SHS
Sindicato de hotéis restaurantes bares e similares de Ribeirão Preto e região

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
(01.11.2020 a 31.10.2021 – Ribeirão Preto e Região)

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E FAST-FOODS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, CNPJ 55.979.611/0001-15, (Base Territorial: Altinópolis, Aramina, Barrinha, Batatais, Bebedouro, Brodósqui, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Fernando Prestes, Guará, Guariba, Jaboticabal, Jardinópolis, Luiz Antônio, Monte Alto, Nuporanga, Orlândia, Pitangueiras, Pontal, Pradópolis, Ribeirão Preto, Sales de Oliveira, Santa Ernestina, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Taiaçu, Taiúva e Vista Alegre do Alto), neste ato representado por seu Presidente **PAULO DONIZETTE DA SILVA**, C.P.F. 982 446 048 – 91**,** e o **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO,** CNPJ 52.384.815/0001-15 **(**Base Territorial: Ribeirão Preto, Altinópolis, Aramina, Batatais, Barrinha, Brodowski, Buritizal, Barretos, Bebedouro, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Cristais Paulista, Colina, Colômbia, Dumont, Franca, Fernando Prestes, Guará, Guaíra, Guariba, Itirapuã, Ituverava, Igarapava, Ipuã, Jardinópolis, Jeriquara, Jaboticabal, Luiz Antônio, Miguelópolis, Morro Agudo, Monte Alto, Monte Azul Paulista, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Pradópolis, Patrocínio Paulista, Pedregulho, Pirangi, Pitangueiras, Restinga, Ribeirão Corrente, Rifaina, Santa Rosa do Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, São José da Bela Vista, São Joaquim da Barra, Sales Oliveira, Santa Ernestina, Taiaçu, Taiuva, Taquaritinga, Terra Roxa, Viradouro, Vista Alegre do Alto.), por seu Presidente **CARLOS FREDERICO MARQUES,** C.P.F. 618.329.608-20**,** através, ainda de seus Diretores e Advogado, pactuam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas:

I – Vigência e Data Base/Abrangência

CLÁUSULA 1ª - DA VIGÊNCIA E DATA-BASE

Será de 01 (um) ano, ou seja, de 1º de novembro de 2020 a 31 de outubro de 2021, ficando mantida a data-base de 1º de novembro.

CLÁUSULA 2ª - DA CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os integrantes das seguintes categorias profissionais: Bares, Bares-Dançantes, Bar-Drink, Boates, Bombonieres, Botequins, Buffets, Cabarés, Caldo-de-cana, Cafés, Cantinas, Casa de Chá e Lanches, Casas de Cômodos, Casas de Diversões, Choperias, Churrascarias, Confeitarias, Costelarias, Docerias, Dancings, Dormitórios, Drive-In, Fast Food`s, Flat's (com exceção dos administrados em sistema de condomínio), Hotéis, Apart-Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leiterias, Mercearias, Motéis, Panificadoras (balconistas parte comercial, excluindo as cidades de Sertãozinho, Pontal e Barrinha), Pastelarias, Pizzarias, Pensões, Pousadas, Restaurantes, Restaurantes Dançantes, Rotisserias, Salsicharias, Sorveterias, Taxi-Girls, Bebidas à Varejo e Alimentação Preparada.

II – Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL

Fica estabelecido um Piso Salarial de R$ 1.415,00 (mil quatrocentos e quinze reais) a partir de 1º de novembro/2020, até 31 de outubro de 2021.

§ 1º - No valor do Piso Salarial já estão computados a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2019 a outubro/2020.

§ 2º - Os empregados que tiverem, no momento da contratação, entre 16 e 22 anos de idade e, cumulativamente, nunca tiverem trabalhado no setor de hotelaria ou gastronomia, receberão durante o período do contrato de experiência piso salarial de R$ 1.188,00 (mil cento e oitenta e oito reais) e, após este período, o piso estabelecido no caput.

CLÁUSULA 4ª – ABONO

As empresas pagarão um abono salarial aos trabalhadores no valor de R$ 160,00 (cento e sessenta reais), sendo dividido em duas parcelas de R$ 80,00 (oitenta reais), em abril e setembro de 2021.

§ 1º - O abono referido no caput será pago aos empregados que recebam até 2 (dois) pisos da categoria, e que recolhem à Entidade Sindical Profissional as contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas nas Cláusulas 44 e 45.

§ 2º - As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou PPR (Programa de Participação nos Resultados) ficam desobrigadas de pagar este abono, bem como de garantir este pagamento mínimo em seus Programas.

§ 3º - Fica convencionado que a presente cláusula tem caráter excepcional e transitório, para o período de 01/11/2020 a 31/10/2021.

§ 4º - O abono referido no caput desta cláusula é devido a todos os empregados, inclusive aos que forem admitidos até 30 (trinta) dias que antecedem ao mês da obrigatoriedade do pagamento.

§ 5º - O abono referido no caput desta cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA 5ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários, para aqueles que recebam acima do piso salarial, até 3 (três) pisos salariais, a partir de 1º de novembro de 2020 (Data Base da Categoria), deverão ser pagos mediante a aplicação do percentual de 3,89% (três ponto oitenta e nove por cento) sobre o salário atual, e os salários maiores de 3 (três) pisos salariais, fica à livre negociação, ficando esclarecido que tal reajuste atinge somente o salário fixo.

CLÁUSULA 6ª – REAJUSTE PARA OS EMPREGADOS QUE RECEBAM MAIS QUE O PISO, ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Na hipótese de empregado admitido após 01 de novembro de 2020, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, entre a admissão após a 01/11/2019 até 31/10/2020.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 7ª – GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

Em caso de dispensa sem justa causa do empregado, o admitido para a mesma função, deverá receber salário igual ao menor salário do cargo, sem considerar as vantagens pessoais.

CLÁUSULA 8ª - PAGAMENTO POR MEIO DE CHEQUES

Quando o pagamento for realizado por meio de cheques, a empresa deverá conceder ao empregado, no curso da jornada, o tempo necessário ao desconto do mesmo, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado ou cujo banco sacado seja em localidade diversa da que constou do contrato de trabalho.

CLÁUSULA 9ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas concederão adiantamento salarial aos empregados, com pagamento até o dia 20 de cada mês e com valor de 30% (trinta por cento) do salário nominal.

CLÁUSULA 10ª – CÁLCULO DA MÉDIA DO SALÁRIO VARIÁVEL

Fica assegurada a aplicação da média apurada nos últimos 03 (três) meses, da parte variável dos salários, em todos os cálculos trabalhistas em que for devida a apuração média sobre o salário variável, a exemplo do pagamento das férias, 13º salário, aviso-prévio, entre outros.

CLÁUSULA 11ª – CHEQUES SEM FUNDOS e CARTÕES DE CRÉDITO

Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de valores referentes a cheques devolvidos de clientes, por insuficiência de fundos ou outro motivo que impeça a empresa de creditar-se, bem como, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito, que esteja bloqueado ou encerrado, desde que o empregado tenha cumprido todas as normas estabelecidas pela empresa para o recebimento de cheques, e ainda, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito.

§ 1º. As gorjetas ofertadas espontaneamente pelos clientes e inseridas no pagamento através de cartões de crédito ou cheques, serão liberadas aos empregados somente quando do recebimento dos valores por parte do empregador.

Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo

CLÁUSULA 12ª - RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento de salários com a discriminação das quantias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

III – GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Gratificação de Função

CLÁUSULA 13ª – INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exerce a função de caixa, terá direito a título de "Quebra de Caixa", a uma indenização equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial, por mês, condicionando-se ao pagamento desta indenização, o direito do empregador descontar do empregado as eventuais diferenças encontradas no caixa, sugerindo-se que o caixa seja entregue mediante recibo.

Outras Gratificações

CLÁUSULA 14ª - SALÁRIO MISTO

Em se tratando de salário misto composto de uma parte fixa e uma parte variável, deverá ser observado o seguinte:

§ 1º - O empregado deverá receber a título de salário fixo o correspondente ao PISO SALARIAL estabelecido na Cláusula 4ª da presente, independentemente do valor recebido da parte variável;

§ 2º - O empregador estará obrigado a fornecer comprovante de pagamento com a identificação da empresa e a discriminação dos valores das quantias recebidas;

§ 3º - O empregado perceberá o descanso semanal e os feriados, bem como as verbas rescisórias, férias e 13º salário sobre as partes variáveis;

§ 4º - Quando a parte variável for identificada como gorjeta ou estimativa de gorjeta será aplicada a Súmula n. 354 do C. TST: "As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado".

CLÁUSULA 15ª - GORJETAS

A sistemática de gorjetas, para que seja dada maior liberdade entre empregados e empresas, com base no artigo 611-A, IX, da CLT, que conferiu a prevalência do acordado sobre o legislado em relação às gorjetas, será firmada exclusivamente através de Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas e o sindicato laboral, sempre com anuência/interveniência do sindicato patronal, observando-se as seguintes regras:

I - As empresas que cobram gorjetas obrigatórias deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal, para a finalidade de definir o percentual cobrado do cliente, a forma de rateio e distribuição entre os empregados, a forma e percentuais de retenção das gorjetas auferidas para custear os encargos sociais e trabalhistas, bem como outros pontos relacionados à gorjeta;

II - As empresas que optarem pelo sistema de gorjetas espontâneas ou facultativas deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal, e adotar o valor mínimo de R$ 234,00 (duzentos e trinta e quatro reais) como estimativa de gorjeta, valor **este que não precisa ser pago pelas empresas, mas apenas ser incluído no holerite do empregado para, somado ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar sua remuneração básica**, sendo que serão definidas no Acordo Coletivo de Trabalho as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST, entre outros aspectos relacionados;

III – As empresas que não cobram gorjetas deverão fixar aviso no estabelecimento com os dizeres "Não cobramos gorjeta" ou expressão similar, em cardápio e/ou cartazes de fácil visualização, para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus empregados que recebam ou cobrem gorjeta dos clientes, informando os empregados desta proibição, sendo que nestes casos a empresa não precisa celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal;

IV - Permanecerão válidos os Acordos Coletivos de Trabalho vigentes, sendo que ao término da vigência deverão ser renovados observando-se obrigatoriamente as regras constantes nesta Cláusula.

Adicional de Hora Extra e Adicional Noturno

CLÁUSULA 16ª - HORAS EXTRAS E ADICIONAL NOTURNO

Fica estabelecido o adicional de hora extra de 60% (sessenta por cento). Os adicionais em referência deverão ser calculados com base no valor do salário-hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

§ 1º - Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00 e 05h00 da manhã, devendo estas horas serem pagas com adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal, nos termos do art. 73, da CLT.

§ 2º - Para os empregados contratados para laborar em período noturno, as empresas deverão observar o disposto na Súmula 60, do TST, de forma que é devido também o adicional sobre as horas prorrogadas além das 05h00 da manhã.

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA 17ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIO)

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados um adicional de 2% (dois por cento) a cada três anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da data de 01 de novembro de 1990, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo.

Parágrafo único – As empresas que já possuem programa próprio de remuneração por tempo de serviço, ficam desobrigadas ao cumprimento desta cláusula, desde que mais vantajoso para o empregado.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 18ª – ALIMENTAÇÃO GRATUITA

A alimentação fornecida pela empresa, gratuitamente, aos seus empregados, não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

Parágrafo único - Quando a empresa fornecer alimentação aos seus empregados, para os fins deste dispositivo e da Cláusula DO VALE ALIMENTAÇÃO, não será considerado como refeição o fornecimento de lanches, salgados, pizzas e congêneres.

CLÁUSULA 19ª – VALE ALIMENTAÇÃO

Aos empregados que recebam até 3 (três) pisos da categoria, e que não recebam refeição gratuita durante a jornada de trabalho, as empresas ficam obrigadas a entregar um Vale-alimentação (em cartão magnético).

§ 1° – Fica estipulado o valor do vale-alimentação em R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), vigentes até 31 de outubro de 2021, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais.

§ 2° – Para cada dia de falta injustificada que o funcionário tiver, o empregador efetivará um desconto de 7% (sete por cento) no valor do Vale-alimentação a ser fornecido no mês subsequente, até o limite de 14 (quatorze) faltas injustificadas, de maneira que o empregado que acumular 15 (quinze) faltas injustificadas, ou mais, dentro da mesma competência perderá o direito ao Vale-Alimentação.

§ 3° – O empregado terá direito ao vale-alimentação quando estiver em período de férias, devendo o mesmo ser entregue (ou recarregado) quando do pagamento das férias.

§ 4° – Fica assegurado o benefício em questão à empregada que estiver em período de licença-maternidade, durante todo o período de afastamento. Esse direito fica assegurado à funcionária que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), vigentes até 31 de outubro de 2021.

§ 5° – O empregado que for afastado pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de doença e perceber o auxílio-doença, terá direito ao benefício em questão pelo período de 2 (dois) meses contados da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), vigentes até 31 de outubro de 2021.

§ 6° – O empregado que for afastado pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho e perceber o auxílio-doença acidentário, terá direito ao benefício em questão pelo período de 4 (quatro) meses contado da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em R$ 260,00 (duzentos e sessenta reais), vigentes até 31 de outubro de 2021.

§ 7° - Em caso de aviso prévio indenizado o empregado dispensado não fará jus ao benefício do vale alimentação.

§ 8º - Os empregados que trabalham em jornada parcial de até 4 (quatro) horas, terão direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do VALE ALIMENTAÇÃO previsto no §1º desta Cláusula, sendo que os que trabalham acima de 4 (quatro) horas terão direito a 100% (cem por cento) deste valor.

§ 9° – Os parágrafos 1°, 2°, 3°, 7° e 8º não se aplicam aos estabelecimentos que fornecem refeição gratuita aos seus empregados durante a jornada de trabalho.

§ 10º - O fornecimento de refeições será sempre sem qualquer ônus para o empregado, não possuindo, no entanto, caráter salarial, não podendo, tal benefício, ser integralizado ao salário do empregado, tendo em vista seu caráter assistencial e indenizatório, sendo utilidade sem qualquer natureza salarial.

§ 11º - A concessão do crédito no cartão deverá ser realizada de forma antecipada e sempre no primeiro dia útil do mês.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA 20ª - AUXÍLIO TRANSPORTE

Quando o empregado não tiver condição de utilizar o transporte público em decorrência do horário em que inicia ou que finda a sua jornada de trabalho, o empregador poderá lhe fornecer, em dinheiro, valor a título de auxílio transporte, sem que o mesmo integre a sua remuneração para qualquer efeito.

Auxílio Creche

CLÁUSULA 21ª – AUXÍLIO CRECHE

Fica estabelecido que, para as empresas que estejam obrigadas legalmente (nos termos do artigo 389 da CLT) a manter serviço de creche para suas funcionárias, seja facultado às empresas firmarem convênios com creches localizadas próximas ao local de residência dos pais da criança.

Seguro de Vida

CLÁUSULA 22ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

As empresas se obrigam a contratar, em benefício dos seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, desde a admissão na empresa, com as coberturas previstas no parágrafo segundo desta clausula.

§ 1° - A obrigatoriedade contida no caput desta cláusula passa a contar a partir da data de contratação do funcionário.

§ 2° - As empresas se obrigam ao pagamento de um prêmio de seguro no valor mínimo de R$ 7,70 (sete reais e setenta centavos) e, deverão ter no mínimo as seguintes coberturas e valores segurados:

I - Coberturas relativas ao empregado titular:

a) **R$ 13.700,00 –** (treze mil e setecentos reais) em caso de **Morte** do empregado;
b) **R$ 13.700,00 –** (treze mil e setecentos reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
c) **R$ 13.700,00 –** (treze mil e setecentos reais) **Antecipação Especial por Doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

d) Até **R$2.600,00** (dois mil e seiscentos reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
e) **R$ 332,00 –** (trezentos e trinta e dois reais) referente a 02 (duas) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
f) Até **R$ 1.370,00 –** (um mil, trezentos e setenta reais) como **Auxílio Invalidez Total por Acidente**, com intuito de auxiliar as despesas decorrentes a adaptação as novas condições de vida.

II – Relativas à família do empregado titular:

a) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R$ 1.000,00** (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
b) **Cônjuge**: Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte prevista para o empregado titular;
c) **Filhos**: Em caso de **Morte** 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 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.
d) **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 prevista do empregado titular;
e) **Auxílio Creche:** Em caso de morte do titular, os filhos até 12 anos, limitado a 02 (dois), terão direito a uma verba de **R$ 102,00** (cento e quinze reais), durante um período de 12 messes, desde que comprovada a frequência em escola pública ou privada
f) **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos abaixo, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.

QUANTIDADE	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III – Relativas à empresa empregadora:

a) **Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular**: Ocorrendo a **Morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.
b) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
c) Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;
d) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§ 3º - Será de responsabilidade do Sindicato dos Empregados exigir dos empregadores a exibição do comprovante de pagamento do seguro dos empregados, das empresas correspondentes.

§ 4º - As empresas ficam obrigadas a fornecer ao Sindicato dos Empregados a relação de seus empregados, através do Departamento Pessoal, ou de seu Contador, para que os mesmos recebam a Apólice do Seguro.

§ 5º - Sempre que necessário e atendendo 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 clausula.

§ 6º - Será cobrado da empresa que não pagar o seguro ou fornecer a cesta natalidade, dispostos nesta cláusula, até o dia 31 (trinta e um) 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 de Empregados.

§ 7º - 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.

§ 8º - As empresas que não pagarem o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo ou a Cesta Natalidade dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado, com o valor correspondente ao premio do seguro e o valor da cesta natalidade, acrescido o cálculo de todo o débito em 30% (trinta por cento), pelo inadimplemento.

§ 9ª – Todo trabalhador atingido pela presente Convenção, deverá receber um certificado individual de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, contendo as respectivas condições e coberturas.

§ 10ª – 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 premio, em caso de ocorrência de SINISTRO, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta no parágrafo segundo desta clausula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

IV – CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Normas para Admissão/Contratação
Aviso Prévio

CLÁUSULA 23ª - AVISO PRÉVIO: - ALTERAÇÕES PROIBIDAS E PRAZOS

Durante o Aviso Prévio dado por qualquer das partes, salvo caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado alterar as condições de trabalho, bem como a transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

§ 1º - Quando da dispensa sem justa causa, o chamado *"aviso prévio cumprido em casa"*, equipara-se ao aviso prévio indenizado, sendo que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo estipulado na alínea "b", § 6°, do art. 477 da CLT, ou seja, até o décimo dia após o recebimento do aviso.

§ 2º - No caso de aviso prévio a ser laborado, este será somente de 30 (trinta) dias, devendo a empresa, obrigatoriamente, indenizar o restante no caso do empregado ter direito ao proporcional, sob pena de nulidade do aviso cumprido.

CLÁUSULA 24ª – CARTA AVISO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Aos empregados demitidos por justa causa, será fornecida carta aviso contendo a motivação da dispensa e indicação do dispositivo consolidado, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA 25ª – CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS OU CONTRATO INTERMITENTE

As jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela, com vigência até 31/10/2021:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R$ 1.415,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R$ 1.157,74
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R$ 771,83

§ 1° - Em caso de trabalho em mais de três dias na semana, o empregado terá direito ao pagamento do descanso semanal remunerado, devendo este ser calculado de acordo com a média dos dias trabalhados.

§ 2° – Quando o empregado for contratado para prestar serviços em jornada cheia, ou seja, de 8 (oito) horas diárias, fica vedado à empresa a posterior diminuição de jornada e de salário, sem a concordância do empregado, sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, letra "d" da CLT.

§ 3º - Ficam autorizados os empregadores a estipularem jornadas especiais de trabalho para seus empregados, como a 12x36, exceto o exposto na tabela acima, porém, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, prévia e regularmente pactuado com o Sindicato da Categoria Profissional, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal.

§ 4° – As empresas poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos (contrato intermitente) sem a obrigatoriedade de determinar no contrato de trabalho os dias e os horários a serem prestados os serviços, mediante o pagamento mínimo de uma diária de R$ 84,00 (oitenta e quatro reais) para o equivalente a uma jornada de 4 (quatro) horas, em que as demais horas até a oitava hora será remunerada no valor de R$ 21,00 (vinte e um reais) por hora, ou seja, R$ 168,00 (cento e sessenta e oitos reais) para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado na mesma o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

§ 5º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes, das que constam nesta Convenção Coletiva, mediante acordo celebrado com o Sindicato Profissional.

Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

CLÁUSULA 26ª – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com 12 (doze) meses de serviço ou mais, deverão ser homologadas obrigatoriamente no Sindicato de Empregados, no prazo de 30 (trinta dias) da data da rescisão ou do término do aviso prévio, respeitados os prazos para pagamento das verbas rescisórias, conforme artigo 477, § 6º e alíneas "a" e "b" da CLT.

§ 1º - O não cumprimento da obrigação prevista no caput desta Cláusula acarretará ao empregador multa de 1 (um) Piso Salarial da categoria, sendo que este valor será dividido em 50% (cinquenta por cento) para o empregado e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

§ 2º - A multa prevista no parágrafo anterior é indevida no caso de culpa do Sindicato Laboral, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado cientificado.

§ 3º - O prazo previsto no caput desta Cláusula poderá ser prorrogado em mais 30 (trinta) dias caso a empresa tenha motivo justo, com comunicação por escrito ao Sindicato Laboral para anuência.

§ 4º - Ficam estabelecidos como documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual e deverão ser apresentados pelo preposto, no ato da homologação, além dos exigidos por lei, caso o empregado seja filiado ao sindicato profissional, ou tenha autorizado o desconto em folha de pagamento, os 3 (três) últimos comprovantes de recolhimento das contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho referentes ao sindicato profissional, bem como os 3 (três) últimos comprovantes de recolhimento das contribuições relativas ao sindicato econômico;

§ 5º - A não apresentação dos documentos citados no parágrafo anterior, importarão na recusa do atendimento da empresa para homologação da rescisão contratual.

CLÁUSULA 27ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a preencher os formulários apresentados pelos seus empregados, quando solicitado, para recebimento de benefícios à Previdência Social (AAS, RSC).

CLÁUSULA 28ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a fornecer carta de apresentação ao empregado cujo contrato de trabalho for extinto, exceto no caso de dispensa por justa causa.

V – RELAÇÕES DO TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA 29ª – GESTANTE

Fica estabelecida a estabilidade provisória da gestante, a partir da comprovação do estado gravídico, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo pedido de demissão pela empregada ou existência de justa causa, motivada pela empregada, desde que devidamente comprovada.

§ 1° - Fica vedado à empresa, em caso de dispensa, computar o último mês da estabilidade como aviso prévio, bem como férias.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA 30ª – SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar Obrigatório, inclusive o Tiro de Guerra, iniciando-se a partir do alistamento compulsório até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer, desde que o empregado tenha realizado o alistamento no primeiro semestre em que complete 18(dezoito) anos, exceto nos casos de rescisão de contrato por pedido de demissão ou existência de justa causa, motivada pelo empregado, desde que devidamente comprovada.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 31ª – EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 18 (dezoito) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 (dez) anos contínuos de contrato de trabalho na mesma empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador.

Outras Normas de Pessoal

CLÁUSULA 32ª - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA

Carteira de Trabalho, Certidões de Nascimento e de Casamento, ou qualquer atestado, serão recebidos pela empresa mediante recibo passado ao empregado.

CLÁUSULA 33ª - EMPREGADOS ADMITIDOS NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Aos empregados admitidos durante a vigência da convenção, aplicar-se-ão todas as cláusulas nela contidas.

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

Compensação de Jornada

CLÁUSULA 34ª – BANCO DE HORAS

As empresas deverão estabelecer Acordos Coletivos de Trabalhos, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal, para compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas acima da jornada normal) e HORAS NEGATIVAS (horas inferiores à jornada normal) da jornada de trabalho contratual, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa.

Parágrafo único - As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na Portaria nº 373/ 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA 35ª - INTERVALO INTRAJORNADA

As empresas poderão reduzir o intervalo intrajornada de 01h00 (uma) hora para 00h30m (trinta minutos), para jornadas superiores a 06h00 (seis) horas, devendo também a jornada ser reduzida em 00h30m (trinta minutos), sempre no final do expediente, e obrigatoriamente através de Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal.

§1º - O intervalo previsto no caput acima poderá ser fracionado nos termos do § 5º, do art. 71, da CLT.

§2º - Fica convencionado que quando da dilargação do intervalo intrajornada (art.71, da CLT), em no máximo 04 (quatro) horas, não haverá incidência de pagamento de horas extraordinárias pela citada dilargação, sistemática que também será realizada obrigatoriamente através de Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal.

§3° - As empresas que adotarem o intervalo intrajornada elastecido na forma supra citada deverão obrigatoriamente fornecerem mais dois intervalos de, no mínimo, 15 (quinze) minutos cada durante a jornada de trabalho anterior e posterior ao intervalo elastecido.

§4° - A falta de cumprimento no quanto contido no parágrafo anterior dará ao empregado o direito de receber como extra as horas trabalhadas na supressão dos intervalos não concedidos.

Trabalho aos Domingos e Feriados

CLÁUSULA 36ª – AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, E FOLGAS MENSAIS

Em observância à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, à Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, bem como à Portaria 945, de 8 de julho de 2015, do Ministério do Trabalho e Emprego, e à Súmula 146, do Tribunal Superior do Trabalho, fica convencionado que as empresas que exercem trabalho contínuo, ou seja, funcionem todos os dias da semana, podem exigir que seus empregados trabalhem aos domingos.

§ 1º - As empresas que exercem trabalho aos domingos deverão fazer escala de revezamento de forma que o empregado folgue no mínimo em um domingo por mês, sem prejuízo da folga semanal, de forma que os empregados tenham no mínimo 5 (cinco) folgas mensais.

§ 2º - O parágrafo anterior não se aplica aos empregados que não trabalham aos domingos, bem como às empresas que não exercem trabalho neste dia, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, nos termos da CLT.

§ 3º - Fica autorizado o trabalho em feriados civis e religiosos, observadas as regras desta Cláusula, com pagamento das horas efetivamente trabalhadas com adicional de 100%, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, inclusive para os trabalhadores de jornada de trabalho especial com escalas 12x36.

VII – FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA 37ª – FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas deverá ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, sendo vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado, nos termos do §3º, do art. 134, da CLT, exceto por solicitação por escrito do empregado em sentido contrário.

CLÁUSULA 38ª – COINCIDÊNCIA DE CASAMENTO/FÉRIAS

Solicita-se às empresas que, de acordo com as suas possibilidades, faculte aos seus empregados o gozo de suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que o mesmo solicite à empresa com antecedência de 60 (sessenta) dias.

VIII – SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Uniforme

CLÁUSULA 39ª – FORNECIMENTO DE UNIFORME E CRACHAS DE IDENTIFICAÇÃO DE USO OBRIGATÓRIO

Quando o uso do uniforme ou crachá de identificação for exigido pela empresa, esta ficará obrigada a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, ficando estabelecido que o mesmo não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

Aceitação de Atestados Médicos e Ausências Legais

CLÁUSULA 40ª - ATESTADOS MÉDICOS E AUSÊNCIAS LEGAIS

As empresas considerarão válidos os atestados médicos que indicarem a hora de início e hora do término do atendimento.

§ 1º - Os empregados deverão efetuar a entrega dos atestados médicos às empresas mediante recibo, no prazo máximo de 48h (quarenta e oito horas) após a consulta ou alta médica, sob pena de não serem aceitos pelo empregador, sendo considerada a ausência como falta injustificada.

§2º - Os empregadores considerarão as ausências legais do empregado ao serviço nos termos do art. 473 da CLT, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, quais sejam:

I - até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - licença-paternidade de até 5 (cinco) dias ao pai, em decorrência do nascimento de filho(a), nos termos do § 1º, do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;

X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

Parágrafo único - Fica assegurado à mãe, ao pai, ou ao responsável legal devidamente comprovado, de filhos até 15 anos, o abono de um dia por semestre para levar seus filhos ao médico, mediante apresentação de declaração ou atestado médico, sendo que os demais dias, nas mesmas condições, deverão ser justificados e não abonados, até o limite de 10 (dez) dias por semestre.

IX – RELAÇÕES SINDICAIS

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA 41ª – DIRIGENTE SINDICAL

Para participação de reuniões, encontros, congressos e outros afazeres de interesse da categoria, desde que comprovado pela Entidade Sindical suscitante perante a pessoa empregadora, o Dirigente Sindical da categoria profissional poderá se afastar até 20 (vinte) dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 42ª - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

A contribuição sindical, prevista no artigo 578 e seguintes da CLT, será recolhida, de uma só vez, anualmente, pelas empresas que solicitarem prévia e expressamente ao Sindicato da categoria econômica a guia para pagamento, cujo valor está previsto no inciso III, do artigo 580, da CLT.

CLÁUSULA 43ª – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL)

Tendo em vista que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, bem como negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados (CF, art. 8º, incisos III, IV e VI, e CLT, art. 513, "e"), e a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria patronal requer fontes de financiamento legítimas, as empresas, inclusive as integrantes do regime tributário "SIMPLES" (Simples Nacional) e/ou microempresas, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto, Barretos e Franca, signatário da presente Convenção, associadas ou não à Entidade, pagarão a Contribuição Para Custeio e Manutenção da Negociação Coletiva Patronal (Contribuição Patronal), determinada por Assembleia Geral da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
Microempreendedores Individuais	R$ 100,00
até R$ 5.000,00	R$ 140,00
de R$ 5.000,01 a R$ 15.000,00	R$ 160,00
de R$ 15000,01 a R$ 30.000,00	R$ 190,00
Acima de R$ 30.000,00	R$ 210,00

§ 1º. Os pagamentos na forma acima estipulada serão efetuados trimestralmente nos dias 24/11/2020, 24/02/2021, 24/05/2021 e 24/08/2021, mediante boletos fornecidos pelo Sindicato, tudo conforme definição na Assembleia Geral devidamente convocada através de Edital publicado no Jornal Folha de São Paulo, realizada em 14 de outubro de 2019, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não pagamento.

§ 2º. Os pagamentos feitos fora do prazo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais 1% (um por cento) de juros ao mês.

§ 3º. Os valores estabelecidos nesta cláusula serão atualizados monetariamente às épocas próprias para o pagamento, a critério da Diretoria da entidade sindical patronal, pelo IPCA do IBGE.

CLÁUSULA 44ª – COTA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

A referida cota será descontada de todos os empregados filiados à entidade sindical e de todos os empregados que firmarem autorização individual, tudo em conformidade com os artigos 578 e 579 do Estatuto Consolidado, o que foi autorizado através de Assembleia Geral Extraordinária.

a) Será descontado dos salários percebidos durante o mês de novembro de 2020, e recolhido impreterivelmente até o dia 10 de dezembro de 2020, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) levando-se em conta a parte fixa e variável do salário do empregado, limitado o desconto ao valor máximo de 30% (trinta por cento) do valor do Piso Salarial;

b) Será descontado dos salários percebidos durante o mês de maio de 2021, e recolhido impreterivelmente até o dia 10 de junho de 2021, o valor equivalente a 5% (cinco por cento), levando-se em conta a parte fixa e variável do salário do empregado, limitado o desconto a 30% (trinta por cento) do valor do Piso Salarial;

c) Os valores deverão ser recolhidos em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, ao Banco do Brasil S/A ou outro banco estabelecido pelo sindicato, nos prazos determinados nesta cláusula;

d) Os recolhimentos feitos fora do prazo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês;

e) Dos empregados admitidos após o mês de novembro de 2020 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa da mesma categoria;

f) Os empregados tem até o dia 31 de janeiro de 2021 para efetuar oposição às cobranças descritas nos incisos acima, por escrito e de próprio punho, as quais deverão ser confeccionadas na sede do sindicato;

g) Ficam cientes todas as partes envolvidas (empresas, empregados, escritórios de contabilidade) que não serão aceitas cartas de oposição impressas e que não sejam formalizadas de conformidade com o disposto no inciso "f" acima, ficando as partes envolvidas cientes de que se persistirem em colher a assinatura do empregado em papel impresso, abaixo-assinado e afins, os mesmos incorrerão em atitude anti sindical, passiva de denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA 45ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A referida contribuição será descontada de todos os empregados filiados a entidade sindical e de todos os empregados que firmarem autorização individual, tudo em conformidade com os artigos 578 e 579 do Estatuto Consolidado, o que foi autorizado através de Assembleia Geral Extraordinária específica para tais descontos.

a) Será descontada a Contribuição Sindical de 1 (um) dia de trabalho da remuneração do empregado, levando se em conta a parte fixa e variável do salário do empregado referente ao mês de março/2021, e recolhida até o último dia útil do mês de abril/2021;

b) Os valores deverão ser recolhidos em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional à Caixa Econômica Federal, nos termos do artigo 586 da CLT;

c) Os recolhimentos feitos fora do prazo serão acrescidos de multa, de atualização monetária e juros nos termos do artigo 600 da CLT;

d) Dos empregados admitidos após o mês de março de 2021 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa da mesma categoria;

e) Os empregados têm até o dia 31 de janeiro de 2021 para efetuar oposição às cobranças descritas nos incisos acima, por escrito e de próprio punho, as quais deverão ser confeccionadas na sede do sindicato;

f) Ficam cientes todas as partes envolvidas (empresas, empregados, escritórios de contabilidade) que não serão aceitas cartas de oposição impressas e que não sejam formalizadas de conformidade com o disposto no inciso "e" acima, ficando as partes envolvidas cientes de que se persistirem em colher a assinatura do empregado em papel impresso, abaixo-assinado e afins, os mesmos incorrerão em atitude anti sindical, passiva de denúncia junto ao Ministério Público do Trabalho.

CLÁUSULA 46ª – MENSALIDADE ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas poderão descontar em folha a mensalidade associativa devida pelo empregado filiado e recolhê-la à tesouraria do Sindicato suscitante até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao do desconto, devendo o Sindicato dos empregados fornecer às empresas, em tempo hábil, os nomes dos associados suscitantes.

X – DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 47ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir dúvidas ou divergências surgidas na aplicação da convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 48ª – MULTA

Fica estabelecida multa de 1 (um) piso salarial pelo descumprimento de qualquer uma das Cláusulas desta convenção, e independentemente da quantidade de cláusulas descumpridas, ou seja, por exemplo, se a empresa descumprir 1 (uma) ou 5 (cinco) cláusulas o valor da multa será de 1 (um) piso, sendo 100% (cem por cento) em favor da entidade laboral.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 49ª – CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, por normas estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho, ficando vedado que contratos ou acordos individuais estabeleçam condições menos benéficas ao empregado.

CLÁUSULA 50ª – NEGOCIAÇÃO DURANTE A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Fica convencionado que durante a vigência da convenção os Sindicatos poderão negociar e fixar vantagens da natureza social ou econômicas beneficiando empregados de uma só empresa ou de grupo de empresas, mediante acordo à parte ou através de aditamentos.

CLÁUSULA 51ª – DISPOSITIVOS ESPECIAIS DECORRENTES DA PANDEMIA DE COVID-19

As empresas poderão proceder com os dispositivos nos termos desta Cláusula especial, negociada exclusivamente por conta da pandemia de COVID-19 e o estado de calamidade pública estabelecido, nos termos dos parágrafos a seguir:

§1º - Entre os dias 01/01/2021 e 31/10/2021 as empresas poderão proceder com o parcelamento das verbas rescisórias somente com autorização expressa do empregado e a assistência do Sindicato Laboral.

§2º - Entre os dias 01/11/2020 e 31/12/2020, nas rescisões dos contratos de trabalho, quando não possível a aplicação das demais medidas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, e exclusivamente pelo motivo da pandemia de CODIV-19, e para que seja possível a manutenção dos empregos, as Verbas Rescisórias serão procedidas com o pagamento de:

a) saldo de salário;
b) férias vencidas (se houver) e proporcionais, acrescidas do terço constitucional;
c) 13º proporcional;
d) 50% (cinquenta por cento) do aviso prévio indenizado, se indenizado, acrescido do período proporcional previsto na Lei 12.506/11;
e) devem ser acrescidas, quando houver, as médias de horas extras, gorjetas, adicional noturno, insalubridade, periculosidade, gratificações etc.;
f) multa fundiária no importe de 20% do saldo do FGTS, devida em casos de força maior, como o ora reconhecido neste instrumento, a ser pago diretamente ao empregado;
g) se aplicável, a indenização prevista no § 1º, do artigo 10, da Lei 14.020/2020.

§3º - Os valores das verbas rescisórias mencionadas acima poderão ser pagos em até **5 (cinco) parcelas mensais**, iguais e consecutivas, vencendo-se a primeira na data de pagamento das verbas rescisórias previstas no § 6º do artigo 477 da CLT, e as demais de 30 em 30 dias a contar desta data, sendo esta possibilidade válida **até o dia 31 de dezembro de 2020, sendo que após esta data poderão proceder somente da forma prevista no §1º desta cláusula.**

§4º - Os pagamentos dos valores constantes das rescisões de contrato poderão ser quitados através de parcelamento superior a 5 (cinco) parcelas, desde que com autorização formal do sindicato laboral e do empregado, **até o dia 31 de dezembro de 2020, sendo que após esta data poderão proceder somente da forma prevista no §1º desta cláusula, para qualquer tipo de parcelamento.**

§5º - A rescisão contratual procedida na forma do parágrafo §2º e suas alíneas, bem como dos parágrafos 3º e 4º, não ensejará a aplicação da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

§6º - Em caso de descumprimento do parcelamento pela empresa, esta pagará multa de 50% (cinquenta por cento) sobre a parcela do mês inadimplido.

§7º - A empresa, quando da rescisão, disponibilizará aos empregados as guias para soerguimento do FGTS junto às autoridades competentes e mediante as regras destas, além da guia do seguro desemprego, **devendo o TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) constar a rescisão do contrato de trabalho pela modalidade FORÇA MAIOR, nos termos da Circular nº 903, de 28 de abril de 2020, da Caixa Econômica Federal.**

§8º - Todas as rescisões de contratos de trabalho realizadas nos termos do §3º desta clausula, deverão ser firmadas na empresa no mesmo prazo previsto no §4º desta clausula e §6º do artigo 477 da CLT, sendo dispensadas de serem homologadas no Sindicato laboral, porém deverá obrigatoriamente a empresa encaminhar a este, dentro do prazo de 5 (cinco) dias, a contar da data da celebração da rescisão, o TRCT (Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho) assinado pelo empregado, bem como o saldo para fins rescisórios do FGTS, extraído do próprio site da Caixa Econômica Federal, da seguinte forma:

I - Pessoalmente, através da entrega do acordo mediante protocolo e comprovante de recebimento;
II - Por e-mail, através do endereço eletrônico atendimento@hoteleirorp.org
III - Através de correspondência com aviso de recebimento.

§9º - O descumprimento do parágrafo 8º desta Cláusula acarretará à empresa o pagamento de multa de R$ 50,00 (cinquenta reais) por dia de atraso, limitada a 1 (um) piso salarial da categoria.

§10º - Havendo o restabelecimento da saúde econômico-financeira da empresa ou cessadas as paralisações das atividades empresariais eventualmente decretadas pelas autoridades municipal, estadual ou federal, terão preferência para o preenchimento dos postos de trabalho reabertos os empregados que foram dispensados nos termos desta Cláusula, ficando as empresas desde já autorizadas à recontratação destes empregados, a qualquer momento, não incorrendo em quaisquer penalidades legais, por força do caso de força maior, reconhecido neste instrumento, bem como a Portaria nº 16.655 do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, de 14 de julho de 2020.

§11º - Em relação às rescisões contratuais de que trata o §2º desta Cláusula, e em razão da autorização contida no artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, não será devida a indenização prevista nos artigos 9º da Lei 6.708/79 e 9º da Lei 7.238/84, desde que cumpridas as regras e condições previstas neste Aditamento à Convenção Coletiva de Trabalho.

§12º - Fica acordado que qualquer projeto de Lei, Medida Provisória ou Decreto, que vier a Instituir benefícios de auxílios aos trabalhadores, com o objetivo da manutenção do emprego e preservando o capital dos empregadores, as empresas poderão reintegrar os trabalhadores demitidos, afim de resguardar o direito de acesso do trabalhador aos programas governamentais.

Ribeirão Preto, 1 de novembro de 2020.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E FAST-FOODS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

PAULO DONIZETTE DA SILVA

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO

CARLOS FREDERICO MARQUES