuais diferenças deverão ser feitas no ato homologatório.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA

Fica acordado pelas partes que a empresa pagará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo da categoria, por infração e por empregado prejudicado, por descumprimento de cláusula contida neste instrumento, após prévia comunicação do Sindicato Profissional à empresa, por carta simples, concedendo-lhe o prazo de 15 (quinze) dias para regularização, sem ônus, revertendo a respectiva importância em favor da parte prejudicada, excluídas, desta penalidade, as cláusulas com cominações específicas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DIA DO GARÇOM E DO HOTELEIRO

Fica estabelecido que no dia 11 de agosto seja comemorado o dia do Garçom e do Hoteleiro.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - "SINDICATO PROFISSIONAL" E "SINDICATO PATRONAL"

Sempre que nesta convenção houver a menção a "Sindicato Profissional", refere-se ao "SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC", e sempre que mencionar "Sindicato Patronal", refere-se ao "SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO DO GRANDE ABC".

}

LUIZ PARENTE DIAS
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPR.NO COM.HOT.E SIMIL.DE SBCAMPO E REGIAO SINDEHOT-SBC

CARLOS ROBERTO MOREIRA
PRESIDENTE
SEHAL - SINDICATO DAS EMPRESAS DE HOSPEDAGEM E ALIMENTACAO DO GRANDE ABC

ANEXOS

ANEXO I - ATA - 26/07/2022

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO II - ATA - 27/07/2022

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO III - ATA - 28/07/2022

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO IV - ATA - 29/07/2022 (01/02)

Primeira ata, não inclusa a Pauta de Reivindicações.

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO V - ATA - 29/07/2022 (02/02) - 1ª PARTE

Segunda ata, 1ª parte.

[Anexo \(PDF\)](#)

ANEXO VI - ATA - 29/07/2022 (02/02) - 2ª PARTE

Segunda ata, segunda parte.

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.