CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2020-2021

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES DE SERRA NEGRA**, com sede no Município de Serra Negra-SP, na Rua Duque de Caxias, n. 135, sala 01, Centro, inscrito no CNPJ sob n. 00.917.444/0001-96, Código Sindical n. 565.818.89323-7 neste ato representado pelo diretor presidente, Sr. José Benedito Baquiega Cozaro, brasileiro, casado, cozinheiro, CPF n. 867.018.278-53, RG n. 6.936.721 (SSP/SP), assessorado pelo Dr. Edson Luiz Netto, brasileiro, advogado, OAB/SP n. 140.792, CPF n. 034.537.248-44, e de outro lado o **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS**, com sede em Campinas-SP, na Rua Barão de Paranapanema, 235, Bosque, Campinas-SP, inscrito no CNPJ sob n. 46.112.108/0001-77, Código Sindical n. 002.233.862.78-8, neste ato representado por seu diretor presidente Sr. José Haroldo Monteiro Viégas, brasileiro, casado, comerciante, CPF n. 773.018.388-91, RG 5.012.950 (SSP/SP), assessorado pela Dr. João Batista Júnior, brasileiro, advogado, OAB/SP n. 127.427, CPF n. 869.013.548-00, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, composta das seguintes cláusulas:

1.ª. VIGÊNCIA
As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1.º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021 e a data-base da categoria em 1.º de março.

2.ª ABRANGÊNCIA
A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica ao município de Serra Negra-SP, abrangendo as categorias de hotéis, motéis, flats, restaurantes, bares, buffets, lanchonetes, choperias, pizzarias, sorveterias, docerias, *bombonieres*, cafés, costelarias, pastelarias, *trailers*, hospedarias e pousadas, pensões, casas de chá e lanches, lanchonetes de padarias, berçários, *drive-in*, rotisserias e *fast-food*, tudo conforme classificação apontada na tabela anexa, que estipula o valor da estimativa de gorjeta.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Piso Salarial

3.ª PISOS SALARIAIS

A. EMPRESAS EM GERAL.
A partir de 1.º de março de 2020 o piso salarial será de **R$ 1.408,12** (um mil, quatrocentos e oito reais e doze centavos) e a partir de 1.º de junho de 2020 o piso salarial será de **R$ 1.543,21** (um mil, quinhentos e quarenta e três reais e vinte e um centavos).
§ 1.º. Nos primeiros 90 (noventa) dias do contrato de trabalho, o piso salarial será de **R$ 1.254,31** (um mil, duzentos e cinquenta e quatro reais e trinta e um centavos) de 1.º de março de 2020 até 31 de maio de 2020 e de **R$ 1.361,45** (um mil, trezentos e sessenta e um reais e

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

quarenta e cinco centavos) a partir de 1.º de junho de 2020. Após este período, será observado o piso salarial previsto no *caput* desta cláusula.

§ 2.º. As partes estipulam que os salários normativos acima poderão ser considerados para efeitos de salário-hora, utilizando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior à carga mensal.

§ 3.º. As partes estipulam que o piso salarial acima poderá ser considerado para efeitos de salário-dia, utilizando-se o divisor de 30 (trinta) dias mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior a essa carga mensal.

§ 4.º. Nos casos dos parágrafos segundo e terceiro, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado, cuja apuração observará a mesma regra.

B. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS.

I. Sobre o REPIS. Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e aos microempreendedores individuais (MEI), institui-se o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS.

Atendidos todos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (2020/2021), as empresas que optarem pelo REPIS receberão da entidade sindical patronal, em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS –, que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos para empresas em geral, conforme abaixo.

As microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e os microempreendedores individuais (MEI) deverão aderir ao REPIS até o dia 25 de maio de 2020.

II. Piso salarial. O piso salarial para microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e microempreendedores individuais (MEI) aderentes ao REPIS será de **R$ 1.408,12** (um mil, quatrocentos e oito reais e doze centavos) a partir de 1.º de junho de 2020 até 28 de fevereiro de 2021.

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e microempreendedores individuais (MEI) aderentes ao REPIS, o piso salarial de ingresso, para os primeiros 90 (noventa) dias do contrato de trabalho, será de **R$ 1.254,31** (um mil, duzentos e cinquenta e quatro reais e trinta e um centavos).

III. Definição de ME, EPP e MEI. Para efeitos desta cláusula, consideram-se microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e os microempreendedores individuais (MEI), as pessoas jurídicas que aufiram receita bruta anual nos seguintes limites:

- Microempresas (ME): faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);
- Empresas de Pequeno Porte (EPP): faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- Microempreendedores Individuais (MEI): faturamento igual ou inferior a R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais).

Havendo legislação superveniente que altere esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

IV. Solicitação do Certificado de Adesão ao REPIS. Para adesão ao REPIS as empresas deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através de encaminhamento ao sindicato patronal de formulário, assinado por sócio da empresa e por contabilista responsável, com as seguintes informações:

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

a) razão social, número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE), Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE), capital social registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo-JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
b) declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como microempresa (ME), empresa de pequeno porte (EPP) ou microempreendedor individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2020/2021;
c) compromisso e comprovação do cumprimento integral da pressente Convenção Coletiva de Trabalho e comprovação do recolhimento das contribuições sindicais gerais aos sindicatos profissional e da categoria econômica.

V. Fornecimento do Certificado de Adesão ao REPIS. O cumprimento dos pré-requisitos para adesão ao REPIS será objeto de análise pelos sindicatos profissional e patronal. Constatado o enquadramento da empresa solicitante, os sindicatos profissional e patronal fornecerão, em conjunto, CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante será comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, sob pena de indeferimento do pedido.

VI. Desenquadramento. A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS e a incidência do piso salarial para empresas em geral durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Reajustes/Correções Salariais

4.ª CORREÇÃO SALARIAL

A. EMPRESAS EM GERAL.

A partir de 1.º de março de 2020 os salários vigentes em 1.º de março de 2019 deverão ser corrigidos em 3,92% (três inteiros e noventa e dois centésimos por cento) e a partir de 1.º de junho de 2020 em 2,0% (dois por cento).

Parágrafo Único. Para os empregados que percebem em março de 2019, salário acima de R$ 5.000,00 (cinco mil reais), o reajuste salarial será negociado livremente com o respectivo empregador.

B. REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS.

A partir de 1.º de março de 2020 os salários vigentes em 1.º de março de 2019 deverão ser corrigidos em 3,92% (três inteiros e noventa e dois centésimos por cento).

Parágrafo Único. Para os empregados que percebem em março de 2019, salário acima de R$ 3.000,00 (três mil reais), o reajuste salarial será negociado livremente com o respectivo empregador.

5.ª EMPREGADO ADMITIDO APÓS 1.º DE MARÇO DE 2019

Aos empregados admitidos após 1.º de março de 2019 será garantido o mesmo reajustamento salarial concedido ao paradigma, desde que configurados os requisitos do artigo 461 da

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

Consolidação das Leis do Trabalho. Na hipótese de inexistência de paradigma, de empregado contratado com período inferior a 180 dias ou se tratando de empresa constituída após 1.º de março de 2019, o reajustamento salarial será devido na razão de 1/12 (um doze avos) do seu valor por mês ou fração mínima de 15 (quinze) dias trabalhados, obedecida a média salarial do respectivo período, obtida nos termos da cláusula 4.ª.

6.ª COMPENSAÇÃO

Serão compensados os aumentos ou antecipações salariais concedidos espontaneamente, por lei ou imposição legal, com exceção aos provenientes de implementos de idade, término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial.

7.ª SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo empregado substituído provisoriamente.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

8.ª COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer comprovantes de pagamento de salários contendo as discriminações das importâncias pagas ou descontadas para suas identificações e conhecimento, bem como a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

Parágrafo Único. Quando o pagamento do salário ou vale for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para os empregados receberem no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que seja prejudicado nos seus intervalos para refeições ou descanso, observando-se, ainda, que o pagamento efetuado através de cheque deverá ser nominal e em hipótese alguma para ser compensado.

9.ª. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, as empresas concederão aos seus empregados, 15 (quinze) dias após o pagamento do salário mensal, um adiantamento salarial mensal (vale) equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário vigente do respectivo mês, salvo manifestação expressa contrária do trabalhador, sendo que, quando tal dia recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia útil anterior.

10.ª. ATRASO NO PAGAMENTO

As empresas que atrasarem o pagamento dos salários mensais, vales, décimo terceiro salário ou férias, incidirão na multa, por infração, assim considerada cada atraso, de até um salário nominal do empregado prejudicado, a critério do Sindicato Profissional, multa essa que reverterá em favor desse empregado, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (Lei n. 7.855, de 24.10.1989).

Salário Estágio/Menor Aprendiz

11. SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

Durante 90 (noventa) dias da admissão ao trabalho na empresa, os menores aprendizes, perceberão o salário mínimo vigente. Após esse período e enquanto permanecer na condição de aprendiz será observado o piso salarial de ingresso na categoria, R$ 1.207,00 (um mil, duzentos e sete reais).

§ 1.º. O número de menores contratados na forma prevista no *caput* deste artigo fica limitado a 10% (dez por cento) do efetivo de cada empresa.

§ 2.º. As empresas com menos de 10 (dez) empregados poderão contratar somente um aprendiz.

Descontos Salariais

12. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, os descontos permitidos por lei, os descontos previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, os decorrentes de Acordos Coletivos de Trabalho, as mensalidades e contribuições sindicais e, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados, os descontos correspondentes a seguro de vida em grupo e empréstimo pessoal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Adicional de Hora Extra

13 HORAS EXTRAS

Fica estipulado que as horas extras trabalhadas receberão um adicional de 70% (setenta por cento).

Adicional de Tempo de Serviço

14. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A título de adicional por tempo de serviço, os empregadores pagarão mensalmente a seus empregados, a importância equivalente a 1% (um por cento) dos respectivos salários nominais por cada período de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, o qual refletirá em todas as demais verbas contratuais a partir de 01 de abril de 2003.

Adicional Noturno

15. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, ou seja, aquele prestado no período compreendido entre 22:00 e 5:00 horas, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

Outros Adicionais

16. ESTIMATIVA DE GORJETAS - TAXA DE SERVIÇOS

Em face do que dispõe o artigo 457 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, na redação dada pela Lei n. 13.419/2017 e com o objetivo de regulamentar a gorjeta consuetudinária do

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

setor de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares, ou seja, hospedagem em geral, fornecimento de alimentação preparada e bebidas a varejo, estabelecem-se as condições previstas nesta cláusula.

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

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

b) As ESPONTÂNEAS.

A. DAS GORJETAS COMPULSÓRIAS

Será considerada a modalidade de gorjetas COMPULSÓRIAS, quando estas forem fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA".

§ 1.º. As empresas que cobrarem essa modalidade de gorjeta sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de taxa de serviços ou expressão semelhante, deverão proceder a distribuição e rateio aos empregados, de acordo com os critérios aprovados e endossados pelos empregados por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pelo Sindicato Profissional e assistido pelo Sindicato Patronal.

§ 2.º. Do montante mensal arrecadado a título de GORJETA COMPULSÓRIA, poderá ser procedida a retenção pela empresa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, os seguintes percentuais:

I. Nas empresas enquadradas no regime de tributação federal diferenciado, poderão ser retidos até 20% (vinte por cento) do total arrecadado.

II. Nas demais empresas que não se enquadrem no regime de tributação federal diferenciado poderão ser retidos até 33% (trinta e três por cento) do total arrecadado.

§ 3.º. A homologação do Acordo Coletivo de Trabalho, será feito por ambos os Sindicatos, Profissional e Patronal, para a retenção e rateio da GORJETA COMPULSÓRIA estará condicionada à apresentação de documento assinado, em que informa o critério de distribuição e rateio aprovado e endossado pelos empregados.

B. DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS

Será considerada a modalidade de GORJETAS ESPONTÂNEAS aquela em que os valores são pagos diretamente ao empregado e que não sejam incluídos ou discriminados nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes da empresa, que deverá ser firmada mediante Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

§ 1.º. Nesta modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregarão, se assim entenderem, de promover entre eles os meios de apuração e o rateio de todo o montante arrecadado, concedido espontaneamente pelos clientes do estabelecimento comercial, ficando vedada a retenção de qualquer valor pela empresa.

§ 2.º. Não descaracteriza a modalidade o fato de pare das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, podendo as empresas reter até 5% (cinco por cento) para reembolso das despesas com as operadoras de referidos cartões, hipótese na qual o empregador deve repassar o quinhão dos empregados, na forma por eles estabelecida mediante acordo celebrado entre os empregados e com a aprovação da maioria simples deles, tão logo receba os valores devidos pelas administradoras dos cartões, mediante a assistência do Sindicato Profissional.

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

§ 3.º. Em razão do fato das GORJETAS ESPONTÂNEAS serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, salvo prova em contrário, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles aufere mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, razão pela qual o estabelecimento estará totalmente isento de qualquer responsabilidade sobre a arrecadação e rateio sobre as gorjetas espontâneas.
§ 4.º. Para os fins da modalidade de gorjeta desta cláusula, e tendo-se à frente a necessidade de estimar sobre a base de cálculo para custeio de encargos sociais, previdenciário e trabalhista derivados da sua integração à remuneração dos empregados, fica estabelecido que os valores estimados serão no mínimo aqueles estipulados na Tabela de Estimativa de Gorjetas, abaixo, servindo de base de cálculo para todos os encargos, cabendo à empresa deliberar se os valores serão devidos ou não aos empregados.
C. DA ISENÇÃO E GORJETA
Os critérios estabelecidos nos itens anteriores regulando o recebimento de gorjeta, não se aplicam às empresas consideras caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração específica a ser emitida pelo Sindicato Patronal e Sindicato Profissional (Termo de Enquadramento), expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, sejam gorjetas Compulsórias ou Espontâneas.
Parágrafo Único. As empresas que vedam a cobrança de taxa de serviços e que não efetuarem o requerimento de TERMO DE ENQUADRAMENTO quanto à isenção de gorjeta e não formalizarem por meio de Acordo Coletivo de Trabalho tanto no rateio sobre as Gorjetas Compulsórias ou Espontâneas, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado dos valores constantes da Tabela de Estimativa de Gorjetas prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
D. Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nesta cláusula, será obrigatório o protocolo de TERMO DE ENQUADRAMENTO quanto à isenção da gorjeta, a ser feito diretamente pela empresa interessada junto ao Sindicato Patronal e no Sindicato Profissional.
E. Ficam estipuladas as TABELAS DE ESTIMATIVA DE GORJETAS abaixo, que farão parte integrante da presente, devendo as mesmas serem anotadas na CTPS do empregado e computadas no pagamento de todas as verbas contratuais se não ocorrer por parte da empresa adesão do TERMO DE ENQUADRAMENTO de isenção de gorjeta, ou não seja formalizado por meio de Acordo Coletivo de Trabalho o rateio sobre as Gorjetas Compulsórias ou Espontâneas em estrita observância das condições acima estipuladas.
F. No caso das empresas que já mantém Acordo para a cobrança da Taxa de Serviços ou Gorjetas, há necessidade da regularização do seu enquadramento na forma desta cláusula.
G. A validade do Termo de Enquadramento quanto à isenção da gorjeta, após sua formalização, será pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA EMPRESAS EM GERAL

De 1.º de março de 2020 a 31 de maio de 2020	
Número de empregados da empresa	**Valor**
até 5	R$ 101,07

de 6 a 10	R$ 115,62
de 11 a 25	R$ 130,17
de 26 a 50	R$ 144,72
de 51 a 100	R$ 159,27
acima de 100	R$ 173,80

De 1.º de junho de 2020 a 28 de fevereiro de 2021	
Número de empregados da empresa	**Valor**
até 5	R$ 104,99
de 6 a 10	R$ 120,10
de 11 a 25	R$ 135,21
de 26 a 50	R$ 150,32
de 51 a 100	R$ 165,43
acima de 100	R$ 180,55

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA EMPRESAS COM ENQUADRAMENTO NO REPIS

De 1.º de março de 2020 a 28 de fevereiro de 2021	
Número de empregados da empresa	**Valor**
até 5	R$ 101,07
de 6 a 10	R$ 115,62
de 11 a 25	R$ 130,17
de 26 a 50	R$ 144,72
de 51 a 100	R$ 159,27
acima de 100	R$ 173,80

Auxílio Alimentação

17. REFEIÇÃO (TICKET REFEIÇÃO)

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, as empresas concederão aos seus empregados tickets refeição, no valor mínimo de R$ 17,72 (dezessete reais e setenta e dois centavos), na razão de um para cada dia efetivamente trabalhado.

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

§ 1.º. As empresas que fornecem alimentação a seus empregados ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.
§ 2.º. Resguardadas as condições mais benéficas já aplicadas aos trabalhadores, as empresas que fornecem refeição aos seus empregados, poderão descontar a título de alimentação a quantia de R$ 32,94 (trinta e dois reais e noventa e quatro centavos).

18. CESTA BÁSICA

Resguardadas as condições mais benéficas ao trabalhador, já existentes, as empresas concederão, mensalmente, a seus empregados, até o dia 20 do mês em curso, Cesta Básica de Alimentos mediante Vale Alimentação ou Cartão Eletrônico, no valor de R$ 226,54 (duzentos e vinte e seis reais e cinquenta e quatro centavos).
§ 1.º - A condição básica para o empregado fazer jus à Cesta Básica de Alimentos (Vale Alimentação ou Cartão Eletrônico) prevista nesta cláusula, é a sua pontualidade, sua assiduidade no mês imediatamente anterior. As faltas injustificadas bem como a ocorrência de 4 (quatro) atrasos de 10 (dez) minutos durante o mês, farão com que o empregado perca o direito ao recebimento da cesta básica.
§ 2.º - A Cesta Básica de Alimentos (Vale Alimentação ou Cartão Eletrônico) a que se refere esta cláusula não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não caracterizando salário *in natura*.
§ 3.º - As empresas que comprovarem o fornecimento a seus empregados dos benefícios abaixo elencados, concederão Cesta Básica de Alimentos (Vale Alimentação ou Cartão Eletrônico) no valor de R$ 226,54 (duzentos e vinte e seis reais e cinquenta e quatro centavos):
- seguro de vida em grupo, desde que não seja descontado dos salários dos empregados; ou
- convênios médicos, com descontos de, no mínimo, 30% (trinta por cento);
- convênios com odontólogos, com descontos de, no mínimo, 15% (quinze por cento);
- convênios com laboratórios de análises clínicas, com descontos de, no mínimo, 30% (trinta por cento);
- convênios com farmácias, com descontos de, no mínimo, 15% (quinze por cento).

§ 4.º - As empresas que se enquadrarem nas disposições contidas no parágrafo 4.º, acima, deverão comprovar esta condição no Sindicato Profissional até o dia 30 de junho de 2020, através de declaração e cópias dos convênios firmados, sob pena de aplicação integral desta cláusula.
§ 5.º - A Cesta Básica será concedida durante as férias dos empregados.
§ 6.º - A Cesta Básica será fornecida à empregada durante o afastamento do serviço em razão de licença-gestante.
§ 7.º. Para as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e microempreendedores individuais (MEI) aderentes ao REPIS, conforme cláusula 3.ª, "B", deste instrumento, a partir de 1.º de março de 2020, o valor da cesta básica será de R$ 183,73 (cento e oitenta e três reais e setenta e três centavos).

Auxílio Transporte

19. TRANSPORTE NOTURNO

Rua Duque de Caxias, n. 135. Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

As empresas fornecerão transporte próprio e gratuito a todos os empregados que estiverem cumprindo jornada de trabalho após as 23:00 horas, desde que residam em local distante devidamente comprovado.

Outras Normas Referente a Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

20. BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As entidades sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores abrangidos pra esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas entidades sindicais convenentes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas entidades e discriminadas no "Manual de Orientação e Regras".

§ 1.º. A prestação dos benefícios iniciará a partir de 1.º de maio de 2020 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o "Manual de Orientação e Regras", que deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este "Manual" deverá ser registrado em cartório em momento oportuno.

§ 2.º. Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 1.º de maio de 2020, o valor total de R$ 23,78 (vinte e três reais e setenta e oito centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site <www.beneficiosocial.com.br>. O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

§ 3.º. Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 4.º. Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.

§ 5.º. O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

§ 6.º. Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta Convenção Coletiva de Trabalho e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§ 7.º. Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o "Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar", o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

§ 8.º. O presente serviço social não tem natureza salarial por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

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

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Desligamento/Demissão

21. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares devidos na rescisão de contrato de trabalho deverão ser pagos até 10 (dez) dias após o ato ou legislação superveniente que os determinou, sob pena de incidir em multa de 1 (um) salário nominal do empregado prejudicado, revertido em favor do trabalhador prejudicado.

22. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas deverão fornecer a seus ex-empregados Carta de Referência, sempre que estes solicitarem.

23. CARTA DE AVISO DE DISPENSA

Fica estipulado que a empresa ao dispensar qualquer empregado sob a alegação de justa causa ou falta grave, nos termos do artigo 482 da CLT, deverá fazê-lo por escrito, especificando claramente o fato, sob pena de a mesma ser presumida como dispensa imotivada.

24. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

A. Homologações de TRCTs.

Os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCTs) dos empregados com mais de um ano de serviço, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão obrigatoriamente ser homologados no Sindicato Profissional até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho.

§ 1.º. O Sindicato Profissional se compromete a realizar as homologações dos Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT entre segunda e sexta-feira, das 9:00 às 17:00 horas, mediante agendamento prévio pela empresa.

§ 2.º Caso a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho – TRCT não seja realizada dentro do prazo legal por impossibilidade do Sindicato ou por não comparecimento ou recusa do trabalhador, a empresa estará isenta de qualquer responsabilidade ou penalidade.

§ 3.º. Nos casos de exigência de exame médico complementar quando da realização do exame médico demissional, o prazo para homologação do TRCT será prorrogado para o dia seguinte à

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

emissão do exame médico demissional, se ultrapassados os 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho.

B. Documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual.

As rescisões contratuais somente poderão ser homologadas caso o preposto da empresa apresente os seguintes documentos: Carta de Preposição, Cópia do Contrato Social, Livro ou Ficha de Registro do Empregado, Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias, comunicado de Aviso Prévio, Seguro Desemprego, Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada, 6 (seis) últimas Guias de Contribuição da Previdência Social (GRPS), 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento do FGTS, última Contribuição Sindical, 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento das Contribuições Assistenciais referentes ao Sindicato dos Empregados, 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento das Contribuições Assistenciais referentes ao Sindicato Patronal e Atestado de Saúde Ocupacional (NR-7), sendo que aos empregados que se opuseram ao referido recolhimento será assegurado a homologação.

25. INDENIZAÇÃO ADICIONAL: DISPENSA TRINTA DIAS ANTES DA DATA BASE

Ao empregado dispensado sem justa causa, dentro do trintídio que antecede a data base da categoria profissional (1.º de março), observados os termos da Súmula n. 182 do Tribunal Superior do Trabalho, fica garantido o recebimento da indenização adicional prevista no artigo 9.º da Lei n. 7.238/84.

26. ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (RELAÇÃO DE SALÁRIOS DE CONTRIBUIÇÕES E OUTROS)

No caso de rescisão contratual os empregados deverão fornecer Atestado de Afastamento e Salários (AAS) ou outro documento necessário à habilitação de algum benefício previdenciário, desde que seja solicitado pelo empregado.

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

Plano de Cargos e Salários

27. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas que contarem com mais de 10 (dez) empregados poderão apresentar ao Sindicato Profissional até 28.12.2020 um Plano de Cargos e Salários, com o objetivo de estabelecer metas salariais a seus empregados, observando critérios de Antiguidade, desempenho na função, assiduidade, produtividade e merecimento, dentre outros.

Qualificação/Formação Profissional

28. CURSO DE APERFEIÇOAMENTO E QUALIFICAÇÃO

Os sindicatos convenentes e as empresas desenvolverão projetos visando a realização de cursos que venham a contribuir para o aperfeiçoamento e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

Estabilidade Mãe

29. ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, a estabilidade no emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Estabilidade Serviço Militar

30. GARANTIA AO ALISTANDO

Será concedida aos empregados alistados para a prestação do Serviço Militar obrigatório, uma estabilidade provisória desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o desligamento das fileiras da corporação que vierem a servir, sob pena de indenização do tempo respectivo com todos os consectários legais. Deverá, para tanto, o empregado comunicar o fato à empresa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias após a "baixa", sua intenção de voltar, perdendo o direito a esta indenização caso não o faça no prazo estipulado.

Estabilidade Aposentadoria

31. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas concederão garantia de emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, nos termos dos artigos 48 e 52 da Lei n. 8.213/91, respectivamente desde que tenham 04 (quatro) anos contínuos de trabalho na empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento da atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo, sendo que nessas hipóteses o Sindicato dos Trabalhadores procederá a homologação.

§ 1.º. Para os fins do previsto no *caput* desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador no ato da emissão documento em que conste a contagem do tempo de serviço atestado pelo INSS.

§ 2.º. Cessa-se a estabilidade no momento da aquisição da aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Compensação de Jornada

32. COMPENSAÇÕES DE HORAS DE TRABALHO

Acordam as partes, quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite das horas suprimidas.

Neste caso, as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo.

Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação da jornada; caso haja, as excedentes serão pagas como extraordinárias.

Quando o feriado recair em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

Para a validade da prorrogação da jornada aqui ajustada, é indispensável a homologação junto ao Sindicato Profissional, do respectivo acordo, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, total ou parcial, e discriminação dos empregados atingidos.
A condição ora convencionada aplica-se também aos empregados menores e às mulheres.

33. BANCO DE HORAS

Acordam as partes sobre a possibilidade de ser firmado Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação obrigatória do Sindicato Profissional, para a fixação das normas aplicáveis a título de "Banco de Horas", cujo prazo de validade será de 12 (doze) a 24 (vinte e quatro) meses, e cuja jornada semanal não ultrapasse 56 (cinquenta e seis) horas, devendo, após os meses estipulados, retornar obrigatoriamente aos Sindicatos Patronal e dos Empregados para efetivar a renovação do respectivo instrumento.
Parágrafo Único: As empresas que firmarem junto ao Sindicato Profissional o Acordo para o Banco de Horas, estarão isentas das cláusulas 13-Horas Extras, 32-Compensação de Horas de Trabalho e 34-Intervalo para Refeição e Descanso da presente Convenção Coletiva, vez que no referido acordo para Banco de Horas estas cláusulas serão ali negociadas e ajustadas, observados os limites máximos previstos nesta Convenção Coletiva.

Intervalos para Descanso

34. INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Todo empregado deverá ter intervalo para refeição e descanso durante a jornada de trabalho, nos termos do artigo 71 e parágrafos da CLT.
Parágrafo Único. Acordam as partes sobre a possibilidade de ampliação do intervalo previsto no *caput* do artigo 71 consolidado, podendo exceder de duas horas, até no máximo de quatro horas diárias, inclusive com a permissão de dois intervalos diários, para descanso e refeição, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal.

Faltas

35. FALTA INJUSTIFICADA

Os trabalhadores que sem justificativas legais, previstas em Lei, faltarem ao trabalho por 15 (quinze) dias consecutivos ou alternados, por período aquisitivo, independentemente de advertência ou suspensão decorrentes das ausências, serão passíveis de dispensa por justa causa, desde que com a assistência e anuência do Sindicato Profissional.

Outras disposições sobre jornada

36. AMAMENTAÇÃO

Para fins de amamentação de que trata o artigo 396 da CLT, os dois intervalos de 30 (trinta) minutos poderão, de comum acordo, através de instrumento escrito, serem convertidos para um único período de 1:00 hora, no início ou término da jornada caso o empregador não se enquadre nas condições previstas no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT.

37. SAZONALIDADE. HORÁRIO MÓVEL E VARIÁVEL. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Qualquer alteração contratual temporária decorrente da sazonalidade do setor deverá, além de observar a regra contida no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, ser precedida de Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores, especialmente convocada para esse fim pelo Sindicato Profissional e ter a participação do Sindicato Patronal.

38. FOLGAS DOMINICAIS

Nos termos do artigo 6.º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, com a redação dada pela Lei n. 11.603/2007, os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a uma folga dominical mensal.

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

39. FÉRIAS

As empresas comunicarão, por escrito, aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período do gozo de férias individuais.

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

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1.º de janeiro, esses dias não serão computados como férias.

Outras disposições sobre férias e licenças

40. LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de filho do empregado, este terá direito a uma licença de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia imediato ao do nascimento, sem prejuízo dos salários correspondentes, na forma do artigo 7.º, XIX, da Constituição Federal, combinado com o artigo 10, parágrafo 1.º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Condições de Ambiente de Trabalho

41. BANHEIRO

Ficam as empresas obrigadas a colocar à disposição de seus empregados banheiros para uso exclusivo dos mesmos.

Uniforme

42. UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes, equipamentos, ferramentas e utensílios, quando os mesmos forem exigidos pelas próprias empresas ou através de lei.
Parágrafo Único. Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, equipamentos, ferramentas e utensílios quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, sob pena de os mesmos serem descontados na forma da lei.

Exames Médicos

43. NORMA REGULAMENTADORA N. 7 – NR-7
As empresas deverão observar a Norma Regulamentadora n. 7 (NR-7) com a redação da Portaria n. 24, de 29/12/1994.

Aceitação de Atestados Médicos

44. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS
As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos desde que obedecidos os critérios adotados pelo Regulamento da Previdência Social.

Primeiros Socorros

45. PRIMEIROS SOCORROS
As empresas manterão a disposição de seus empregados caixa de primeiros socorros equipada com medicamentos necessários para ocorrências emergenciais.

RELAÇÕES SINDICAIS

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

46. QUADRO DE AVISOS
As empresas cederão ao Sindicato Profissional espaços de fácil acesso aos empregados para prestação de informações.

Acesso a Informações da Empresa

47. CÓPIA DA RAIS E CADASTRO DE EMPREGADOS
As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, até 30 de junho de 2020, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), bem como o cadastro de todos os empregados com contrato vigente, contendo nome completo, endereço, telefone, CPF, RG, PIS e CTPS.
§ 1.º. Para os empregados admitidos após o dia 30 de junho de 2020, a empresa deverá encaminhar o cadastro ao Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de admissão.
§ 2.º. O não-cumprimento desta cláusula implicará na incidência de multa, em favor do Sindicato Profissional, nos termos da cláusula 54 da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Contribuições Sindicais

48. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão em folha de pagamento de todos os empregados, associados ou não, a Contribuição Assistencial/Negocial fixada pela Assembleia Geral da categoria. A Contribuição Assistencial será de 1,5% (um vírgula cinco por cento) mensal, limitando-se a um teto máximo de R$ 35,00 (trinta e cinco reais) sendo descontada nos meses de março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2020, do 13.º salário de 2020 e dos meses de janeiro e fevereiro de 2021 e recolhida aos bancos indicados pelo Sindicato Profissional, através de guias fornecidas por este, até o dia 10 do mês subsequente. O recolhimento em atraso da Contribuição Assistencial acarretará uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e demais cominações legais.

Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial. Esta oposição deverá ser realizada entre os dias 20 de março de 2020 a 08 de abril de 2020, mediante apresentação de carta escrita de próprio punho e protocolada na sede da entidade sindical representativa dos empregados. O Sindicato Profissional enviará às empresas até o dia 20 de abril de 2020 a relação dos trabalhadores que se opuseram ao desconto da Contribuição Assistencial.

Parágrafo Único. As Empresas deverão efetuar o Recolhimento da Contribuição Assistencial referente ao 13º salário até o dia 21 de dezembro e 2020.

49. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL

Nos termos do art. 8.º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, a **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL**, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de março, junho, setembro e dezembro de 2020, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

EMPRESAS	VALOR
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R$ 156,00
Microempresas (ME) e (Eireli)	R$ 312,00
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R$ 468,00
Demais empresas	R$ 728,00

§ 1.º. As empresas com empregados deverão acrescer ao valor das parcelas da Contribuição Patronal Negocial os valores conforme tabela adicional variável por número de empregados:

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	VALOR
Acima 3 até 25 funcionários	R$ 104,00
De 26 a 50 funcionários	R$ 156,00
De 51 a 100 funcionários	R$ 260,00
Acima de 100 funcionários	R$ 520,00

§ 2.º. O recolhimento da Contribuição Patronal Negocial é obrigatório a todos os integrantes da categoria, associados ou não, de acordo com o artigo 8.º da Constituição Federal.

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

§ 3.º. Após a data de vencimento, incidirá multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias com adicional de 1% (um por cento) a partir do segundo mês.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

50. BALCÃO DE EMPREGO

As empresas poderão conveniar-se com o Sindicato Profissional, assistidas pelo Sindicato Patronal, para indicação de profissionais às vagas de trabalho solicitados pelas mesmas.

51. COMISSÃO PERMANENTE

Os Sindicatos Profissional e Patronal criarão uma Comissão Permanente e Paritária, composta por 4 (quatro) membros, que terá como função a discussão de questões municipais, regionais, estaduais e federais que envolvam os interesses diretos de empregados e empregadores, bem como questões atinentes à relações de trabalho na categoria.

§ 1.º. A Comissão Permanente poderá promover eventos envolvendo ambos os Sindicatos.

§ 2.º. A Comissão Permanente poderá dirigir-se diretamente aos governantes e empresários visando apresentar reivindicações e manifestações.

§ 3.º. A Comissão poderá apresentar relatórios sobre as questões debatidas, para posteriores considerações pelas diretorias de ambos os Sindicatos.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos

52. COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os Sindicatos convenentes poderão implantar Comissão de Conciliação Prévia, cuja indicação dos membros será de competência dos presidentes dos Sindicatos Patronal e de Empregados.

53. COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

54. MULTA

Fica estipulada uma multa equivalente a um piso salarial geral ora fixado, que reverterá em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento de alguma das cláusulas ora acordadas.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

55. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial ou total do presente instrumento deverá obedecer às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Rua Duque de Caxias, n. 135, Sala 01, Centro - CEP 13930-000 – Fone 19 3892-6039 – Serra Negra-SP

Campinas-SP, 16 de março de 2020.

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares e Restaurantes de Serra Negra

José Benedito Baquiega Cozaro – Presidente
CPF n. 867.018.278-53

Edson Luiz Netto – Advogado
OAB/SP 140.792

Sindicato de Hotéis, Restaurantes Bares e Similares de Campinas

José Haroldo Monteiro Viégas – Presidente
CPF n. 773.018.388-91

João Batista Júnior – Advogado
OAB/SP 127.427