



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2019

Pelo presente instrumento particular que celebram, de um lado:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTEIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO - SINTHORCAT, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ n. 04.012.873/0001-75, com sede e foro na cidade de Catanduva, sito à Rua Aracajú, nº 657, Centro, CEP: 15800-250, neste ato representado(a) por seu Presidente, **Sr. Euclides Augusto Romanini**, inscrito no CPF/MF sob o nº 620.689.898-91;

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 janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019**, a qual se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019** e a data-base da categoria em **01º de janeiro**.

CLÁUSULA 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, drives, motéis, confeitarias, lanchonetes bombonieres, bar-drinks, cantinas, docerias, pastelarias, pensões, hospedarias, alimentação preparada e bebidas a varejo, parte comercial de padarias (se constar na razão social lanchonetes, buffets ou rotisseries), botequim, caldo de cana, churrascarias, pizzarias, taxi girls, trailers e fast-food, com abrangência territorial em Ariranha/SP, Cajobi/SP, Catanduva/SP, Catiguá/SP, Ibirá/SP, Irapuã/SP, Palmares Paulista/SP, Paraíso/SP, Pindorama/SP, Sales/SP, Santa Adélia/SP, Tabapuã/SP e Urupês/SP.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



CLAUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica estabelecido que, a partir de **1º de janeiro de 2019**, o piso da categoria profissional será de **R\$1.585,50 (um mil quinhentos e oitenta e cinco reais e cinquenta centavos)** por mês.

Parágrafo primeiro. A partir de **01 de janeiro de 2019**, para as empresas enquadradas no REPIS, o piso da categoria profissional passara a ser de **R\$1.430,00 (um mil quatrocentos e trinta reais)** por mês, desde atendidas as condições para enquadramento no **REPIS/2019**.

Parágrafo segundo. Fica ajustado entre os sindicatos convenentes, 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 instituído 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** 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) Certidão atualizada do CNPJ expedida pela Receita Federal do Brasil;
- b) Certidão Simplificada Atualizada 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) Comprovante do 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.
- f) *Comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho (2018/2018).*
- g) *Declaração de Compromisso de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho (2019/2019).*

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 ADESAO AO REPIS**, 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 2019/2019;
- 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 e sempre com validade até o dia 31 de dezembro do ano de emissão da Certidão de Regularidade Sindical, certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial - **REPIS**, devidamente assinado pelos sindicatos profissional e patronal, que lhes facultará, a partir de **01/01/2019 até 31/12/2019**, a prática de piso salarial com valor diferenciado daquele previsto no “caput” da cláusula 3ª conforme o caso, como segue:

Piso Salarial REPIS de R\$1.430,00 (mil quatrocentos e trinta reais) para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro de 2.019;

Parágrafo sexto. O prazo para adesão ao **REPIS 2019** terminará no dia **28/02/2019**, 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 cláusula, para o período de 01 a 31 de dezembro de 2.019, a prova se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS - 2019** a que se refere o parágrafo 3º desta Cláusula.

Parágrafo oitavo: Para o período de **01 de janeiro à 31 de dezembro de 2.020**, as entidades sindicais estabelecerão os períodos de adesão para o **REPIS 2020** na próxima data base.

Parágrafo nono. 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: 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 MEL, 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 **31 de dezembro de 2019** da “**EQUIVALÊNCIA SALARIAL**” ao piso do REPIS, o que lhes garantirá **única e exclusivamente a prática do piso salarial diferenciado previsto nesta cláusula, 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***”.

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 **5,0% (cinco por cento)**, sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2018, ressaltando que ninguém deverá receber menos do que o piso salarial respectivo.

Para as empresas enquadradas no **REPIS** os salários serão reajustados em **4,0% (quatro por cento)** sobre os salários praticados em 31 de dezembro de 2018, ressaltando que ninguém devesse receber menos que o piso salarial para as empresas enquadradas no **REPIS**.

CLÁUSULA SEXTA - LEI Nº. 8222/91.

Na hipótese da aplicação da Portaria MEF/GM Nº 42, de 20.01.92, (DOU 20.01.92), que se refere à Lei nº 8222/91, resultar em salário superior ao da correção salarial expressa nas cláusulas anteriores deste acordo, os empregados farão jus ao salário apurado nos termos desta cláusula.

CLÁUSULA SÉTIMA - DESCONTOS SALARIAIS

As empresas não poderão descontar da taxa de serviço de 10% (dez por cento), nem de outros vencimentos, qualquer tipo de prejuízo que venha ocorrer dentro da mesma, tais como: cheque sem fundo, conta de hóspedes e materiais, a não ser em decorrência de negligência ou má conduta do empregado.

CLAUSULA OITAVA - INTERRUPÇÕES DO TRABALHO

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

O empregador fornecerá, para os empregados que solicitarem, um 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 - ATRASO NO PAGAMENTO

Os empregadores incorrerão na multa de 1/30 do salário por dia de atraso, caso não satisfaçam o pagamento no prazo previsto em lei.

Parágrafo Único: Os empregadores que efetuarem o pagamento dos salários e demais direitos de seus empregados, através de cheques, deverão proporcionar aos mesmos o direito de se ausentarem por 45 (quarenta e cinco) minutos do trabalho, para descontarem esses cheques dentro do horário de funcionamento dos bancos sacados, excluindo-se os horários de refeições

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, inclusive para a Previdência Social e o valor correspondente ao FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO.

O pagamento do 13º (décimo terceiro) Salário deverá ser efetuado da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) até 30 (trinta) de novembro e 50% (cinquenta por cento) até 20 (vinte) de dezembro.

Parágrafo Único: O empregador incorrerá na multa de 30% (trinta por cento) destes vencimentos em favor do empregado, em caso de não cumprimento desta cláusula.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS EXTRAS

As horas extras serão pagas da seguinte forma: as 02 (duas) primeiras horas serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal e, da 3ª (terceira) hora diária em diante, serão pagas com acréscimo de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - QUINQUÊNIOS

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



Os empregados que contarem com tempo de serviço superior a 5 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, farão jus ao acréscimo de 5% (cinco por cento) sobre seu salário fixo, repetindo-se de forma não cumulativa, mais 5% (cinco por cento) a cada quinquênio, até um máximo de 7 (sete) quinquênios ou 35 (trinta e cinco) anos de serviços na mesma empresa e, um máximo de 35% (trinta e cinco por cento) de acréscimo sobre o salário fixo do empregado.

Parágrafo Único: Os valores referentes aos quinquênios deverão ser anotados destacadamente no holerite ou recibo de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

Os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito ao adicional noturno de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre o salário base, quando estiverem em atividade no período compreendido entre 22 (vinte e duas) e 05 (cinco) horas, sendo que nesse período, as horas terão a duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos, conforme consta na legislação.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ALIMENTAÇÃO.

A partir de 01 de Janeiro de 2.019, 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\$170,00** (cento e setenta reais).

Parágrafo Primeiro: O fornecimento da cesta básica ficará condicionado ao não cometimento pelo empregado de falta injustificada durante o período mensal;

Parágrafo Segundo: 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 DÉCIMA SÉTIMA - 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:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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**", ressaltando-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-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferir 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
-------------------------	--------------------------

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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 se destina unicamente a regular as gorjetas espontaneamente concedidas pelos clientes e os critérios de apuração são distintos.

Parágrafo nono: GORJETAS COMPULSÓRIAS

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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

I. Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **LUCRO PRESUMIDO OU REAL:**

a) **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:**

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



- 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 exige 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 décimo 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 décimo quinto. Desde de **01/07/2018**, a adoção da sistemática da cobrança das gorjetas compulsórias, as mesmas devem estar 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 décimo 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 (§ 16), 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
----------------------	-------------------------------

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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, até 31/01/2019, 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**, 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 recebem 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, 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 parágrafo vigésimo quarto desta clausula, mediante acordo coletivo de trabalho, com assistência dos sindicatos profissional e patronal.

Parágrafo vigésimo oitavo: As empresas 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 previsto no parágrafo vigésimo sexto, na forma como estabelece a presente clausula e parágrafos, até a data de **28 de fevereiro de 2019**.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - QUEBRA DE CAIXA

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecedem a data da sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a 1 (um) salário mensal, na forma do art. 9º da Lei nº 7.238/84.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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 do contrato de trabalho com **vigência igual ou superior de 12 (doze) meses**, perante o sindicato profissional. Somente para as empresas enquadradas no **REPIS 2019**, 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 30 (trinta) dias** a contar da data descrita na letra “b” do § 3º desta cláusula, deverá obrigatoriamente encaminhar ao sindicato profissional por e-mail ou **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 30º 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 PRIMEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA.

A dispensa por justa causa será condicionada à entrega de carta aviso com motivos da rescisão, em prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, contadas do fato determinante da justa causa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS.

As empresas, independentemente do número de empregados, e em benefício deles, se obriga a contratar e manter um seguro de vida e acidentes pessoais 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) em caso de **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 e oitocentos e setenta reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento e;
- A-6) **R\$1.550,00** (hum mil, quinhentos e cinquenta reais) como **auxílio invalidez total por acidente**, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação às 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 - 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 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 à Ação de Cumprimento.

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.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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

Paragrafo Decimo Segundo: As empresas em geral deverão encaminhar ao Sindicato Profissional, até o dia 31 de Janeiro de cada ano, o devido comprovante de contratação do seguro mencionado nesta cláusula, mediante o envio dos seguintes documentos: a) cópia da apólice emitida pela companhia seguradora com vigência para o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do exercício fiscal; e, b) comprovante de pagamento dos prêmios da apólice do exercício anterior.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA-AVISO.

Nos casos de dispensa, os empregadores entregarão aos empregados carta-aviso, obedecidos os seguintes critérios:

- A) Esclarecendo se o tempo de aviso será trabalhado ou não;
- B) Esclarecendo o dia, hora e do ato homologatório e;
- C) Esclarecendo-se a redução de jornada constante da lei.

Parágrafo Único: A proporcionalidade do aviso prévio, prevista na Lei 12.506/11, aplica-se exclusivamente em benefício do empregado. Nesse caso, o cumprimento do aviso é de apenas 30 (trinta) dias. O restante dos dias de que fala o parágrafo único da norma em comento, deverá ser indenizado pelo empregador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO.

As empresas que tiverem 10 (dez) ou mais funcionários, deverão manter em seu quadro no mínimo um trabalhador acima de 40 (quarenta) anos de idade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APROVEITAMENTO DO EMPREGADO VITIMA POR ACIDENTE DO TRABALHO OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL.

Durante a vigência da presente Convenção os empregadores aproveitarão, 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. Ficam desobrigadas do cumprimento da presente cláusula as empresas que não possuam funções compatíveis para o reaproveitamento do empregado.



Parágrafo Único: A estabilidade provisória que goza o empregado, nestas circunstâncias, será pelo período de 12 (doze) meses, na forma da Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA- GARANTIA À GESTANTE.

A gestante terá estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez com atestado médico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto e a licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo Único: Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho a 02 (dois) descansos especiais, de 01 (uma) hora cada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR.

Serão garantidos 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.

Parágrafo Primeiro: A garantia do emprego será 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 semanal remunerado (DSR) e de feriados respectivos, em razão das horas trabalhadas por esse motivo. A este empregado não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DO EMPREGADO ACIDENTADO.

Ao empregado afastado por acidente de trabalho, percebendo respectivo benefício previdenciário, será garantido o emprego, conforme disposição legal.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Aos empregados que, comprovadamente estiverem a 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria nos seus prazos mínimos, e que contem com um mínimo de 5 (cinco) anos na empresa, ficam assegurados o emprego e salário durante o período que faltar para se aposentarem, salvo pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo único: Caso o empregado dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação da dispensa, no caso de aposentadoria simples, e de 60 (sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial, para tal fim.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADOS APRENDIZES.

Aos empregados aprendizes, assim considerados aqueles matriculados em cursos do SENAC ou, ainda, assistidos pelo SENAC, mediante solicitação da empresa, será assegurado, durante o período de treinamento prático na empresa, um salário correspondente a 60% (sessenta por cento) do salário normativo da categoria, conforme constante da cláusula 3ª. (**cláusula econômica**) desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: O período de treinamento dentro da empresa não poderá ser superior a 6 (seis) meses, contado do término do curso no SENAC ou, se o aprendizado ocorrer exclusivamente nas dependências da empresa, da data de sua admissão.

Parágrafo Segundo: Terão os empregados aprendizes, preferência na ocupação das vagas que se abrirem no quadro de empregados das empresas onde exerçam o aprendizado, ficando a livre critério da empresa a sua imediata efetivação, ou após o término do período de treinamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS.

As empresas poderão fazer acordo de compensação de horário (diretamente com seus empregados), respeitado o limite máximo de horas diárias, para que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, na proporção de um 1/1, de maneira que não exceda o período máximo de um ano do prazo para serem efetuadas estas compensações, e respeitando-se sempre os limites estabelecidos por Lei, de acordo com disposto na cláusula 5ª desta Convenção.



Parágrafo Primeiro: Para validade e eficácia do Acordo de Compensação mencionado no “caput”, o mesmo deverá constar obrigatoriamente que ficará excluída do banco de horas a 1ª (primeira) hora extraordinária excedente ao dia, devendo esta ser paga como hora extra com o respectivo adicional.

Via de consequência, somente as horas excedentes da 2ª (segunda) diária é que poderão fazer parte do acordo de compensação ou banco de horas.

Parágrafo Segundo: A empregadora poderá antecipar a diminuição do horário e oportunamente compensar com o excesso, de acordo com a ocupação da empresa, podendo o crédito ou débito de horas serem transportados de um mês para o outro.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária na forma desta cláusula, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor respectivo do salário base na data da rescisão.

Parágrafo Quarto: Em caráter excepcional e após verificadas as condições e interesses das empresas e funcionários, e cuja implementação ocorrerá através de Acordo Coletivo de Trabalho específico, com a participação obrigatória do Sindicato Patronal, do Sindicato dos Empregados e da Empresa interessada, o Sindicato dos Empregados homologará novos acordos de compensação de horas em moldes diferenciados dos que constam desta cláusula, inclusive com a computação de todas as horas extras trabalhadas, respeitando-se um prazo de 90 (noventa) dias para a competente liquidação.

Parágrafo Quinto: As empresas poderão adotar jornada parcial de trabalho e salários, desde que seja observado o valor-hora mínimo correspondente ao Piso Normativo nesta CCT, apurado pela divisão do valor do Piso Normativo por 220.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO.

É obrigatória a utilização de livro de ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle do horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal, para as empresas que mantenham mais de 10 (dez) empregados.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - AUSÊNCIA JUSTIFICADA.

Os empregados poderão deixar de comparecer ao trabalho sem prejuízo do salário, nos seguintes casos:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



I. Por 2 (dois) dias consecutivos, em virtude de morte de pai, mãe, filho, irmão, cônjuge, companheira ou companheiro, sogra ou sogro;

II. Por 1 (um) dia por mês 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 INAMPS (SUDS) e;

III. Por 4 (quatro) dias consecutivos em virtude de casamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE.

Os empregadores deverão conceder abono de falta aos seus empregados estudantes, nos dias de exames escolares, mediante prévia comunicação de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência e comprovação posterior no mesmo período, desde que o horário da prova coincida com o de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - JORNADA PARA TURNOS ININTERRUPTOS.

As empresas enquadradas e certificadas pelo **REPIS 2019** ficam autorizadas a praticar a escala de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante instrumento de **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 (intrajornada) 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**, somente poderão praticar a Jornada de trabalho especial 12x36hs, mediante celebração de acordo coletivo de trabalho, com a assistência obrigatória dos sindicatos convenientes.



Parágrafo Quinto: As empresas que se utilizam de turnos ininterruptos de trabalho poderão, mediante comunicação endereçada aos sindicatos convenientes, adotar turnos de trabalhos de 8 (oito) horas diárias cada, respeitada a redução da hora noturna e limitando-se a 44 horas semanais, conforme permitido pelo dispositivo Constitucional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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**, 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 4 (quatro) 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**, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo de alimentação e repouso, mediante acordo coletivo celebrado com a participação obrigatório do sindicato patronal e profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 autorizado 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir do primeiro dia útil da semana.

Parágrafo Primeiro: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 3 (três) dias do seu início, inclusive o equivalente a 1/3 previsto na Constituição, sob pena do empregador incorrer na multa de 50% (cinquenta por cento) dos aludidos vencimentos.

Parágrafo Segundo: O aviso de férias deverá ser notificado ao empregado, por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

Parágrafo Terceiro: Por ocasião do pagamento de férias, o empregador deverá fazer a respectiva anotação da Carteira de Trabalho do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE.

Após o nascimento de seu filho(a), o empregado terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, a contar da data do nascimento.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO.

Os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, em conformidade com a legislação sobre higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado, sob pena de rescisão pelo empregador do contrato de trabalho por justa causa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES.

Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário, ficam obrigados os respectivos fornecimentos, gratuitamente.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.

Os empregadores somente aceitarão os atestados médicos e odontológicos de médicos conveniados com a empresa ou Seguridade Social.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS.

As empresas com mais de 5 (cinco) empregados deverão manter, no local de trabalho, caixa de primeiros socorros para possíveis emergências.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - REPRESENTAÇÃO SINDICAL.

As empresas com mais de 100 (cem) empregados subordinam-se ao artigo 11 da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - GARANTIA AOS DIRIGENTES SINDICAIS.

Garantida aos dirigentes sindicais efetivos a ausência ao serviço, para tratar de assuntos sindicais sem prejuízos dos salários decorrentes, por até 10 (dez) dias por ano, de forma intercalada e, por até 3 (três) dias consecutivos, mediante comunicação por escrito com antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

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

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

Parágrafo Terceiro: 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão à disposição do Sindicato, quadros de avisos para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se esta de sua afixação dentro do prazo de 8 (oito) horas posteriores ao recebimento do documento, que ficará exposto por 3 (três) dias para conhecimento dos empregados, excluindo-se uma eventual convocação para paralisação do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - Desconto das Contribuições devidas ao Sindicato dos Empregados

Nos termos do artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal, os trabalhadores aprovaram previamente, em Assembleia Geral

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



Extraordinária, o desconto das contribuições devidas ao **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD, DE CATANDUVA E REGIÃO - SINTHORCAT**, no valor de **2% (dois por cento)**/mensais sobre o PISO SALARIAL PRATICADO e que tais descontos deverão ser repassados ao Sindicato profissional.

Parágrafo Primeiro: Assim, a partir de **Janeiro de 2019**, as empresas descontarão em folha de pagamento dos integrantes da categoria profissional, os seguintes percentuais de contribuição incidentes sobre o piso salarial praticado pelas empresas (empresas enquadradas no REPIS ou não) e repassarão ao Sindicato Profissional até o dia 10 de cada mês subsequente ao desconto:

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em janeiro de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em fevereiro de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em março de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em abril de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em maio de 2019

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em junho de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em julho de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em agosto de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em setembro de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em outubro de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em novembro de 2019;

2% (dois por cento) incidentes sobre o Piso da Categoria, em dezembro de 2019;

Parágrafo Segundo:- Os descontos deverão ser efetuados de todos os integrantes da categoria, associados ou não do sindicato, sendo que tais

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



contribuições serão recolhidas mediante guias próprias fornecidas gratuitamente pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Terceiro:- Ficará isento do desconto da contribuição prevista nesta cláusula o empregado cujo desconto da contribuição Sindical ocorra no mês da sua contratação que coincida com os meses acima elencados.

Parágrafo Quarto:- As empresas deverão fornecer as relações nominais discriminando a função, número da CTPS, data de admissão, salário e contribuições, de todos os seus funcionários, até o 10º (décimo) dia do mês do efetivo recolhimento.

Parágrafo Quinto:- O empregado poderá opor-se aos termos desta cláusula, no prazo de 10 (dez) dias, antes do primeiro pagamento reajustado, diretamente e pessoalmente na Sede do Sindicato mediante manifestação de carta manuscrita e assinada na secretaria da entidade.

Parágrafo Sexto:- Ao fazer a oposição, o empregado estará renunciando expressamente todos os serviços prestados pelo sindicato, tais como: Colônia de Férias, material escolar e convênios firmados com lojas, dentistas, escolas, clínica médica e outros, estará renunciando também a aplicabilidade das normas oras instituídas neste instrumento coletivo de trabalho, tais como cesta básica, quinquênio, seguro de vida e quebra de caixa.

Parágrafo Sétimo: Os empregados filiados ao SINTHORCAT que estiverem comprovadamente afastados, por motivo de auxílio doença, licença maternidade ou acidente do trabalho, no período previsto no parágrafo anterior, fica assegurado o prazo de 30 (trinta) dias após seu retorno ao trabalho, para exercer seu direito de oposição ao desconto.

Parágrafo Oitavo: O atraso no recolhimento das contribuições acima culminará na aplicação da multa de 2% sobre o valor devido, acrescidos de 1% de juros ao mês, além de correção monetária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADOS

A contribuição sindical dos empregados, pertencente a categoria profissional representada na forma estatutária pelo SINTHORCAT, na forma que prevê a lei (art. 8º e art. 149 da Constituição Federal), prevista

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



nos arts. 545 a 610 da CLT e esta convenção, corresponderá ao valor da remuneração de 01 (um) dia de trabalho para os empregados associados ou não ao sindicato, ressaltando que, a cobrança do não associado abrangido pela negociação coletiva não viola a liberdade sindical negativa, pois não resulta em necessária filiação ao sindicato, qualquer que seja a forma de referida remuneração (artigo 580, I da CLT), considerando o dia de trabalho nas formas previstas no artigo 582, incisos e parágrafos da CLT, devendo ser descontada no mês de março e recolhida ao sindicato até o dia 30 de abril, conforme Enunciado de número 24, aprovado pela Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho, firmando o entendimento no sentido de que a contribuição sindical será fixada pela Assembleia Geral da categoria, registrada em ata, e descontada da folha dos trabalhadores associados ou não ao sindicato, conforme valores estipulados de forma razoável e datas fixadas pela categoria, desde que regularmente convocados e assegurada a ampla participação, sempre garantido o direito de oposição manifestado pelos obreiros, cujo prazo inicia-se a partir da vigência do correspondente Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo único:- O atraso no recolhimento da Contribuição Sindical dos empregados acima, implicará nas sanções previstas no artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO DO SISTEMA NEGOCIAL DAS EMPRESAS

Além da contribuição sindical anual devida na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, com base nos artigos 580 e seguintes da CLT, conforme tabela prevista na Clausula Quinquagésima Primeira, e 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, e Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 04/12/2018, 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 estipulados na referida assembleia a saber: **1ª Parcela:** vencimento em 07 de janeiro de 2019, **2ª Parcela:** vencimento em 07 de abril de 2019, **3ª Parcela:** vencimento em 07 de julho de 2019, **4ª Parcela:** vencimento em 07 de outubro 2019, 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, acrescidos de **R\$ 10,00** (dez reais) por empregado;

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



b) As empresas enquadradas no REPIS, o valor de cada parcela da contribuição será de **R\$ 135,00** (cento e trinta e cinco reais), quando não tiverem empregados. No caso de possuírem empregados, a taxa será acrescida de **R\$ 10,00** (dez reais) por cada trabalhador.

Parágrafo único. O atraso no recolhimento da contribuição assistencial patronal acima, culminará na aplicação da multa de **2%** sobre valor devido, acrescido de **1%** de juros ao mês, além de correção monetária.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL DOS EMPREGADORES

Com fundamento nas disposições do artigo 578 e seguintes da CLT, bem como, com base na Assembleia Geral Extraordinária realizada As empresas pertencentes a categoria econômica, representadas na forma estatutária pelo **SINHORES**, deverão proceder o recolhimento da contribuição sindical nos prazos legais, conforme tabela de cálculo de contribuição sindical abaixo, na forma do artigo 578 e seguintes da CLT, autorização em AGE e desta Convenção:

CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA (%)	PARCELA Adicional
De 0,01 a 26.879,25	Contribuição mínima	R\$ 224,50
De 26.879,26 a 53.758,50	0,8%	-
De 53.758,51 a 537.585,00	0,2%	R\$336,43
537.585,01 a 53.758.500,00	0,1%	R\$897,98
De 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02%	R\$45.797,09
De 286.712.000,01 em diante	Contribuição máxima	R\$105.662,55

Parágrafo Único: O atraso no recolhimento da Contribuição Sindical Patronal acima, implicará nas sanções previstas no artigo 600 da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA- ACORDO COLETIVOS

A partir de **01 de janeiro de 2.019** até 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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM H, MOTÉIS, RESTAU,
BARES, LANCHONETES, FAST-FOOD DE CATANDUVA E REGIÃO
Rua Aracajú, nº 657 - Centro
CEP: 15800-250 - Catanduva-SP
Tel.: (17) 35225324
E-mail: sinthorcat@hotmail.com

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO E REGIÃO
Rua XV de novembro, 2939, 7º. Andar, Sala 72 - Centro
Tel.: (17) 3234-3488 – Site
E-mail: shotrest@terra.com.br



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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

Desde já, fica eleita a competência da JUSTIÇA DO TRABALHO para dirimir quaisquer controvérsias na aplicação da presente Convenção, inclusive nas ações de cumprimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - MULTA

Fica estabelecida a multa de 30% (trinta por cento) sobre o Salário Normativo por cláusula, em caso de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SUBSTITUTO PROCESSUAL.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - DO USO DO EQUIPAMENTO ELETRÔNICO - CELULAR - PROIBIÇÃO.

Os trabalhadores pertencentes à categoria profissional representada pelos sindicatos dos empregados, estão expressamente proibidos de utilizarem o telefone celular, smartphone, tablet e/ou dispositivos similares, durante o horário de trabalho, sob pena de advertências e até aplicações de sanções mais rigorosas, salvo expressa autorização do responsável pelo departamento ou da empresa.

A proibição se aplica por uma questão de saúde e segurança do trabalhador, considerando a atividade exercida pela categoria, bem como, em virtude da manipulação de alimentos, e deverá ser comunicada aos trabalhadores



mediante comunicação interna nas empresas informando os termos desta cláusula

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO.

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção Coletiva, ficará subordinada às normas estabelecidas no artigo 615 da CLT.

E assim, por estarem justos e contratados firmam a presente Convenção em 03 vias de igual teor e valor para que produza seus legais e jurídicos efeitos.

São José do Rio Preto/SP, 25 de janeiro de 2019.

SINTHORCAT
Euclides Augusto Romanini
Presidente

SINHORES SJRP E REGIÃO
Paulo Roberto da Silva
Presidente