SINTHOJUR
Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Fast-food
Jundiaí e Região

SINHORES
CAMPINAS E REGIÃO
TRABALHANDO AO SEU SERVIÇO
Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campinas.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E FAST FOOD DE JUNDIAÍ E REGIÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 01.029.530/0001-25, neste ato representado por sua Diretora Presidente, Sra. Renata Cristiane Dantas de Oliveira Magalhães, RG n.º 25.419.035-2 SSP/SP, CPF n.º 168.369.718-98, assessorada pelo Dr. Hamilton Godinho Berger, inscrito na OAB/SP sob n.º 193.734; e de outro lado, **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS**, inscrito no CNPJ/MF sob n.º 46.112.108/0001-77, neste ato representado por seu Diretor Presidente Sr. José Haroldo Monteiro Viegas, RG n.º 5.012.950, CPF/MF n.º 773.018.388-91, assessorado pelo Dr. João Batista Júnior, incrito na OAB/SP sob n.º 127.427 celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, composta das seguintes cláusulas:

1 – VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de agosto de 2019 a 31 de julho de 2020 para as cláusulas de cunho econômico e de 01 de agosto de 2019 a 31 de julho de 2021 para as cláusulas de cunho social e a data-base de categoria em 1º de agosto.

2 – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica aos municípios de Jundiaí, Itupeva, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, Jarinu, Piracaia, Pedra Bela e Joanópolis, abrangendo os trabalhadores no comércio hoteleiro, assim compreendidos os empregados em hotéis, motéis, restaurantes, bares, lanchonetes e fastfood, abrangendo todas as empresas que ofereçam serviços de hospedagem, fornecimento de alimentação preparada e bebidas no varejo, inclusive apart-hotéis, bombonieres, buffets, caldo de cana, cantinas, traillers de lanches, churrascarias, docerias, boates, drive-in, flats, hospedarias, mercearias, pastelarias, pensões, pizzarias, padarias, rotisserias, sorveterias e similares.

3 – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 1º de Agosto de 2019, o piso salarial será de R$ 1.205,41 (um mil, duzentos e cinco reais e quarenta e um centavos) durante o contrato de experiência, após o que passará para R$ 1.540,60 (um mil, quinhentos e quarenta reais e sessenta centavos) mensais.

Parágrafo primeiro – Caso os salários mínimos, estadual ou nacional superem os

valores previstos no *caput*, prevalecerão sobre os pisos ora estabelecidos.

Parágrafo segundo – Os empregados que exerçam função qualificada deverão receber gratificação de no mínimo 10% do salário base.

Parágrafo terceiro – Considera-se qualificada a função aprendida através de curso profissionalizante com duração de no mínimo 02 (dois) anos, reconhecido pelo Ministério da Educação e Cultura, ou outro curso com carga horária mínima de 120 (cento e vinte) horas de duração ministrado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC), que será aplicada nas atividades da categoria econômica.

Parágrafo quarto – Os pisos previstos no *caput* serão aplicados proporcionalmente aos trabalhadores remunerados por hora, observando-se o divisor 220.

4 – CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2.019 os salários vigentes em 1º de Agosto de 2.018, serão reajustados em 5,16 % (cinco vírgula,dezesseis por cento).

5 – COMPENSAÇÃO

Poderão ser compensados os aumentos ou antecipações salariais concedidas espontaneamente, com a exceção dos provenientes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial.

6 – EMPREGADO ADMITIDO APÓS 01/08/2018

Aos empregados admitidos após 1º de agosto de 2.018 será garantido o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma mais antigo, tendo como limite o salário já reajustado do empregado exercente da mesma função, admitido até a data-base anterior. Na hipótese de inexistência de paradigma ou se tratando de empresa constituída após 1º de agosto de 2.018, 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 quarta.

7 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica garantido por parte da empresa, o fornecimento de comprovante de pagamento de salários (hollerite), contendo as discriminações das importâncias pagas ou descontadas, bem como a identificação da empresa e o valor do recolhimento de FGTS.

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

8 – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO / VALES

Ressalvadas as condições mais benéficas já existentes, as empresas deverão conceder aos seus empregados, 15 (quinze) dias após o pagamento do salário mensal, ressalvada manifestação contrária por escrito do empregado, um adiantamento salarial mensal (vale) equivalente a 30% (trinta por cento) do salário vigente no respectivo mês, sendo que, quando tal dia recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia útil anterior.

9 – MULTA POR ATRASO NOS PAGAMENTOS

As verbas salariais pagas com atraso ensejarão a aplicação de uma multa em quantia equivalente a 10% (dez por cento) do valor líquido devido por mês de atraso, sem prejuízo de outras sanções cabíveis.

10 – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas somente poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, além dos descontos permitidos por Lei e por esta Convenção Coletiva de Trabalho, como aqueles referentes a seguro de vida, empréstimos pessoais, etc., desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

11 - QUEBRA DE CAIXA

Aos empregados que exerçam permanentemente a função de caixa é assegurada a gratificação de quebra de caixa no valor de R$ 72,93 (setenta e dois reais e noventa e três centavos).

Parágrafo único - Os empregadores ficam autorizados a descontar dos empregados as faltas de caixa de sua responsabilidade até o limite da gratificação de R$ 72,93 (setenta e dois reais e noventa e três centavos) por quebra de caixa por estes recebida, vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas as determinações escritas do empregador que deverão ser de inequívoco conhecimento dos empregados.

12 – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado substituto, o mesmo salário percebido pelo empregado substituído provisoriamente desde que a substituição seja por período superior a 30 (trinta) dias.

13–GORJETA – TAXA DE SERVIÇO

As empresas que recebem taxa de serviço ou gorjeta deverão optar por umdos sistemas abaixo para a regulamentação da arrecadação, distribuição e repassedessa verba aos empregados, ou repassar-lhes integralmente o valor arrecadado, caso não opte por nenhum dos sistemas adiante descritos.

Ficam estabelecidas as seguintes condições para utilização do sistema de arrecadação, distribuição e pagamento da gorjeta/taxa de serviço:

- I - DAS GORJETAS INCLUIDAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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 serviço ou expressão semelhante, deverão proceder à distribuição e rateio aos empregados, de acordo com os critérios aprovados e endossados pelos empregados, que deverá acompanhar o requerimento do TERMO DE ENQUADRAMENTO a ser retirado no Sindicato Patronal, sendo homologado por ambos os sindicatos, Profissional e Patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Do montante mensal arrecadado a título de GORJETA INCLUIDA, 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 25% (vinte e cinco por cento) do total arrecadado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer que seja o regime de tributação a empresa poderá repassar a taxa de serviço/gorjeta através de cartão alimentação, desde que a repasse integralmente aos empregados, sem qualquer retenção.

PARÁGRAFO QUARTO: A homologação do TERMO DE ENQUADRAMENTO será feita por ambos os sindicatos, Profissional e Patronal, para a retenção e rateio da GORJETA INCLUIDA e estará condicionada à apresentação de documento assinado, em que informa o critério de distribuição e rateio aprovado e endossado pelos empregados. Havendo denúncia dos empregados ou do Sindicato Profissional em relação às condições descritas nesse parágrafo, haverá reunião de mediação entre a empresa, com a comissão designada no parágrafo quarto dessa cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Para constatar se o valor integral da gorjeta, arrecadado na forma acima, foi regularmente distribuído entre os empregados, os sindicatos convenentes formarão uma comissão intersindical composta de 04 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes da entidade patronal e02 (dois) representantes da entidade sindical profissional, a qual, a qualquer momento, caberá fiscalizar as empresas sobre esse assunto e tomar as providências que se fizerem necessárias para coibir as infrações porventura encontradas.

- II - DAS GORJETAS EVENTUAIS

B) – Será considerada a modalidade de GORJETAS EVENTUAIS os valores pagos diretamente ao empregado e que não sejam incluídos ou discriminados nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes da empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Nessa 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 por parte da empresa.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em razão do fato das GORJETAS EVENTUAIS 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, apuração e rateio sobre as gorjetas eventuais.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os fins da modalidade de gorjeta desta cláusula, e tendo-se a frente a necessidade de estimar sobre a base de cálculo para custeio de encargos sociais, previdenciário e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, fica estabelecido que os valores estimados serão os valores de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), sendo que esta estimativa não é devida ao empregado, servindo de base de cálculo para todos os encargos, já que as gorjetas eventuais oferecidas pelo cliente, salvo prova em contrário, são recebidas diretamente pelos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas poderão utilizar outras formas de GORJETAS EVENTUAIS que deverão firmadas através de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico com a assistência dos Sindicatos Profissional e Patronal.

- III - DA ISENÇÃO DE GORJETA

C) – Os critérios estabelecidos nos itens anteriores regulando o recebimento de gorjeta, não se aplica às empresas consideradas caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração especifica a ser emitida pelos Sindicato Patronal e Sindicato Profissional, expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, seja gorjeta Incluídas ou Eventuais.

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, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado da Estimativa de Gorjeta prevista na CCT, assim como as empresas que já praticam o pagamento desta verba.

D) Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nessa cláusula, será obrigatório o protocolo de TERMO DE ENQUADRAMENTO a ser feito diretamente pela empresa interessada ao Sindicato Patronal e no Sindicato Profissional para a regularização da modalidade a ser seguida e assume o compromisso de cumprir integralmente todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

E-) Fica estipulado o valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), devendo as mesmas serem anotadas na CTPS do empregado e computadas no pagamento de todas as verbas contratuais, observadas as condições acima estipuladas.

F) No caso das empresas que já mantém Acordo para a cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, há a necessidade da regularização do seu enquadramento na forma desta cláusula.

G) A validade do Termo de Enquadramento, após sua formalização, será pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

14 – SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

Durante 150 (cento e cinqüenta) dias da admissão ao trabalho na empresa, os menores aprendizes, assim considerados conforme legislação vigente, perceberão o salário mínimo vigente, além do vale-transporte sem o desconto de 6% (seis por cento) a título de participação do empregado.

15 – HORAS EXTRAS

Os empregadores remunerarão as horas extras acrescidas do adicional de 70% (setenta por cento) da hora normal.

16 – ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas pagarão mensalmente a seus empregados importância equivalente a 1% (um por cento) do salário a cada 5 (cinco) anos de serviço prestado, a título de adicional por tempo de serviço.

17 – ADICIONAL NOTURNO

Os empregadores remunerarão as horas de trabalho noturno com adicional de 25% (vinte e cinco por cento

18 – REFEIÇÃO/VALE-REFEIÇÃO

As empresas concederão a seus empregados vale-refeição no valor mínimo de R$ 20,89 (vinte reais e oitenta e nove centavos), na razão de um para cada dia trabalhado, sempre que sua jornada for igual ou superior a 06 (seis) horas diárias.

Parágrafo Primeiro - As empresas que fornecem refeição a seus empregados ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

Parágrafo Segundo - A verba ou a alimentação a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

19 – CESTA BÁSICA/CARTÃO ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão mensalmente aos empregados até o dia 20 do mês de referência uma cesta básica de alimentos ou crédito em cartão alimentação no valor de R$ 141,99 (cento e quarenta e um reais e noventa e nove centavos), desde que o empregado não tenha incorrido em atraso ou falta injustificada;

Parágrafo primeiro - A Cesta Básica de Alimentos a que se refere esta cláusula não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais não caracterizando salário *in natura*.

20 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento de empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com as verbas rescisórias devidas, 02 (dois) salários nominais do falecido, até o limite de R$ 5.707,49 (cinco mil, setecentos e sete reais e quarenta e nove centavos), exceto quando a empresa mantiver seguro de vida cujo valor da indenização extrapole esse limite.

Parágrafo Único - A verba a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

21 – GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares, devidos pela rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o ato ou legislação superveniente que os determinou, sob pena de incorrer o empregador, após esse prazo, na multa de 1/30 do valor da diferença por dia de atraso, limitado ao valor da verba em atraso multa essa que reverterá em favor desse empregado, nos termos do artigo 412 do Código Civil e ressalvado o teor das cláusulas que já dispõe de multa específica.

22 – CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas deverão fornecer a seus empregados carta de referência no ato da rescisão contratual, desde que não tenha sido motivada por justa causa do empregado, ou em qualquer outro momento que estes solicitarem.

23 – CARTA AVISO DE DISPENSA

Fica estipulado que a empresa ao dispensar qualquer funcionário, sob a alegação de justa causa ou falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, deverá fazê-lo por escrito,

especificando claramente a conduta ensejadora da dispensa, sob pena de ser presumida como dispensa imotivada.

24 – ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS

No caso de rescisão contratual, os empregadores deverão fornecer o atestado de afastamento e salários (AAS) ou outro documento necessário à habilitação de algum benefício previdenciário, desde que solicitado pelo empregado.

25 – 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/Ficha do Registro de Empregado, Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias, Comunicado de Aviso Prévio, Carta de Referência, Seguro Desemprego, CTPS atualizada, 03 últimas guias de contribuições providenciarias (GRPS), Extrato analítico do FGTS, ou GFIP´s de todo o período do contrato, 06 (seis) últimos comprovantes de pagamentos de salários (holerite), última Contribuição Sindical, 03 (três) últimos comprovantes de recolhimento das contribuições devidas ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal, atestado de Saúde Ocupacional (NR-7).

Parágrafo Primeiro - O pagamento das verbas deverá ocorrer no Sindicato através de cheque administrativo ou dinheiro, ou através de apresentação de depósito bancário, devidamente comprovado com a via original.

Parágrafo Segundo - As homologações das rescisões de contrato de trabalho deverão ser agendadas previamente junto ao Sindicato Profissional com o prazo mínimo de 03 (três) dias.

26 – AVISO PRÉVIO

Nos casos de despedida sem justa causa ou pedido de demissão, ficarão as partes dispensadas de indenizar o aviso prévio, relativamente aos dias não trabalhados, sempre que o empregado comprovar a obtenção de novo emprego.

27 – ABONO DE FALTAS PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada do empregado para levar ao médico filho menor de 12 (doze) meses de idade, ou dependente previdenciário, mediante comprovação emitida pelo profissional médico que prestar o atendimento.

28 – GARANTIA AO ALISTANDO

Será concedido aos empregados alistados p
ara a prestação do Serviço Militar Obrigatório, nos municípios que contribuem com o serviço militar obrigatório (Jundiaí, Várzea Paulista e Campo Limpo Paulista), garantia de emprego até 30 (trinta) dias após o desligamento das fileiras da Corporação ou até a data da dispensa da incorporação, sob pena de pagamento dos prejuízos salariais que tiver sofrido com todos os consectários legais.

Parágrafo único - O empregado que tiver cumprido o Serviço Militar Obrigatório deverá comunicar sua intenção de retornar ao trabalho no prazo de 10 (dez) dias após a baixa, findo o qual ter-se-á por rescindido o contrato de trabalho.

29 – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar sem justa causa o empregado nos 02 (dois) anos que antecedem sua aposentadoria, sob pena de indenização do prejuízo causado.

30 – TRANSPORTE DE EMPREGADOS

Os empregados que encerrarem a jornada entre às 00:00 e 5:00 horas, caso não haja transporte coletivo público nesse horário, bem como aqueles que prestarem serviços em locais distantes mais de 2 km. do ponto de parada de transporte coletivo público mais próximo, terão direito a transporte fornecido gratuitamente pelo empregador, não se considerando tempo à sua disposição ou hora *"in itinere"* o tempo consumido no referido transporte.

31 – 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 01 (uma) hora, no início ou término da jornada caso o empregador não se enquadre nas condições previstas no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT.

32 – CRECHES E PRÉ-ESCOLAS

Determina-se a instalação de local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, quando existentes na empresa mais de 20 (vinte) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, facultado o convênio com creches, ou a adoção do reembolso creche no valor equivalente a 20% do piso salarial por mês e por filho.

Parágrafo primeiro - O reembolso previsto no *caput* desta cláusula será efetuado

pela empresa mediante a apresentação pela empregada do comprovante de matrícula em creche particular.

Parágrafo segundo - As empregadas que tiverem seus filhos matriculados em creches públicas não fazem jus à percepção do reembolso previsto nesta cláusula.

33 – ALUGUEL DE MOTOCICLETA

As empresas poderão tomar em locação equipamentos pertencentes ao empregado motociclista, devendo celebrar contrato civil próprio entre as partes, o qual será rescindido por ocasião do encerramento do contrato de trabalho do mesmo.

Parágrafo Primeiro - O contrato de locação e uso da motocicleta será livremente negociado entre as partes, segundo valores praticados no mercado, devendo conter, dentre outras, as condições de uso, preço e forma de locação, além das demais disposições acertadas entre os contratantes.

Parágrafo Segundo - O valor recebido pelo motociclista pela locação não tem caráter salarial ou de contraprestação por serviço, não se prestando para fins de equiparação ou outro efeito qualquer, não integrando o salário e não servindo de base de cálculo de qualquer encargo fiscal ou previdenciário decorrente do labor.

34 – ANOTAÇÕES NA CTPS

A empresa que extrapolar o prazo legal para devolução da CTPS após anotações, ficará obrigada a pagar uma multa no mesmo valor da multa normativa prevista nesta CCT, acrescida de 20% (vinte por cento) da mesma multa por mês ou fração de mês do atraso.

35 – JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Fica autorizada a utilização da jornada especial de trabalho 12 X 36 (doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso), conforme Súmula 444 do TST.

Parágrafo primeiro: O empregado submetido à jornada prevista no caput fará jus a uma cesta básica ou cartão alimentação adicional, no mesmo valor do benefício previsto na Clausula 19, sem prejuízo daquele.

Parágrafo segundo: A Cesta Básica de Alimentos mencionados no parágrafo anterior não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais não caracterizando salário "in natura".

36 – BANCO DE HORAS

Fica autorizada a instituição do Banco de Horas mediante as seguintes condições, sendo nula a adoção de acordos individuais instituindo essa modalidade de compensação de horas:

a-) para a compensação de horas de trabalho em excesso no dia, que não poderá ser superior a duas horas diárias, deverá a empresa cumprir com o sistema de compensação através de banco de horas;

b-) deverão ser compensadas as horas incluídas no sistema de Banco de Horas no prazo de até seis meses do fato gerador;

c-) para a validade desta cláusula, a empresa deverá obter o TERMO DE ENQUADRAMENTO, sob pena de não poder utilizar o Banco de Horas;

37 – INTERVALOS PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

O intervalo para descanso e refeição garantido no art. 71,*caput*, da CLT poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos ou ampliado para o máximo de 4 (quatro) horas, observado o disposto nesta cláusula, mediante prévia e expressa delimitação do tempo disponível para descanso do empregado.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado submetido às condições previstas nessa cláusula fará jus ao seguinte:

a-) para os empregados que se ativarem no intervalo reduzido de 30 minutos ou ampliado até 4 horas, em 15 dias ou mais no mês, fará jus a uma cesta básica ou cartão alimentação adicional, tendo como base o mesmo valor do benefício previsto na Cláusula 19, sem prejuízo daquele;

b-) para os empregados que se ativarem no intervalo reduzido de 30 minutos ou ampliado até 4 horas, em até 14 dias no mês, fará jus ao percentual proporcional a 1/30 por dia trabalhado, correspondente ao valor de uma cesta básica ou cartão alimentação adicional, tendo como base o mesmo valor do benefício previsto na Cláusula 19, sem prejuízo daquele;

PARÁGRAFO SEGUNDO: A Cesta Básica de Alimentos mencionada no parágrafo anterior não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais não caracterizando salário "in natura".

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para a validade desta cláusula, a empresa deverá obter o TERMO DE ENQUADRAMENTO, sob pena de não poder utilizar a redução ou acréscimo do tempo de intervalo.

38 – CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas utilizarão livro ponto ou cartão mecanizado para o controle do efetivo horário de trabalho, inclusive intervalos, independentemente do numero de empregados.

Parágrafo único: O descumprimento do disposto nesta cláusula obrigará as empresas a aceitarem como verdadeira a jornada alegada pelo empregado.

39 – TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Fica autorizada a utilização de empregados para o trabalho aos domingos e feriados, respeitadas as demais condições previstas na Lei.

40 – CONVÊNIO MÉDICO

As empresas com mais de 15 (quinze) empregados concederão assistência médica aos empregados, ficando obrigadas a custear a importância de até R$ 141,99 (cento e quarenta e um reais e noventa e nove centavos) mensais, sem prejuízo de condições mais vantajosas já existentes.

Parágrafo Primeiro - Caso a mensalidade do convênio firmado pelo empregador seja superior a R$141,99, o empregado poderá optar entre o pagamento da diferença excedente, ou o reembolso do limite estabelecido, mediante a comprovação de despesa com plano de saúde individual, ou ainda, o acréscimo de R$ 141,99 em cesta básica ou cartão alimentação, independentemente de atraso ou falta injustificada.

Parágrafo Segundo - A obrigação prevista nesta cláusula só inicia após o término do contrato de experiência, e termina com a rescisão do contrato de trabalho.

Parágrafo Terceiro - A obrigação prevista nesta cláusula não constitui salário utilidade, não integrando o salário para quaisquer efeitos legais.

41 – FÉRIAS

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

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: A remuneração adicional de 1/3 (um terço), tratada pelo inciso XVII do art. 7º, da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Parágrafo terceiro: Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias.

Parágrafo quarto: As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas ao empregado, ficam obrigadas a ressarcir as despesas e gastos despendidos e comprovados pelo empregado, antes do cancelamento.

Parágrafo quinto: Fica garantida a estabilidade de um mês ao empregado após o retorno de suas férias.

42 – BANHEIRO

Ficam as empresas obrigadas a colocar à disposição de seus funcionários, banheiro de uso dos mesmos.

43 – UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente, quando os mesmos forem exigidos pelos empregados ou por lei, uniformes, equipamento, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

Parágrafo Único - Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, equipamentos, ferramentas, etc., quando da rescisão do contrato de trabalho, sob pena de ser descontado na forma da lei.

44 – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo Sindicato Profissional, ou pelo médico ou dentista que pertença ao convênio médico que, particularmente, o empregado possua, comprovada pela posse de carteira de identificação, desde que no atestado contenha o C.I.D. (Código Internacional da Doença).

45 – PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão à disposição de seus empregados, caixa de primeiros socorros, equipada com medicamentos necessários para ocorrências emergenciais.

46 – VALE COMBUSTÍVEL

Faculta-se ao empregado em concordância com o empregador a opção pelo recebimento de vale combustível em substituição ao vale transporte, desde que a empresa não forneça o próprio transporte.

Parágrafo único – A verba a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

47 – QUADRO DE AVISOS

As empresas concederão espaços de fácil trânsito dos funcionários para os informes do Sindicato.

48 – DO TERMO DE ENQUADRAMENTO

As empresas deverão requerer junto ao Sindicato Patronal o TERMO de ENQUADRAMENTO, que será emitido pelos Sindicatos signatários dessa Convenção Coletiva de Trabalho, para que possam aplicar em seus contratos de trabalho as cláusulas que prevêem o referido termo como condição para sua eficácia.

Parágrafo Primeiro: Para a obtenção desse TERMO de ENQUADRAMENTO a empresa deverá apresentar declaração concordando com o cumprimento de todas as cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena da perda do direito de utilizar as isenções e prerrogativas constantes nessa norma coletiva.

49 – QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS

Considerando que é lícita a estipulação da cota de participação negocial em acordos/convenções coletivas destinada a ressarcir o trabalho e as despesas da entidade sindical em promover negociação coletiva exitosa, que redundou em benefício financeiro para todos os empregados integrantes da categoria, associados ou não do sindicato, fica instituída a QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL que deve ser descontada de todos os empregados, associados ou não, pois todos se beneficiarão igualmente dos resultados da negociação coletiva, conforme definido pela Assembléia Geral de Trabalhadores da categoria representada, composta por associados e não associados. Tal entendimento está respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, que reconheceu a negociação coletiva como direito fundamental de todos os trabalhadores e não apenas dos associados, eis que nosso sistema, pautado pela unicidade, imputa ao sindicato a obrigação de representar os interesses de toda a categoria, nos termos dos incisos II e III do artigo 8º da CF/88. Além de ter respaldo constitucional, tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata

de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, uma vez que a "quota de participação negocial" tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados. Inteligência dos incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, aplicação dos artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT, em interpretação conforme aos princípios da solidariedade, isonomia e liberdade sindical previstos no inciso I do artigo 3º *caput* e XX do artigo 5º, todos da CF/88.

a) Referida Contribuição deverá ser paga da seguinte forma: 2,3% (dois vírgula três por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, desde que recebida, vigente a partir de 1º de agosto de 2.019, a ser descontada todos os meses a partir de Agosto de 2019 e recolhida até o dia 10 (dez) do mês subseqüente. O valor mensal devido por empregado deverá ser limitado a R$ 95,00 (noventa e cinco reais). No prazo de 10 (dez) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal de todos que tenham sofrido o desconto, mencionando-se o nome do trabalhador e o valor da contribuição descontada, podendo a RE ser substituída pela SEFIP.
b) O não recolhimento das contribuições até o dia 10 (dez) do mês subseqüente ao do desconto da sua remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta desde que recebida, mediante depósito em guias próprias, acarretará à empresa a obrigação de pagamento ao Sindicato profissional o montante que tenha deixado de recolher, além de multa de 10% sobre o valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro.
c) Direito de Oposição: Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto previsto nesta Cláusula, desde que o faça pessoalmente na sede do Sindicato profissional no prazo de 10 (dez) dias, sendo vedado à empresa colher manifestações de concordância ou discordância junto ao empregado.
d) Os trabalhadores que contribuírem com o Sindicato profissional, com a verba prevista nesta Cláusula terão direito, além de todos os benefícios e direitos assegurados neste instrumento, a todos os benefícios sociais oferecidos pela entidade sindical, em especial: tratamento odontológico totalmente gratuito, extensivo aos filhos com até 18 anos completos e ao respectivo cônjuge; fornecimento da Bolsa Escolar no início do ano letivo, aos filhos devidamente

matriculados até o ensino médio; acesso ao Clube São João sem custo mensal; colônia de férias com preço acessível; 01 corte de cabelo gratuito mensal em Salão conveniado; atendimento jurídico diário gratuito, das 08:00 às 17:00 horas, de segunda a sexta-feira; convênios com descontos; e Balcão de empregos.

e) Havendo questionamento judicial quanto à cota prevista nesta cláusula, o Sindicato profissional será responsável por eventual devolução de valores, caso venha a ser chamado pelo empregador a integrar o litígio a tempo hábil de apresentar Contestação ao pedido.

f) Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa (CF, Art.8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, e Contribuição Assistencial, porquanto aqui se cuida apenas da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS SOCIAS – CPNCBS**, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pelo **Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região – Campinas/SP - Processo TRT 15ª Região nº 0007155-85.2018.5.15.0000**.

50 –CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL)

Nos termos do artigo. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, do artigo 513, letra "e" da CLT e da deliberação da Assembléia Geral Extraordinária da categoria econômica, que aprovou, a CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL), as todas as empresas integrantes da categoria econômica, associadas ou não, pagarão nos meses de SETEMBRO/2019, DEZEMBRO/2.019, MARÇO/2020 e JUNHO/2020, a respectiva contribuição, de acordo com a seguinte tabela:

MPRESAS	VALOR DE CADA PARCELA	VALOR ADICIONAL POR FILIAL
MICRO EMPREENDOR INDIVIDUAL - MEI	R$ 103,16	----------
MICROEMPRESA – ME	R$ 206,32	----------
EMPRESAS DE PEQUENO PORTE - EPP	R$ 361,06	----------
DEMAIS EMPRESAS	R$ 876,86	R$ 154,74

Parágrafo Primeiro: Os valores devidos no caput dessa cláusula, deverá ser recolhido ao Sindicato Patronal observando o seguinte:

a-) As empresas classificadas como "Demais Empresas" com sede/matriz na base territorial da abrangência dessa convenção coletiva de trabalho, deve recolher o valor de cada parcela de R$ 876,86 e um adicional por cada filial no valor de R$ 154,74 para o ano de 2019/2020;

b-) As empresas classificadas como "Demais Empresas" que tenha sua matriz fora da base territorial da abrangência dessa convenção coletiva de trabalho, deve recolher em cada parcela o valor de R$ 876,86 e um adicional por cada filial no valor de R$ 154,74 para o ano de 2019/2020;

c-) As empresas que tenham em seu quadro societário os mesmos sócios, com CNPJ diferentes, ou que utilizam o mesmo nome fantasia e tenham CNPJ diferentes, desde que façam o requerimento e declaração junto ao sindicato patronal, poderão recolher a contribuição em cada parcela o valor de R$ 876,86 e um adicional por cada filial no valor de R$ 154,74 para o ano de 2019/2020;

PARAGRÁFO SEGUNDO: Os valores previstos nessa cláusula deverão ser recolhidos nos dias 1º de setembro de 2019, 1º de dezembro de 2019, 1º de março de 2020 e 1º de junho de 2020. 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, com os acréscimos de juros de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária na forma da Lei. Em decorrência da data da assinatura do presente instrumento coletivo as empresas poderão fazer o recolhimento da importância prevista nesta cláusula referente a parcela de 1º de setembro de 2019 até o dia 1º de outubro de 2019.

51 – BALCÃO DE EMPREGO

Tendo em vista o Balcão de Empregos existente no Sindicato Profissional, que visa a recolocação profissional no mercado de trabalho, as empresas representadas pelo Sindicato Patronal poderão conveniar-se com a entidade sindical profissional, para a indicação de vagas de trabalho, bem como para requisição de profissionais para o preenchimento das vagas de trabalho existentes.

52 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Em cumprimento ao disposto no artigo 625-A da CLT, de acordo com a Lei nº 9.958/00, as partes signatárias acordam que deverá ser criada, oportunamente, uma Comissão de Conciliação Prévia estritamente de caráter sindical.

Parágrafo Único - Enquanto não for criada a referida Comissão de Conciliação Prévia, as partes acordam na possibilidade de criação da Comissão de Conciliação Prévia, por Acordo Coletivo do Trabalho, homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

53– COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas oriundas da aplicação deste instrumento, exceto as cláusulas: **48 – DO TERMO DE ENQUADRAMENTO; 49 – QUOTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL PARA CUSTEIO DE BENEFÍCIOS SOCIAIS, e; 50 – CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL), cuja competência para dirimir os eventuais conflitos será da ARBICAMP – CÂMARA DE MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM DE CAMPINAS.**

54 – MULTA NORMATIVA

Fica estipulada a multa equivalente a um salário mensal do empregado, respeitado o piso salarial a que faz jus conforme estipulado nesta Convenção, e o limite do artigo 412 do Código Civil, que reverterá em favor da parte prejudicada em caso de descumprimento de alguma das cláusulas ora acordadas, ressalvadas aquelas que já dispõem de multa específica

55 –PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO PARCIAL OU TOTAL

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

Parágrafo único - Na renovação futura desta Convenção Coletiva a entidade patronal se compromete a envidar todos os esforços para apresentar contrapropostas para as reivindicações dos empregados relativas às questões que mais lhes afetam, especialmente a estipulação de valor para o aluguel de motocicleta, em contrapartida à compreensão da entidade profissional com a situação financeira dos empregadores, dificultada pela crise econômica que assola o País.

SINTHOJUR
Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Motéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes e Fast-food
Jundiaí e Região

SINHORES
CAMPINAS E REGIÃO
TRABALHANDO AO SEU SERVIÇO
Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campinas.

Campinas, 17 de setembro de 2019.

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES E FAST FOOD DE JUNDIAÍ E REGIÃO
RENATA CRISTIANE DANTAS DE OLIVEIRA MAGALHÃES
Diretora Presidente

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS
JOSÉ HAROLDO MONTEIRO VIEGAS
Diretor Presidente

HAMILTON GODINHO BERGER
OAB/SP nº 193.734

JOÃO BATISTA JUNIOR
OAB/SP nº 127.427

Sede: Avenida São João, 569, Ponte São João , CEP 13.216-000, Jundiaí /SP
Fones: (011) 4587—0134 / 4587-9063 / 4587-1177
Email: sinthojur@sinthojur.org.br

Sub-Sede: Avenida Dr. Alípio Ferreira, 22 – Centro – Piracaia S/P
CEP – 12970-000 - Fones (11) 4036-7008 / 4036-7825 / 4036-6649

Sede: Rua Barão de Paranapanema, 235 – Bosque – Campinas/SP
CEP 13.026-010 -Fone(s): (19) 3254-2211 / 3254-1275
E-mail: sindicatoguiaviagem@globo.com