



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO - SINDHOTELEIROS**, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 60.001.690/0001-25, com sede e foro na cidade de São José do Rio Preto/SP, sito à Rua Nelson Ferez Bucater, nº.195, esquina com a avenida Murchid Honsi, Jardim Santa Maria, neste ato representado por seu presidente: **Leandro Lucas de Sousa**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 268.880.828-14;

E, de outro lado,

SINDICATO DOS HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO/SP – SINHORES, entidade sindical da categoria econômica, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 51.837.920/0001-08, com sede e foro na cidade de São José do Rio Preto/SP, sito à Rua XV de novembro, nº.2939, 7º andar – sala 72, centro, neste ato representado por seu presidente: **Paulo Roberto da Silva**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 075.554.688-16.

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para o período de **01 de JULHO de 2019 a 30 de JUNHO de 2020**, a qual se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

CLAUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA BASE.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01 de JULHO de 2019 a 30 de JUNHO de 2020** e a data-base da categoria em **1º de JULHO**.

CLAUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA.

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, EMPREGADOS EM: HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, BUFFETS, MOTÉIS, LANCHONETES, CANTINAS, PASTELARIAS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, GARÇONS, COZINHEIROS, BARMAN E MAITRE, BOTEQUINS, CALDO DE CANA, CHURRASCARIAS, PIZZARIAS, TRAILLERS E FAST-FOOD**, com abrangência territorial em **Adolfo/SP, Altair/SP, Bady Bassitt/SP, Bálsamo/SP, Cedral/SP, Guapiaçu/SP, Guaraci/SP, Icém/SP, Jaci/SP, José Bonifácio/SP, Macaúbal/SP, Mendonça/SP, Mirassol/SP, Mirassolândia/SP, Monções/SP, Monte Aprazível/SP, Neves Paulista/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Aliança/SP, Nova Granada/SP, Olímpia/SP, Onda Verde/SP, Orindiúva/SP, Palestina/SP, Planalto/SP, Poloni/SP, Potirendaba/SP, São José do Rio Preto/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Severínia/SP, Tanabi/SP, Uchoa/SP e União Paulista/SP**.

CLAUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL

Fica estabelecido que, a partir de **1º de OUTUBRO de 2019**, o piso da categoria profissional será de **1.625,80 (mil seiscentos e vinte e cinco reais e oitenta centavos)** por mês.

Parágrafo Único: Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do **REPIS**, ficará assegurada a adoção do piso normativo inferior (REPIS) para toda categoria.

CLAUSULA QUARTA – REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL



Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), as Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs), fica mantido o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo primeiro. Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera **receita bruta anual**, nos seguintes limites:

- I. Microempreendedor Individual (MEI)**, limitado ao faturamento de **R\$ 81.000,00** (Oitenta e um mil reais) e que possua apenas 1 (um) empregado;
- II. Microempresa (ME)**, aquela com faturamento igual ou inferior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais) e,
- III. Empresa de Pequeno Porte (EPP)**, aquela com faturamento superior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores 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, não sendo necessário que a empresa se enquadre no Simples Nacional.

Parágrafo segundo. Para adesão ao **REPIS**, as empresas enquadradas na forma do parágrafo 1º desta cláusula, deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS 2019/2020** através do encaminhamento de formulário ao Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São José do Rio Preto - **SINHORES RIO PRETO**, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado pelo sócio da empresa e pelo contabilista responsável, com firma reconhecida, e conter as seguintes informações e documentos:

- a) Cartão do CNPJ;
- b) Certidão Simplificada da Junta Comercial do Estado de São Paulo – JUCESP contendo:
 - número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE,
 - Capital Social registrado,
 - Identificação dos atuais sócios e do contabilista responsável, e
 - Código Nacional de Atividades Econômicas – **CNAE**;
- c) Comprovante de endereço completo;
- d) Número de Empregados.
- e) Declaração de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – **REPIS 2019/2020**.
- f) Comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019.
- g) Declaração de Compromisso de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho (**2019/2020**).

Parágrafo terceiro. Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais patronal e profissional, estas deverão fornecer às empresas solicitantes a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS 2019/2020**, no **prazo máximo de 20 (vinte) dias**, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 20 (vinte) dias.

Parágrafo quarto. A empresa será automaticamente desenquadrada do **REPIS**, nas seguintes hipóteses e penalidades:

- a) Constatando-se **FALSIDADE** das declarações apresentadas para o enquadramento no **REPIS** ou na Declaração no que compete ao cumprimento desta CCT;
- b) Deixar de cumprir as obrigações previstas na **CCT 2019/2020**;
- c) Atingir faturamento bruto anual acima do teto previsto para as EPP(s);



- d) A empresa que desenquadrar do **REPIS** em virtude de ocorrência das letras “a” e “b” acima, será imputada à mesma a penalidade equivalente ao pagamento de todas as diferenças salariais existentes, a partir da data em que praticou o piso salarial previsto para o **REPIS**;
- e) Para as empresas que se desenquadrarem do **REPIS** em virtude da ocorrência da letra “c” acima, as mesmas ficarão impedidas de praticar o piso salarial do **REPIS** no exercício seguinte, e até que comprovem seu reenquadramento nas condições do **REPIS**.

Parágrafo quinto. Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão do **SINHORES SJRP**, sem qualquer ônus, a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS 2019/2020**, com validade até 30/06/2020, devidamente assinado pelos sindicatos profissional e patronal, que lhes facultará, a partir de **01/10/2019 até 30/06/2020**, a prática de piso salarial com valor diferenciado daquele previsto nas clausula 3ª conforme o caso, como segue:

Piso Salarial REPIS de R\$ 1.465,20 (hum mil quatrocentos e sessenta e cinco reais e vinte centavos) para o período de 01 de Outubro de 2019 a 30 de junho de 2020;

Parágrafo sexto. O prazo para adesão ao **REPIS 2019/2020** terminará no dia **20/12/2019**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

Parágrafo sétimo. Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta clausula, a prova se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS – 2019/2020** a que se refere o parágrafo 3º desta Cláusula.

Parágrafo oitavo. 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 nono: Considerando as dificuldades financeiras pelas quais as empresas em geral vem passando, bem como, a grave crise e instabilidade econômica do País, fica **facultado** às empresas que não se enquadrarem nas condições de MEI, ME ou EPP, solicitarem, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos nesta CCT, inclusive quanto aos prazos de adesão, estabelecidos no parágrafo sexto, para o fim de requererem, o benefício temporário até **30 de junho de 2020** da “**EQUIVALÊNCIA SALARIAL**” ao piso do **REPIS**, o que lhes garantirá **única e exclusivamente a prática do piso salarial diferenciado previsto nesta clausula, sem os demais benefícios concedidos às empresas que se enquadrem no REPIS**, sendo concedido a essas empresas “**CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL PARA EQUIVALENCIA SALARIAL AO REPIS – 2019/2020**”.

Parágrafo décimo. Para as empresas enquadradas no **REPIS**, será concedida **quitação anual das verbas** trabalhistas constantes dos contratos de trabalhos ativos ou não, perante o sindicato profissional, mediante a entrega dos documentos suficientes a conferência das verbas a que pretende dar quitação.

Parágrafo décimo primeiro. As entidades sindicais estabelecerão as regras administrativas e condições de operacionalização do **REPIS**.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os demais salários serão reajustados em **2,5% (dois virgula cinco por cento)**, sobre os salários praticados em 30 de junho de 2019, ressaltando que ninguém deverá receber menos do que o piso salarial respectivo, com aplicação do percentual a partir de 01 de Outubro de 2019.



Parágrafo único. Para os empregados admitidos após **01/01/2019**, o reajuste será concedido de forma proporcional (01/06 avos por mês ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho), aplicado a partir de 01 de Outubro de 2.019.

CLAUSULA SEXTA – AUMENTO REAL

O aumento real concedido a todos empregados, somente pode ser reduzido mediante a participação efetiva do sindicato profissional no ajuste, nos termos do artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal de 1988.

CLÁUSULA SETIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

Se o pagamento do salário for feito em cheque, a empresa dará ao trabalhador o tempo necessário para descontá-lo, no mesmo dia.

CLAUSULA OITAVA – IMPEDIMENTOS DE DESCONTOS

Não haverá desconto da taxa de serviço de 10% (dez por cento) ou de outras verbas, nem sequer de qualquer tipo de prejuízo que recaia sobre o empregador, tais como cheques não compensados ou sem fundos, conta de hóspedes e materiais, salvo se não cumpridas as suas resoluções, ou ainda, na forma do artigo 462, parágrafo primeiro da CLT.

CLAUSULA NONA – IMPEDIMENTOS DE DESCONTOS - INTERRUPÇÕES

As interrupções do trabalho, parciais ou totais, quando decorrentes de responsabilidade da empresa, não serão descontadas ou compensadas posteriormente.

CLAUSULA DÉCIMA – ABONO INDENIZATÓRIO

Como transação, indenização e quitação dos valores referentes ao reajuste dos períodos de **julho/2019 a setembro/2019**, as empresas deverão conceder a todos os seus trabalhadores representados pelo sindicato profissional, abrangidos pela Convenção Coletivo de Trabalho, o Abono indenizatório único, nos seguintes valores:

- As empresas devidamente enquadradas no **REPIS 2019/2020**, deverão conceder o Abono Indenizatório no valor de **R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais)** para cada trabalhador, devendo ser pago até o dia 20/01/2020.
- As empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS 2019/2020**, deverão conceder o Abono Indenizatório no valor de **R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais)** para cada trabalhador, devendo ser pago até o dia 20/01/2020.

Parágrafo Primeiro: Em caso de admissão, demissão e afastamento, no período de 01/07/2019 a 30/09/2019, o abono indenizatório será devido de forma proporcional, conforme enquadramento da empresa e o pagamento até 20/01/2020.

Parágrafo Segundo: Considerando a natureza unicamente indenizatória do abono acima, sobre tais valores não incidirão quaisquer tipos de encargos fiscais ou previdenciários, os mesmos não se integrarão nos salários em qualquer hipótese.

CLAUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

O pagamento do salário será feito mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e do qual constarão a remuneração, com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, os dias trabalhados ou o total da produção, as horas extras e os descontos efetuados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O empregador fornecerá, para os empregados que solicitarem, adiantamento salarial de até 40% (quarenta por cento) do salário do empregado, até 15 (quinze) dias após o pagamento do salário mensal.



Parágrafo único. O adiantamento salarial será proporcional aos dias trabalhados para os empregados que não completarem o mês.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATRASO NO PAGAMENTO

Os empregadores incorrerão na multa de 10% (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salários de até 20 (vinte) dias, e de 1% (um por cento) por dia no período subsequente, caso não satisfaçam o pagamento no prazo previsto em lei.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALARIO DE SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, inclusive nas férias, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Parágrafo único: Vago o cargo em definitivo, o empregado que passa a ocupá-lo não tem direito a salário igual ao do antecessor.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – 13º SALÁRIO.

O pagamento do décimo terceiro salário deverá ser efetuado da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) até 30 de novembro e 50% (cinquenta por cento) até 20 de dezembro, salvo o previsto na cláusula décima sexta, parágrafo décimo oitavo.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GORJETAS (TAXA DE SERVIÇOS)

Em face do que dispõe o Art. 457 da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, na redação dada pela Lei nº 13.419/2017, e com o objetivo de regulamentar a Gorjeta consuetudinária do setor de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares, ou seja, hospedagem em geral, fornecimento de alimentação preparada e bebidas a varejo, são estabelecidas as seguintes cláusulas e condições:

Parágrafo primeiro. As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado sugere a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

- a) **As ESPONTÂNEAS;** e
- b) **As COMPULSÓRIAS,** também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos consumidores/clientes.

Parágrafo segundo. DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS.

De acordo com o §15 do art. 457 da CLT, as gorjetas serão consideradas espontâneas, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, que não esteja incluída nas notas de despesas ou pré-contas, de forma mecânica ou manual, entregues aos clientes do estabelecimento da empresa.

Parágrafo terceiro. Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promoverem entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento, ficando assegurado ainda, as regras vigentes em cada estabelecimento. A divisão mencionada poderá ser realizada pelo conhecido sistema de "**caixinha**", ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

Parágrafo quarto. Na modalidade de **GORJETAS ESPONTÂNEAS**, em razão do fato delas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-contas), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferirá mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

Parágrafo quinto. Tendo em vista a impossibilidade que refere o parágrafo anterior, bem como com observação ao disposto no art. 457 da CLT e Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática, adotando-se os seguintes critérios para apuração dos valores médios mensais sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários:

Quantidade Funcionários	% sobre o Piso Praticado
-------------------------	--------------------------



De 01 a 05 funcionários	4%
De 06 a 10 funcionários	7,5%
Acima de 11 funcionários	11%

Parágrafo sexto: Sobre os valores resultantes da tabela acima, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas e condições:

- Os percentuais da Tabela de Gorjetas deverão incidir sobre o Piso Salarial praticado pela empresa (enquadrada no REPIS ou sem enquadramento), constar dos recibos de salários e serem anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados;
- As empresas **NÃO** estão obrigadas a pagar os valores apurados das gorjetas espontâneas, mas apenas incluí-las em destaque nos recibos de salário para, somados ao salário fixo que é pago diretamente pelos empregadores, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (Férias, 13º e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor apurado, ingressará como vencimento no holerite do empregado e sairá como desconto;
- O valor a título gorjetas espontâneas, servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, **não sendo** computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e seus reflexos, e do adicional noturno;

Parágrafo sétimo. Os valores de estimativa de gorjetas espontâneas, previstos na tabela acima, serão devidos também integralmente para os empregados contratados sob o regime de jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais.

Parágrafo oitavo: A utilização do Sistema de Gorjeta Espontânea - SGE, não impede que seja adotado concomitantemente, a cobrança de Gorjeta Compulsória, uma vez que o SGE destina-se unicamente a regular as gorjetas espontaneamente concedidas pelos clientes e os critérios de apuração são distintos.

Parágrafo nono: GORJETAS COMPULSÓRIAS

Na modalidade de gorjetas compulsórias (Taxa de Serviços), estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, seja de forma mecânica ou manual.

Parágrafo décimo: O valor da taxa de serviço ou gorjetas será de no mínimo **10% (dez por cento)**, salvo se não autorizada pelo cliente, calculado sobre o total bruto das despesas realizadas pelos clientes no estabelecimento. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica **"GORJETAS"**, **"TAXA DE SERVIÇO"**, **"ACRÉSCIMO"** ou **"GORJETAS CONCEDIDAS"**, respeitando-se as disposições da Lei 13.419/17. Apesar da nomenclatura do regime **"GORJETAS COMPULSORIAS"**, fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

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

Parágrafo decimo segundo. O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhida ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente, ressalvadas as não autorizadas pelo mesmo.

Parágrafo decimo terceiro. O montante mensal arrecadado a título de gorjeta compulsória, será distribuído da seguinte forma:

- Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **LUCRO PRESUMIDO OU REAL**:
 - 67%** (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio praticado entre a empresa e seus empregados, figurando as importâncias



- correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
- b) **33%** (Trinta e Três Por Centos) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.
- II.** Nas empresas enquadradas no regime de tributação **SIMPLES NACIONAL:**
- a) **80%** (Oitenta Por Cento) para os empregados participantes do rateio praticado entre a empresa e seus empregados, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
- b) **20%** (Vinte Por Centos) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

Parágrafo decimo quarto. A empresa que, é tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, passando-o de 33% para 20% a partir do mês subsequente ao reenquadramento. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, de 20% para até 33% a partir do mês subsequente ao reenquadramento, devendo obrigatoriamente informar aos Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo decimo quinto. A partir da adoção da sistemática da cobrança das gorjetas compulsórias, as mesmas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviços, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

Parágrafo decimo sexto. As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não do salário. Nos termos do Enunciado 354 do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculos de horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado apenas para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

Parágrafo décimo sétimo. Os cálculos dos encargos de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias, que reza o parágrafo anterior (§ 17), não incidem sobre o valor total da gorjeta arrecada, ou seja, incidirão somente sobre o valor já descontados os percentuais de 20% no caso de empresas optantes pelo Simples Nacional, e 33% no caso das empresas não enquadradas no Simples Nacional.

Parágrafo décimo oitavo. Fica facultado às empresas que adotarem o regime das Gorjetas previstas nesta cláusula, promoverem mensalmente o adiantamento da parcela do 13º salário incidente sobre as gorjetas pagas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,3% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º salário, devendo a empresa descrever separadamente em recibo de pagamento, este adiantamento. As parcelas do 13º salário calculados sobre o salário propriamente dito continuariam a ser pagas nas épocas próprias, conforme estabelece a cláusula décima quarta.

Parágrafo décimo nono. O rateio mensal das gorjetas compulsórias será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica, devendo a empresa preservar os documentos que comprovem a arrecadação e o rateio de forma a ser apresentada a quem de direito quando solicitada.



Parágrafo vigésimo. O rateio e a distribuição dos valores líquidos das Gorjetas Compulsórias (gorjetas (-) retenções) será realizado de acordo com o que restar estabelecido diretamente entre cada empregador e seus empregados, sendo lícito, mas não obrigatório, que os empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, com percentuais menores.

Parágrafo vigésimo primeiro. Em atendimento às disposições constantes do § 18º do Artigo 457 Consolidado, com redação da Lei 13.419/17, as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados deverão constituir uma comissão de empregados para fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas, mediante a eleição de representantes dos mesmos, nas seguintes proporções:

Número de Empregados	Número de Membros da Comissão
De 61 a 100	01 representante
De 101 a 300	02 representantes
De 301 a 1000	03 representantes
Acima de 1000	04 representantes

Parágrafo vigésimo segundo. Os membros da comissão serão eleitos para um período máximo de 12 meses, sendo vedada a reeleição. Entre os integrantes da comissão de empregados, somente 01 (um), escolhido entre os mesmos pelos demais empregados, gozará de estabilidade no emprego, vinculada ao desempenho das respectivas funções nos termos do art. 457, §18, da CLT.

Parágrafo vigésimo terceiro. ESTABELECIMENTOS QUE NÃO COBRAM GORJETA

A empresa que não efetuar a cobrança da gorjeta de seus clientes e não adotar quaisquer dos sistemas previstos nesta CCT, deverá fixar aviso no estabelecimento com os dizeres “**não cobramos gorjeta e não permitimos que nossos colaboradores (trabalhadores) recebam gorjetas espontâneas**” ou expressão similar para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus empregados que recebam ou cobrem dos clientes, informando os empregados desta proibição.

Parágrafo vigésimo quarto- DA REGULARIDADE DA GORJETA

As empresas enquadradas no **REPIS 2019/2020**, deverão obrigatoriamente, elaborar o Termo de Cobrança e Distribuição da Gorjeta, que deverá constar o período de apuração, os critérios de distribuição aos empregados, bem como, os critérios de pagamento em caso de faltas, licença maternidade, afastamento junto ao INSS, período de férias, etc., devendo ser assinado e dado ciência por todos os trabalhadores da empresa.

Parágrafo vigésimo quinto. O Termo a que se refere o parágrafo anterior, deverá ser protocolado por qualquer meio, no Sindicato profissional, que terá sua regularidade de implantação, após a emissão do **Certificado de Regularidade de Cobrança e Distribuição de Taxa de Serviços**, assinada pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo vigésimo sexto. Quando a empresa optar pela não cobrança de gorjeta, bem como, não permitir que seus funcionários recebam a gorjeta espontânea, deverá requerer ao Sindicato Patronal, **Declaração de Isenção da Cobrança de Gorjeta**, sob pena de ter que cumprir com o pagamento mínimo da gorjeta espontânea prevista no § 5º desta Clausula, sendo que será de responsabilidade do **Sindicato Patronal informar ao Sindicato Profissional** sobre a emissão da declaração de Isenção. Para a emissão da declaração de isenção pelo **SINHORES**, a empresa interessada deverá apresentar declaração firmada por seu sócio administrador informando que não cobrará qualquer tipo de gorjeta de seus clientes, bem como não permitirá que seus empregados o façam, e ainda, que está ciente da penalidade prevista neste parágrafo. A referida declaração de isenção de cobrança das gorjetas, deverá ser renovada anualmente perante o **SINHORES**.

Parágrafo vigésimo sétimo. As empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS 2019/2020**, e que efetivamente promovam a cobrança da taxa de serviço (gorjeta compulsória) e/ou reúnam



condições de adotar o Sistema de Estimativa de Gorjetas, deverão obrigatoriamente formalizar o procedimento previsto no § 24º desta cláusula, mediante acordo coletivo de trabalho, com assistência dos sindicatos profissional e patronal.

Parágrafo vigésimo oitavo: As empresas que iniciaram suas atividades a partir de 01 de Julho de 2019, terão obrigatoriamente prazo estabelecido para regularizar a cobrança e distribuição das gorjetas espontâneas ou compulsórias, por termo de adesão ou mediante Acordo Coletivo, bem como a Declaração de Isenção prevista no parágrafo Vigésimo Sexto, na forma como estabelece a presente cláusula e parágrafos, até a data de **13 de dezembro de 2.019**.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - QUEBRA DE CAIXA

As empresas concederão ao(s) empregado(s) que exercer(em) unicamente a função de caixa, uma gratificação de 10% (dez por cento) sobre seu salário, excluídos do cálculo adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS

Havendo prorrogação da jornada, sem a respectiva compensação, as horas extras serão pagas com o adicional de **50%** (cinquenta por cento) sobre a hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - QUINQUÊNIOS

Os empregados, que contarem com o tempo de serviço superior a 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, farão jus, mensalmente, à gratificação de 5% (cinco por cento) sobre seu salário fixo.

Parágrafo primeiro: Cada quinquênio concluído na mesma empresa, corresponderá a gratificação de mais 5% (cinco por cento), até o limite de 7 (sete) quinquênios ou 35 anos de serviço na mesma empresa, correspondente a um máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo sobre o salário fixo do empregado.

Parágrafo segundo: Os valores referentes aos quinquênios serão discriminados no holerite, recibo ou comprovante de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - ADICIONAL NOTURNO.

A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, considerando-se o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, cuja remuneração terá um **acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora diurna**.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CRECHES E PRÉ-ESCOLA

As empresas deverão prover a instalação de local destinado a guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ALIMENTAÇÃO

O empregador fornecerá aos seus empregados refeição diária no local de trabalho, a qual poderá ser substituída por uma cesta básica mensal ou ticket alimentação, a qual terá o valor mínimo de **R\$ 178,55** (cento e sessenta e oito reais e cinquenta e cinco centavos), a partir de 1º de outubro de 2019;

Parágrafo primeiro: O reajuste estabelecido nesta CCT será devido a partir de 1º de outubro de 2019, garantindo, dessa forma, o benefício alimentação referente ao período de 1º de julho de 2019 a 30 de setembro de 2019, no valor de **R\$ 174,20** (cento e sessenta e quatro reais e vinte centavos).

Parágrafo segundo: O fornecimento da cesta básica ou do ticket alimentação ficará condicionado ao não cometimento pelo empregado de falta injustificada durante o período mensal.



Parágrafo terceiro: Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos instrumentos normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão quaisquer encargos fiscais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO DE EXPERIENCIA

É vedada a contratação experimental de empregados, nas mesmas funções por eles anteriormente exercidas, exceto se já passaram 18 (dezoito) meses do término dos antigos contratos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

A dispensa por justa causa será condicionada à entrega de carta-aviso com os motivos da rescisão, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, a partir do fato gerador da justa causa ou do conhecimento deste.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão pelo empregado, a empresa fornecerá a ele carta de referência, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

Parágrafo Único. Em se tratando de dispensa por justa causa, a carta se limitará a informar o tempo de serviço e a função executada pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos nesta cláusula.

Parágrafo primeiro. Será obrigatória a homologação da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência **igual ou superior de 12 (doze) meses**, perante o sindicato profissional. Para as empresas enquadradas no **REPIS 2019/2020**, o ato homologatório pode ser realizado na **própria empresa** por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, facultando-se a homologação perante o sindicato profissional.

Parágrafo segundo. O pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer ao estabelecido no artigo 477, § 6º da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábados, domingos ou feriados, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

Parágrafo terceiro. Respeitado o prazo para o pagamento, as empresas terão os seguintes prazos para a homologação:

- a) De até 30 (trinta dias) dias para homologar as rescisões contratuais, quando o ato homologatório ocorrer no sindicato profissional, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;
- b) No mesmo dia, em que for feito o pagamento das verbas rescisórias, quando o ato homologatório ocorrer na empresa.

Parágrafo quarto. Em casos de o ato homologatório ocorrer na própria empresa, no prazo máximo de 45 (quarenta e cinco dias) dias a contar da data descrita na letra “b” do § 3º desta cláusula, deverá obrigatoriamente encaminhar ao sindicato profissional por e-mail, **mediante protocolo (físico ou digital)**, cópia dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinado;
- b) Ficha do Empregado atualizada (adaptado ao eSocial);
- c) Extrato analítico do FGTS;
- d) Guia da multa rescisória do FGTS, quando houver;

Parágrafo quinto. O descumprimento desta cláusula, acarretará a empresa o pagamento de multa diária, após o 45º dia, da data do desligamento do empregado, de 1/30 avos do piso da categoria (REPIS) limitado a 1 piso da categoria (REPIS), em favor do empregado.



Parágrafo sexto. A multa do parágrafo anterior, não se aplica em caso de descumprimento do prazo da alínea “a” do § 3º, desde que seu atraso ocorra pela indisponibilidade da agenda do sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA-AVISO

É obrigatória a anotação, pelo empregador, na carta-aviso, da dispensa do cumprimento do aviso prévio pelos empregados despedidos.

Parágrafo primeiro. O empregado despedido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio quando comprovar a obtenção de novo emprego, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados.

Parágrafo segundo. Quando o empregado optar pela redução da jornada no aviso prévio, esta poderá ocorrer no início ou no final da jornada de trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANOTAÇÕES NA CTPS

O empregador terá o prazo de quarenta e oito horas para anotar na CTPS do empregado, especificamente, a data de admissão, a função efetivamente exercida, a remuneração e as condições especiais.

Parágrafo Único. No que couber, a anotação discriminará a parte fixa e a parte variável, com a indicação do percentual das comissões a que faz jus o empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIOS

O empregador remunerará, como trabalho extraordinário, o tempo gasto com cursos e convocações obrigatórios, desde que realizados fora da jornada ordinária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - APROVEITAMENTO DO EMPREGADO VÍTIMA DE ACIDENTE DO TRABALHO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL

Durante a vigência da presente convenção o empregador aproveitará, em funções adequadas, os empregados que de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções em razão de acidente no trabalho ou moléstia profissional, desde que autorizado pelo órgão competente da Previdência Social.

Parágrafo Único. Fica desobrigada do cumprimento da presente cláusula a empresa que não possua funções compatíveis para o reaproveitamento do empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PORTADOR DE VIRUS HIV

O empregado portador do vírus HIV gozará de estabilidade provisória, desde a comunicação da doença ao empregador até seu afastamento pelo INSS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ALEITAMENTO MATERNO

Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de 01 hora cada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

Garantia de emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até a incorporação e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade em que serviu, além do aviso prévio previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Primeiro: A garantia do emprego é extensiva ao empregado que estiver servindo o Tiro de Guerra;

Parágrafo Segundo: Havendo coincidência entre o horário da prestação do Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o empregado não sofrerá desconto no Descanso Semanal Remunerado (DSR).



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE ACIDENTADOS

Ao empregado acidentado é assegurado o direito à estabilidade provisória por período de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

Parágrafo Único: É pressuposto para a concessão dessa estabilidade o afastamento superior a 15 (quinze) dias e a consequente percepção do auxílio-doença acidentário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PRÉ- APOSENTADORIA

O empregado, que preste serviço há 05 (cinco) anos, pelo menos, a determinado empregador, terá o emprego e salário garantido, durante os 24 (vinte e quatro) meses imediatamente anteriores à data de aquisição do direito à aposentadoria voluntária ou por idade.

Parágrafo único. Para efetividade da estabilidade a que se refere o caput desta cláusula, o empregado deverá comprovar à empresa a qualidade de pré-aposentadoria, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da rescisão do contrato de trabalho, caso não ocorra a comunicação anteriormente, sob pena de perda da garantia a que se refere o caput desta cláusula.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MENOR APRENDIZ

É defeso o trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos, sendo permitido somente o trabalho a menores de dezesseis anos na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos, desde que não exerça trabalho noturno, perigoso ou insalubre ou não condizentes com as normas legais.

Parágrafo Primeiro: É garantido ao aprendiz, o salário correspondente ao salário mínimo nacional, respeitada ainda a proporcionalidade da jornada de trabalho.

Parágrafo Segundo: O empregado aprendiz terá a preferência na ocupação do posto de trabalho que surgir no quadro de empregados das empresas onde desenvolve seu aprendizado, ficando a critério da empresa a sua imediata efetivação ou após a conclusão do período de treinamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS.

As empresas enquadradas e certificadas pelo **REPIS 2019/2020**, poderão implementar seu banco de horas, por **ADESÃO**, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) A cada hora ou fração de hora trabalhada além da jornada contratual, poderão ser compensadas com folgas, na proporção de 1x1 (uma hora trabalhada por uma hora de descanso) para fins de composição de crédito no Banco de Horas, que deverão ser compensadas com folgas, no prazo de 12 (doze) meses.
 - a.1) A compensação do banco de horas não poderá ser praticada no curso do aviso prévio.
- b) Serão consideradas como horas-extras, para o fim de integrar o banco de horas, as que ultrapassarem 8 horas diárias ou as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de maneira que não ultrapasse o máximo de 10 (dez) horas diárias;
 - b.1) O feriado trabalhado e a hora de intervalo para alimentação e descanso não serão consideradas para fins de banco de horas, devendo ser pagos ou compensados, nos termos da lei e da presente convenção coletiva de trabalho.
- c) Nas demissões por qualquer motivo, inclusive voluntária, e havendo saldo em favor do empregado, o valor respectivo com os acréscimos legais (50%) será quitado quando da rescisão do contrato de trabalho;
- d) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados, por escrito, o volume de horas acumuladas, fornecendo-lhes um extrato mensal juntamente com o recibo de salário;
- e) Para ser concedido as folgas, para a compensação das horas acumuladas no Banco, deverá o empregador, avisar o empregado com antecedência mínima de 48 horas.



- f) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá efetuar o pagamento das horas ausentes com os créditos das horas acumuladas em banco, não sendo considerada a sua ausência como falta, para todos os fins legais, desde que comunique o empregador com antecedência de 48 horas e com a anuência do mesmo.
- g) Quando do fechamento do banco de horas ou em caso de rescisão do contrato de trabalho, sob qualquer motivo, as horas a crédito do empregado deverão ser pagas ao mesmo com o adicional de 50% (cinquenta por cento) e, caso o saldo seja negativo, as horas não compensadas não poderão ser descontadas do empregado.

Parágrafo primeiro. Para adesão ao acordo de banco de horas, as empresas deverão requerer a expedição do **Certificado de Implantação do Banco de Horas**, através de encaminhamento de OFÍCIO de solicitação direcionado ao **Sindicato dos Empregados e ao SINHORES**, contendo data de início e término do banco de horas, com a assinatura de concordância da maioria simples (50% + 1) dos trabalhadores abrangidos pelo banco, que após a análise, será expedido pelas entidades sindicais no prazo máximo de 20 (vinte dias) dias.

Parágrafo segundo. O acordo de implantação do Banco de Horas terá validade, a partir da solicitação da empresa, com vigência de 12 meses.

Parágrafo terceiro. Para as empresas não enquadradas no **REPIS**, **somente poderão aplicar as regras de Banco de Horas, através de acordo coletivo específico, com a assistência e anuência dos Sindicatos convenientes.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36

As empresas enquadradas e certificadas pelo **REPIS** ficam autorizadas a praticar a escala de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), por **ADESÃO**, obedecendo aos seguintes critérios:

Parágrafo primeiro - O intervalo para repouso e alimentação de que trata o artigo 71 e parágrafos da CLT será de, no mínimo, 01 (uma) hora, e será observado ou indenizado, na forma do artigo 59-A da CLT.

Parágrafo segundo - Os intervalos para descanso e alimentação (intra jornada) não concedidos, serão pagos como horas extras, integrando o cálculo no descanso semanal remunerado (Lei 7.415/85 e enunciado **172 TST**).

Parágrafo terceiro - Nas jornadas do regime 12x36hs cumpridas em horário noturno assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e cinco horas, será devido o adicional noturno, que deverá ser remunerado com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

Parágrafo quarto - Para as empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS 2019/2020**, somente poderão praticar a Jornada de trabalho especial 12x36hs, mediante celebração de acordo coletivo de trabalho, com a participação obrigatória dos sindicatos convenientes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – INTERVALO INTRAJORNADA

Em qualquer trabalho contínuo cuja jornada de trabalho exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora.

Parágrafo primeiro. Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

Parágrafo segundo. As empresas enquadradas no **REPIS 2019/2020**, poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso para no mínimo de 30 (trinta) minutos, desde que a empresa disponha, em seu estabelecimento, de refeitório ou condições propícias à refeição dos empregados, ou prorrogar para no máximo 5 (cinco) horas, desde que respeitados o limite de jornada diária e o intervalo mínimo interjornada de 11 (onze) horas (artigo 66 CLT), devendo constar tal condição na CTPS e em seu contrato de trabalho.



Parágrafo terceiro. As empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS 2019/2020**, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo de alimentação e repouso, mediante acordo coletivo celebrado com a participação obrigatória do sindicato patronal e profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ATRASO AO SERVIÇO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE DE JORNADA

De acordo com a Lei 13.874/2019, para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, será obrigatória a anotação do horário de trabalho, em livro de ponto ou cartão mecanizado, para a correta apuração das horas trabalhadas em sobrejornada.

Parágrafo Único: A adoção de registro eletrônico implica a observância das instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meios das Portarias nº 1.510/2009 e 373/2011.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

O empregador pagará em dobro o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, sem prejuízo, na forma da lei, da correspondente remuneração do repouso.

Parágrafo Primeiro: De conformidade com a Lei 605/49, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, combinado com a Lei 10.101/2000, em seu artigo 6º, letra "a", com redação alterada pela Lei nº 11.603/2007 e, ainda, com fundamento na legislação municipal aplicável, fica expressamente autorizada às empresas pertencentes à categoria econômica patronal, o trabalho em dias de domingos e feriados civis e religiosos.

Parágrafo Segundo: Para as atividades previstas no artigo 7º do Decreto 27.048/49, que regulamentou a Lei 605/49, a permissão para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos, já se encontra regulamentada na referida legislação.

Parágrafo Terceiro: Tendo em vista a derrogação tácita do art. 386 da CLT pelo disposto na Lei nº 605/49, e por ser incompatível a observância da escala de revezamento quinzenal para concessão do descanso semanal aos domingos, com a garantia de repouso após o sexto dia de trabalho, conforme OJ 410 da SBDI-1 do TST, e havendo trabalho em dias de domingos, será garantido, independentemente do sexo, uma folga semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, que uma vez por mês, obrigatoriamente, deverá recair em um domingo. Ficam excluídos da presente regra, os funcionários que laboram em regime especial de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) Por 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheira ou companheiro, pai ou mãe, sogra ou sogro;
- b) Por 2 (dois) dias por semestre, de forma não cumulativa, para solucionar problemas decorrentes de doença em família (filho, cônjuge, irmão ou ascendente, padrasto ou madrastra, companheiro ou companheira, sogro ou sogra), comprovados por atestados médicos, conveniados da empresa ou do INSS e;
- c) Até 4 (quatro) dias consecutivos, em virtude de casamento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Concede-se licença não remunerada nos dias de prova ao empregado estudante, desde que avisado o empregador com **72** horas de antecedência e mediante comprovação.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO



Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Parágrafo único: É facultado a instituição do regime de jornada em turnos fixos de 6x1, ou seja, 06 (seis) dias de trabalho por 01 (um) dia de descanso, em escala de revezamento, sendo cada turno de 07h20min (sete horas e vinte minutos).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS

O empregador não poderá fazer coincidir o início das férias, individuais ou coletivas, com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Parágrafo Primeiro: O empregado receberá a notificação de suas férias, por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, cabendo a ele assinar a correspondente notificação.

Parágrafo Segundo: O pagamento das férias será feito com antecedência de 2 (dois) dias do seu início, inclusive o equivalente a 1/3 previsto na Constituição Federal.

Parágrafo Terceiro: O empregado que se demite antes de completar 12 (doze) meses de serviço tem direito às férias proporcionais.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA- LICENÇA PATERNIDADE

O empregado tem direito a licença-paternidade pelo prazo de 05 (cinco) dias, a contar da data do nascimento do filho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

O empregador fornecerá ao empregado, gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, conforme a legislação sobre higiene, segurança e medicina do trabalho.

Parágrafo Único: Cabe ao empregado observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - UNIFORME

É garantido o fornecimento gratuito de uniformes ao empregado, considerando a sua utilização exigida pelo empregador ou pela natureza do trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Assegura-se eficácia aos atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais do sindicato dos trabalhadores, para o fim de abono de faltas ao serviço, desde que existente convênio do sindicato com a Previdência Social, salvo se o empregador possuir serviço próprio ou conveniado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

As empresas fornecerão, devidamente preenchido, o Atestado de Afastamento e Salário (AAS), quando solicitado pelo empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CAIXA DE MEDICAMENTOS PARA PRIMEIROS SOCORROS

O empregador manterá, em local próximo ao da prestação de serviços e facilmente acessível aos empregados, caixa de medicamentos para primeiros socorros.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DO SEGURO DE VIDA

As empresas, a partir de 01 de agosto de 2016, independentemente do número de seus empregados e em benefício deles, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo, desde a admissão na empresa, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – **SUSEP**, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A) Relativas ao empregado titular:



- a.1) R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de morte;
- a.2) R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- a.3) R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- a.4) R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte do titular;
- a.5) R\$ 2.870,00 (dois mil, oitocentos e setenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento e;
- a.6) R\$ 1.550,00 (um mil quinhentos e cinquenta reais) como auxílio invalidez total por acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida.
- B) Relativas à família do empregado titular:**
- b.1) **Cônjuge:** Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;
- b.2) **Filhos:** Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- b.3) **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;
- b.4) **Auxílio Creche:** em caso de morte do titular os filhos até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada;
- b.5) **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.
- C) Relativas à empresa empregadora:**
- c.1) **Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular:** Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de 15% (quinze por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.
- D)** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$8,00 (oito reais) por empregado beneficiado;
- E)** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
- F)** Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;
- G)** As empresas deverão apresentar a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação;



Parágrafo Primeiro. Os benefícios previstos nos itens A-4 - Cesta Básica – e B-4 - Auxílio Creche, previstos nesta cláusula, terão validade e aplicabilidade, exclusivamente em caso de morte do empregado segurado, sem prejuízo das demais cláusulas desta CCT, não se constituindo em benefícios sociais. Todos os valores aqui constantes, inclusive auxílio invalidez, são referentes ao produto “seguro de vida” e não interferem, em hipótese alguma, nas demais resoluções desta CCT.

Parágrafo segundo. Este Seguro será administrado exclusivamente pelo Sindicato Patronal, podendo ser fiscalizado pelo Sindicato de empregados.

Parágrafo terceiro. É de responsabilidade do Sindicato Patronal o cadastramento das empresas de sua base territorial, cabendo às empresas a obrigação de efetuar o cadastramento de seus empregados para inclusão no seguro de vida e acidentes pessoais.

Parágrafo quarto. Será de responsabilidade do Sindicato dos Empregados exigir dos empregadores a exibição do comprovante de pagamento do seguro de seus empregados.

Parágrafo quinto. As empresas ficam obrigadas a fornecer à Seguradora/Corretora, a relação de seus empregados através do Departamento de Pessoal ou de seu Contador, para que os mesmos recebam a Apólice do Seguro.

Parágrafo sexto. Sempre que necessário e atendendo ao pedido dos Sindicatos Signatários desta CCT, as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas à documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula.

Parágrafo sétimo. O Seguro previsto na presente cláusula é obrigatório e terá sua vigência coincidente com a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo oitavo. Será cobrado da empresa que não pagar o seguro disposto nesta cláusula, até o último dia útil de cada mês, multa de 10% (dez por cento) do valor do débito anterior e, no caso de atraso por mais de 30 (trinta) dias, a empresa estará sujeita a Ação de cumprimento, encaminhada pelo Sindicato dos Empregados.

Parágrafo nono. Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, aqui previsto, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de SINISTRO, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta no caput desta cláusula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

Parágrafo décimo. Em caso de rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, as empresas ficam obrigadas a apresentação do comprovante de inclusão do ex-empregado no seguro de vida e acidentes pessoais em grupo;

Parágrafo décimo primeiro. Todo trabalhador atingido pela presente norma coletiva, deverá receber um certificado individual de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - REPRESENTANTES DOS EMPREGADOS

Nas empresas com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição de um representante destes, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, com mandato de 12 meses, que gozarão de estabilidade durante seu mandato e por 06 meses após o termino, na forma do art. 8º, VIII da Constituição Federal.

Parágrafo único. Fica expressamente vedado a reeleição ao cargo de representante dos empregados.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AOS DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais, à participarem de assembleias, reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas, sem ônus para o empregador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE CIPEIRO

O titular e suplente da CIPA gozam da garantia de emprego, nos termos da lei, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos, salvo enquanto em atividade a empresa, porque não se trata de vantagem pessoal.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – RELAÇÃO DE EMPREGADOS/ RAIS

Ficam as empresas obrigadas a entregar, aos sindicatos convenientes, separadamente, cópia da RAIS na íntegra, bem como o recibo/protocolo de transmissão, e cópia das guias de contribuições sindicais patronais e empregados, de competência do respectivo ano, pelo meios eletrônicos ou físicos, com os devidos protocolos de recebimento, até 30 (trinta) de junho de cada ano, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão de todos empregados que forem beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho, filiados ou não, conforme artigo 513, alínea “e” da CLT, combinado com o disposto na Nota Técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) e, conforme decisão aprovada pelos trabalhadores da categoria, filiados e não filiados, em face da referida CONTRIBUIÇÃO ser RETRIBUTIVA por todos os benefícios e conquistas instituídos em favor dos trabalhadores nesta Convenção Coletiva de Trabalho, na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 06 de maio de 2019, convocada através de edital publicado no jornal “AGORA”, edição de 30 de abril de 2019, página B5, nos seguintes termos:

Parágrafo primeiro. É devido o desconto da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL de 2,5% (dois virgula cinco por cento) ao mês, sobre o PISO SALARIAL praticado pela empresa, ou seja, os trabalhadores das empresas enquadradas no REPIS, o desconto de R\$ 36,63 (trinta e seis reais e sessenta e três centavos) por mês, e para os trabalhadores das empresas NÃO enquadradas no REPIS, o desconto de contribuição de R\$ 40,65 (quarenta reais e sessenta e cinco centavos) por mês.

Parágrafo segundo. O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL pela empresa deverá ser feito em favor do **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO**, em conta vinculadas e guias próprias fornecidas pela Entidade.

Parágrafo terceiro. A retenção pela empresa será feito em folha de pagamento e pago até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de multa por descumprimento desta cláusula no importe de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro. Caso haja problema no pagamento do boleto bancário, favor contatar o Departamento Financeiro nos telefones 17-3519-3325.

Parágrafo quarto. Para o fim de oposição, conforme deliberado na assembleia do dia 06/05/2019, é concedido o prazo de 30 (trinta) dias corridos para o trabalhador apresentar carta de oposição ao desconto da contribuição, com início em 13/11/2019 e término em 13/12/2019. A carta de oposição deve ser obrigatoriamente apresentada de forma individual, escrita a punho, com identificação do trabalhador (nome e RG ou CPF, nome da empresa e CNPJ), devendo ser protocolada junto a Sede do Sindicato em São José do rio Preto ou na sub-sede em Olímpia, comprometendo-se este a providenciar imediatamente junto à empresa a interrupção do desconto. As oposições apresentadas mediante listas, carta impressa, correios, cartório, e-mail ou por qualquer outro meio serão consideradas desacato à Assembleia e nula de pleno direito na forma do artigo 9º da CLT.

Parágrafo quinto. Aos empregados não filiados que comprovadamente permaneceram afastados do trabalho por motivo de férias, afastamento previdenciário ou licença maternidade no período acima, fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias corridos para exercerem o direito de oposição ao desconto, a contar da data do retorno ao trabalho. O trabalhador admitido após



a data base, poderá manifestar o direito de oposição no prazo de 20 dias corridos, iniciando a contagem do prazo na data do registro na carteira de trabalho, sendo obrigatório a apresentação desse documento no ato do protocolo da oposição.

Parágrafo sexto. Fica esclarecido para os fins de direito que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF) e que, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda categoria, o qual negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados ou não associados conforme disposto no artigo 08º, III e IV da CF e art. 611 da CLT. Que a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria requer fonte de financiamento legítima, a qual é regulamentada e definida em assembleia geral extraordinária regularmente convocada para esse fim. Por fim, fica esclarecido que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) não revogou o artigo 513, “e” da CLT, além do que estipula a prevalência do negociado sobre o legislado.

Parágrafo sétimo: Caso haja ação judicial em desfavor da empresa com decisão final transitada em julgada, que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados a título de CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL, o Sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a condição de devedor solidário juntamente com a empresa, bem como, a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, sobre o valor da restituição, ela poderá cobrar do Sindicato profissional, desde que a empresa informe ao Sindicato profissional, por escrito dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da notificação para pagamento dos valores apresentados pelo empregado, devendo o Sindicato fazer o ressarcimento à Empresa ou caso existam crédito a favor do Sindicato Profissional, devidos pela empresa, poderá promover a compensação com os valores que devam ser a ele repassados, dentro do prazo de até 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DA CATEGORIA ECONOMICA DAS EMPRESAS.

Além da contribuição sindical anual devida na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (31 de Janeiro de 2.020), com base nos artigos 580 e seguintes da CLT, conforme tabela prevista na clausula sexagésima, com a finalidade precípua de ampliar os serviços prestados pela entidade, é instituída a **CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO DE SISTEMA NEGOCIAL**, de acordo com o artigo 8º. Parágrafo 4º. da Constituição Federal, que será recolhida pelas empresas, em favor do **SINDICATO DOS HOTÉIS RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE SÃO JOSÉ DO RIO PRETO**, cujo valor será dividido em 04 (quatro) parcelas, conforme valores e vencimentos estipulados em AGE – Assembleia Geral Extraordinaria realizada em 29 de maio de 2019: A **1ª Parcela:** 07 de janeiro de 2020, **2ª Parcela:** 07 de abril de 2020, **3ª Parcela:** 07 de julho de 2020, **4ª Parcela:** 07 de outubro 2020, ficando os valores a serem recolhidos assim estipulados:

- a) As parcelas serão no importe de **R\$ 215,00** (duzentos e quinze reais) cada, para todas as empresas pertencentes à categoria econômica, acrescidas ainda de **R\$10,00** (dez reais) por empregado, em cada parcela;
- b) As parcelas serão no importe de **R\$135,00 (cento e trinta e cinco reais)** cada, para as empresas enquadradas no **REPIS**, acrescidas ainda de R\$10,00 (dez reais) por empregado, em cada parcela. Quando as empresas enquadradas no REPIS não possuírem empregados, a parcela de cada contribuição será de R\$135,00 (cento e trinta e cinco reais) cada.
- c) As parcelas serão no importe de **R\$215,00 (duzentos e quinze reais)** cada, acrescidas ainda de R\$10,00 (dez reais) por trabalhador, em cada parcela, para as empresas que não se enquadrarem no **REPIS**, mas que obtiverem o benefício da Equivalência Salarial.



Parágrafo único. O atraso no recolhimento da contribuição assistencial patronal acima, culminará na aplicação da multa de **10% (dez por cento)** sobre valor total devido, acrescido de juros legais de 1% (um por cento) ao mês, e ainda corrigida monetariamente, consignando que em caso de inadimplemento, serão tomadas medidas restritivas para o devido cumprimento das obrigações.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADORES

As empresas pertencentes a categoria econômica, representadas na forma estatutária pelo SINHORES, ratificam e comprometem-se a proceder o recolhimento da contribuição sindical patronal nos prazos legais, prevista no artigo 580 – inciso III, conforme expressamente autorizado na AGE de 29 de Maio de 2.019, e cuja tabela a ser utilizada para base de cálculo da contribuição será aquela a ser divulgada pela CNT – Confederação Nacional do Turismo com vigência para o exercício de 2.020.

Parágrafo Primeiro: A tabela para base de cálculo da contribuição será fornecida pelo SINHORES a partir de Janeiro de 2.020, e caso, nenhuma tabela de contribuição venha a ser divulgada, prevalecerá a tabela vigente em 31 de janeiro de 2.019.

Parágrafo Segundo: O atraso no recolhimento da contribuição sindical patronal acima, implicará nas sanções previstas no artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA SEXAGÉSSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

A empresa colocará à disposição do sindicato, quadro de avisos para afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria.

Parágrafo único. Setor competente da empresa se encarregará dessa tarefa, no prazo de até 8 (horas) a partir do recebimento do documento que, no mais, ficará exposto por 3 (três) dias para conhecimento dos empregados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO

Fica instituída Comissão Permanente de Negociação pelos Sindicatos Convenientes, formada por até 3 (três) membros de cada parte, que se reunirão trimestralmente em data e local a ser definido de comum acordo, para tratar dos seguintes assuntos:

- a) Fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;
- b) Elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- c) Discutir questões não contempladas na presente Convenção.
- d) Mediar possíveis reclamações de trabalhadores das empresas enquadradas no **REPIS 2019/2020**, ficando condicionado de que somente será imputada penalidades previstas nesta Convenção, em caso de fracasso de acordo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - LIBERDADE SINDICAL

A empresa admitirá que o empregado exerça a cidadania e a liberdade sindical.

Parágrafo único. Esse exercício compreende a filiação, a manutenção no seu quadro associativo, a participação em assembleias, campanhas e movimentos promovidos pelo sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATUAÇÃO SINDICAL

A empresa admitirá que o sindicato promova campanhas de sindicalização, distribuição de jornais e boletins nos locais de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleições sindicais, a empresa, admitirá o acesso de mesários e fiscais aos locais de trabalho, bem como liberará os empregados para o exercício do voto, sem prejuízo das atividades laborais.



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - BENEFÍCIOS SOCIAIS - NÃO INTEGRAÇÃO

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os benefícios sociais constantes desta CCT, não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos fiscais.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – ACORDO COLETIVOS

A partir de 01 de julho de 2019 e durante a vigência deste instrumento, todos os acordos coletivos a serem celebrados entre as empresas pertencentes à categoria econômica do Sinhores e o Sindicato dos Empregados, deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos convenientes, sob pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

Parágrafo único. Para as empresas associadas e regulares com as obrigações junto aos sindicatos Patronal e Laboral, quando optarem pela celebração de acordo coletivo de trabalho, gozarão de isenção de pagamento das custas na formalização dos acordos coletivos de trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA- MULTA

O empregador pagará multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria, por cláusula descumprida, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada, excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA- AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Ficam deferidos aos Sindicatos participantes desta Convenção poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de Substituto Processual, sem que, para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado o Sindicato a representar, em Ação de Cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de outorga de procuração.

São José do Rio Preto/SP, 13 de Novembro de 2019.

LEANDRO LUCAS DE SOUSA
Presidente
SINDHOTELEIROS-SJRP E REGIÃO

PAULO ROBERTO DA SILVA
Presidente
SINHOES SJRP E REGIÃO