



C. C. T. DE 2020



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR076025/2019

DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO: 10/01/2020 ÀS 14:15

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BAURU, CNPJ n. 49.884.778/0001-08, neste ato representado por seu Presidente, Sr. CARLOS ROBERTO MOMESSO; E SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTEIS, APART HOTEIS, FLATS, REST, LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAU, BARRA BONITA E REGIÃO, CNPJ n. 03.957.055/0001-82, neste ato representado por seu Presidente, Sr. LUIZ CARLOS LUCHETTA; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01)-CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

02)-CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Dos empregados e empresas enquadradas no Comércio Hoteleiro, Bares, Bares-Dançantes, Berçários, Boites, Bombonieres, Botequins, Buffet, Cabarés, Caldo de cana, Cantinas, Casa de Cômodos, Casa de Diversões, Casa de Lanches, Churrascaria, Docerias, Dancing, Dormitórios, Drive-In, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leiterias, Motéis, Padarias, Confeitarias, Pastelarias, Pensionatos, Pizzarias, Restaurantes, Sorveterias, Trailer, empresas que vendam bebidas a varejo, alimentação preparada, hospedagem, balcão de padarias, fast-foods, cafés e Lojas de Conveniência, com abrangência territorial em Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Bocaina/SP, Boracéia/SP, Dois Córregos/SP, Igarapu do Tietê/SP, Itaju/SP, Itapuí/SP, Jaú/SP e Mineiros do Tietê/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento
Piso Salarial

03)-CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

I- Fica estipulado para os empregados representados pela categoria, um **Piso Salarial de R\$ 1.600,00 (um mil e seiscentos reais)**, a partir de 01 de Janeiro de 2020.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP), às microempresas (ME) e aos microempreendedores individuais (MEI), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) desde que atendidos todos os requisitos previstos na CCT 2020 no qual 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 daquele previsto para empresas em geral:

II- Optantes REPIS - Empresas de Pequeno Porte (EPP); Microempresas (ME); Microempreendedor Individual (MEI): - **Piso Salarial: R\$ 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais)**.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas que optarem pelo REPIS deverão fazer a ADESÃO no prazo máximo até o dia 29 de março de 2020. , findado o prazo, as empresas não optantes, sendo pelo não enquadramento ou sendo pela não adesão, deverão respeitar o piso salarial do inciso "I" **R\$ 1.600,00(um mil e seiscentos reais)**.



C. C. T. DE 2020



PARÁGRAFO TERCEIRO - Considera-se, para os efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor Individual (MEI) limitando ao faturamento de R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais) e que possui 1(um) empregado; Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais), Empresa de Pequeno Porte (EPP) – aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos reais) Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

PARÁGRAFO QUARTO - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 3º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa e à entidade profissional, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento anual; Número de empregados; Qualificação dos empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; 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;

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive nas Contribuições Sindicais aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas previstas.

PARÁGRAFO QUINTO - Observadas as particularidades de cada empresa e desde que cumpridas integralmente todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho e de toda legislação trabalhista vigente no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que apurado irregularidades no cumprimento destas, por qualquer órgão, a empresa será imediatamente excluída do REPIS na data do cometimento da irregularidade, sendo obrigada a pagar as diferenças salariais existentes.

PARÁGRAFO SEXTO - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais (profissional e patronal) deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida - o prazo se inicia apenas quando todos os documentos estiverem entregues. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

PARÁGRAFO SÉTIMO- A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes.

PARÁGRAFO OITAVO - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o CERTIFICADO DO REPIS/2020.

PARÁGRAFO NONO - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS/2020 a que se refere o parágrafo 4º.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Nenhum dos pisos normativos da categoria poderá ser inferior ao salário mínimo nacional ou estadual para as respectivas funções.



C. C. T. DE 2020



PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - PRÁTICA DE PISOS SALARIAIS – DEMAIS EMPRESAS:

Diante das incertezas quanto aos rumos da economia, com forte perspectiva de se ver instalada no País uma grave recessão, situação que atinge, de imediato, a categoria econômica, principalmente pela preservação dos empregos, fica acordado que as empresas com faturamento anual superior à EPP poderão adotar os pisos previstos para as empresas EPP, ME E MEI.

Devendo, para tanto, que empresas acima mencionadas, poderão requerer adesão ao REPIS, cabendo as entidades sindicais signatárias desta, cancelar tal Certificado ao REPIS. Observando o cumprimento integral da convenção coletiva de trabalho e da Legislação Trabalhista, sob pena de desenquadramento do benefício.

Reajustes/Correções Salariais

04)-CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados com salários superiores ao piso, o reajuste será correspondente à variação integral do INPC-IBGE no período compreendido entre 01 de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2019, a partir de 01 de janeiro de 2020, proporcional aos meses trabalhado.

05)-CLÁUSULA QUINTA - COMPENSAÇÃO

Compensação dos aumentos espontâneos e compulsórios concedidos a partir de 1º janeiro de 2019, exceto os decorrentes de promoção, transferência, término de aprendizagem e equiparação salarial.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

06)-CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

07)-CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO Fornecimento de comprovante de pagamento, contendo identificação do empregador e, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos de FGTS.

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se as refeições.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

08)-CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro dispensado sem justa causa, de igual salário, sem considerar as vantagens pessoais.

09)-CLÁUSULA NONA - DA GORJETA

As empresas que adotam a cobrança compulsória de 10% (taxa de serviço) dos clientes ficam obrigadas a repassar de imediato a seus empregados, devendo anotar na CTPS tal condição. A gorjeta rege-se-á pelo artigo 457 da CLT.

PARÁGRAFO ÚNICO – A cobrança compulsória da referida taxa de serviço ao empregado não isenta a empresa do pagamento do piso salarial, conforme a Convenção Coletivo de Trabalho vigente.



C. C. T. DE 2020



10)-CLÁUSULA DÉCIMA - CONCESSÃO DE VALE

Os empregadores se obrigam a concessão de vale aos seus empregados no valor equivalente até 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado, entre os dias 20 e 25 de cada mês.

11)-CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - FUNÇÃO QUALIFICADA

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas ou quando para tanto promovidos terão de imediato a anotação da função em sua CTPS.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros
Adicional de Hora-Extra

12)-CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS-EXTRAS

As horas extras serão pagas na seguinte forma:

- a) as duas primeiras horas iniciais serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;
- b) da terceira hora em diante será paga com acréscimo de 100% (cem por cento), apenas aos filiados contribuintes do sindicato dos empregados.

13)-CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DE HORAS-EXTRAS

As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13º salários, repouso semanal, remuneração e depósito de FGTS.

Adicional de Tempo de Serviço

14)-CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas se obrigam a pagar a seus empregados um adicional de 3% (três por cento) a cada 03 anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da data 01º de janeiro de 1993, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo, bem como não se aplica a funcionários que não comprovarem a filiação ao seu respectivo sindicato que representa a classe.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

15)-CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRODUTIVIDADE - PARTICIPAÇÃO DE LUCROS DA EMPRESA

Sobre os salários reajustados na forma anterior, aplicar-se-ão, a título de produtividade de forma não acumulativa, 20% (vinte por cento) proporcional aos meses trabalhados no ano anterior(2019), aos funcionários que comprovarem a filiação e contribuição ao seu respectivo sindicato.

- a) O pagamento da presente será pago até o 5º dia útil de março de 2020,
- b) Nas Rescisões Contratuais, da iniciativa do empregado ou do empregador, durante o período de 01/01/2020 a 31/12/2020, será aplicado proporcionalmente a razão de 01/12 por mês de serviço.
- c) Caso a empresa pague, por liberalidade, ou por acordo de produtividade e resultados interno, parcela superior àquela definida no caput dessa cláusula (20%), o valor total terá natureza indenizatória, onde, portanto, não haverá incidência de encargos sociais.



C. C. T. DE 2020



Auxílio Alimentação

16)-CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO/CESTA BÁSICAS

Tendo em vista que a nova legislação não alterou o artigo 513, da CLT, que diz que cabe aos sindicatos imporem através de assembleia contribuições sindicais para todos aqueles que participam da categoria, e que os benefícios Auxílio - Alimentação / Cesta-Básica e outros benefícios sociais por não decorrerem de previsão LEGAL dependem de previsão EXPRESSA em Instrumento Coletivo de Trabalho dependendo de atuação direta do sindicato, os quais geram altos custos nas negociações coletivas, assim, todos os trabalhadores abrangidos pela presente Norma Coletiva que não tenham faltas injustificadas ou declaração de comparecimento no mês e que contribuírem para o SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, PART HOTÉIS, FLATS, REST., LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAÚ, BARRA BONITA E REGIÃO a título de contribuição para o custeio sindical terão direito, a partir de Janeiro de 2020, ao benefício Auxílio-Alimentação/Cesta-Básica, no valor mensal de R\$ 60,00 (sessenta reais).

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Para os funcionários que ficarem afastados em gozo de qualquer benefício previdenciário por um mês ou mais, não farão jus ao recebimento de cesta-básica ou vale-alimentação no mês correspondente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O benefício constitui verba indenizatória, não integrando, portando, para todos os efeitos legais, a remuneração do empregado.

Seguro de Vida

17)-CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PROTEÇÃO FAMILIAR - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

“As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A – relativas ao empregado titular:

R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de morte;

R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

R\$13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte;

Até R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento;

Até R\$ 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais) como auxílio invalidez total por acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida.

B – relativas à família do empregado titular:

Cônjuge: Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural, prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;



C. C. T. DE 2020



Auxílio Creche: em caso de morte do titular os filhos até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de R\$ 100,00 (cem reais) por mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada;

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C – relativas à empresa empregadora:

Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

D – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$7,00 (sete reais) por empregado beneficiado;

E – Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

F – Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;

G – As empresas deverão apresentar a relação atualizada de segurados, emitida pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista. Caso os empregados segurados não estejam identificados, anexar a GFIP à relação;

H – 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, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

I – As empresas que não pagarem o seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer das hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado com o valor correspondente ao prêmio do seguro, acrescido o cálculo de todo o débito em 100% (cem por cento) pelo inadimplemento, em favor do empregado;

J – Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, aqui previsto, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de sinistro, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta nesta cláusula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais;

§1º) - As empresas terão 60 (sessenta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, comprovando-o com a emissão da apólice ao sindicato dos empregados, sendo

o mesmo prazo estabelecido para as empresas que já mantém o seguro.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

18)-CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado que for readmitido para o exercício da função estará dispensado do período experimental.



C. C. T. DE 2020



Desligamento/Demissão

19)-CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HOMOLOGAÇÕES

TERMO DE QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS.

Fica obrigatório a homologação do termo de quitação das verbas rescisórias na sede do Sindicato dos Empregado da categoria profissional a que pertence o trabalhador, bem como, em sua sub sedes, desde que, o vínculo contratual seja igual ou superior a 12 (dodez) meses). Em caso de descumprimento da presente cláusula, ou seja, homologação realizada em escritório de contabilidade, na própria empresa, ou em qualquer outro local diversos, importará na nulidade da homologação e, ainda, na aplicação de uma multa cujo valor será o dobro das verbas rescisórias, as quais teria direito o empregado demitido.

Observa-se ainda que a documentação obrigatória e necessária para homologação é:

- a)-Termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), devidamente assinado;
- b)-Ficha do empregado atualizada;
- c)-Extrato analítico do FGTS;
- d)-Guia da multa rescisória do FGTS;
- e)- Exame médico demissional;
- f)-Aviso prévio e comprovante de quitação do termo da multa rescisória.

Mão de Obra Temporária/Terceirização

20)-CLÁUSULA VIGÉSIMA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

Fica proibida a locação de mão de obra de terceiros, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 7102/83 ou em caso de força maior.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

21)-CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Igual reajustamento aos empregados admitidos após 1º de Janeiro de 2020 até o limite do salário do empregado mais novo exercente da mesma função.

22)-CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS

Para a validação de acordos entre empregador e empregado que versem sobre matérias, que alterem o contrato individual de trabalho, conforme os artigos 611-A e 468 e seguintes da CLT, como a “compensação de jornada de trabalho – banco de horas”, “12x36”, “trabalho intermitente”, “redução ou aumento de intervalo intrajornada”, entre outros, se faz obrigatória a homologação de Acordo Coletivo com os sindicatos da classe, pelo qual, o descumprimento desta, dá ensejo a uma multa no valor de 02 (dois) salários normativos do empregado lesado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Ferramentas e Equipamentos de Trabalho

23)-CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

As empresas deverão fornecer, gratuitamente, as ferramentas e os utensílios necessários à prestação de serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.



C. C. T. DE 2020



Estabilidade Serviço Militar

24)-CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 dias após a baixa ou de incorporação.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

25)-CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - EMPREGADO ACIDENTADO

Garantia ao empregado afastado por acidente de trabalho, percebendo respectivo benefício previdenciário e estabilidade conforme o artigo 118, Lei nº 8.213/93.

Estabilidade Aposentadoria

26)-CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONCESSÃO PARA APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 15 (quinze) 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 referentes a condições para o exercício do trabalho

27)-CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTO INDIVIDUAL DE PROTEÇÃO

Será garantido o fornecimento gratuito dos equipamentos e meios de proteção individual aos empregados, quando necessária a execução do serviço exigido por lei, enquanto perdurar o contrato de trabalho.

Outras normas de pessoal

28)-CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EXTRAVIO OU PERDA DE MATERIAL

As empresas não responsabilizarão os empregados no extravio ou perda de material de trabalho se não for devidamente comprovado a sua responsabilidade, conforme artigo 462, §1º da CLT, tais como talheres, copos, pratos, entre outros; também quando o material sofrer queda acidental.

Outras estabilidades

29)-CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GESTANTES

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego às mulheres quando gestantes, até 30 dias após o término do afastamento conforme a Constituição Federal.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Descanso Semanal

30)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALA DE FOLGA

A) - As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folga aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar escala de folga divulgada com antecedência mínima de 15 dias.

B) - Em qualquer das escalas de trabalho, as empresas poderão adotar uma jornada com



C. C. T. DE 2020



cinco folgas mensais, já integrados eventuais feriados, de forma a compensar os meses com mais folgas, com os meses em que não há feriados.

C) Folgas ao Domingos: Tendo em vista que as categorias abrangidas por este instrumento coletivo laboram, em sua maior parte, até aos domingos, estipula-se obrigatoriamente um repouso semanal remunerado que coincida num domingo, ao menos uma vez a cada mês, sem que haja a retirada do descanso semanal habitual em outro dia da mesma semana.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregador não conceda, dentro de cada mês, ao menos uma folga que coincida em um domingo, este deverá quitar o dia em dobro (100%) conforme a Súmula nº146 do TST.

31)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 11 DE AGOSTO (FERIADO DA CATEGORIA)

As empresas que optarem pelo REPIS, cujos empregados comprovarem serem filiados e contribuintes do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, APART HOTÉIS, FLATS, REST., LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAÚ, BARRA BONITA E REGIÃO, poderão em comum acordo mudar a data deste feriado para o dia do aniversário do empregado ou outra data que acharem conveniente, em forma de compensação. Em caso de demissão do empregado, antes da compensação, o feriado deverá ser pago em pecúnia.

Faltas

32)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares desde que em estabelecimento oficial ou oficializado, pré-avisado o empregador no mínimo de 72 horas e comprovação posterior.

ATESTADO/DECLARAÇÃO

a) Serão aceitas pelas empresas as declarações de comparecimento emitidas pelos órgãos oficiais de saúde pública, estendendo-se, inclusive, para acompanhamento do filho menor de 14 anos no limite de uma declaração por mês, limitando a 12 declarações durante o período de vigência da Convenção.

b) Fica proibido descontar, na condição acima, as horas constantes na declaração de comparecimento, inclusive o descanso semanal renumerado do empregado.

Turnos Ininterruptos de Revezamento

33)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA PARA TURNOS ININTERRUPTOS

Sobre o trabalho realizado em turnos ininterruptos, determinado no inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal, acorda-se entre as partes, conforme a necessidade do empregador, fica facultado entre as jornadas de oito horas diárias ou doze por trinta e seis horas, sendo o segundo mediante acordo coletivo de trabalho, limitando-se a quarenta e quatro horas semanais.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

34)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS

As férias, ao serem concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana, ou mês, salvo se houver manifestação expressa do empregado, de interesse em outro dia de início, acatada pela empresa.

Licença Maternidade

35)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - LICENÇA

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 05 (cinco) dias a contar da data de nascimento.



C. C. T. DE 2020



Saúde e Segurança do Trabalhador
Uniforme

36)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - UNIFORMES

Fornecimento gratuito pelo empregador de uniformes, fardamentos e demais peças de vestimentas sempre que exigidos para execução do trabalho.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

37)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas remeterão ao sindicato cópia da comunicação de acidente de trabalho no prazo de 10 dias após sua efetivação.

Relações Sindicais
Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

38)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISO

As empresas permitirão o Sindicato suscitante que mantenha quadro de avisos nos locais por ela determinada, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, devendo o Sindicato suscitante fornecer os quadros. Será vedada a afixação de material político partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente. O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua fixação pelo prazo que for solicitado.

39)-CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATUAÇÃO SINDICAL

As empresas permitirão que o Sindicato suscitante promova distribuição de jornais e boletins, desde que não impliquem em anormalidade da atividade econômica.

Contribuições Sindicais

40)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS PARA CUSTEIO SINDICAL:

As contribuições para o custeio sindical pertencentes ao sindicato representante da categoria profissional, serão de acordo com as deliberações tomadas em Assembleia Geral Extraordinária realizada com os trabalhadores da categoria profissional, sendo que o sindicato profissional enviará circular informativa as empresas/escritórios contábeis acerca das deliberações tomadas em Assembleia.

41)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA:

CONTRIBUIÇÃO EMPRESA PARA CUSTEIO DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Foi instituído pela Assembleia Geral Extraordinária o recolhimento da Contribuição Assistencial/Confederativa, para Custeio das Negociações Coletivas em favor do: SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BAURU, no valor de R\$ 130,00 – (cento e trinta reais) mais R\$ 20,00 – (vinte reais) por empregado que a empresa tiver. Tais recolhimentos se darão em quatro épocas: a 1ª até 31 de janeiro de 2020, a 2ª até 30 de abril de 2020, a 3ª até 31 de julho de 2020 e a 4ª até 31 de outubro de 2020, através de guias distribuídas pela entidade sindical gratuitamente. Tais recolhimentos se darão junto a CAIXA ECONOMICA FEDERAL, AGENCIA 0290 CONTA N.º 03617058-0. Para as empresas que não possuem empregados, fica instituído a taxa mínima de R\$ 130,00 – (cento e trinta reais), a serem recolhidas nas mesmas datas determinadas nesta cláusula. Fica estabelecido para as empresas que tiverem início fora das datas determinadas nesta cláusula, a obrigatoriedade do recolhimento no início de suas atividades.

Em hipótese alguma poderá ser descontado do empregado.

O pagamento efetuado fora do prazo, acarretará uma multa de 10%, nos trinta primeiros dias,



C. C. T. DE 2020



com o adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês.

42)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SINDICAL: DA EMPRESA

Prevalece o desconto da contribuição sindical no termos do artigo 578 e seguintes da CLT, devendo ter a sua aplicação. Em caso do descumprimento as empresas serão penalizadas nos termos dos artigos 598 a 610 da CLT.

O pagamento efetuado fora do prazo, acarretará uma multa de 10%, nos trinta primeiros dias, com o adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

43)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - REPASSE MENSAL DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados RAIS pertencentes à categoria.

PARÁGRAFO UNICO: Ficam as empresas obrigadas a enviarem mensalmente ao sindicato profissional no fechamento da folha de pagamento, podendo ser via e-mail, relação com o nome completo dos funcionários, data de admissão e salários de cada trabalhador. Referido documento poderá ser substituído por uma cópia da folha de pagamento.

Através dos e-mails: sindicato.hotelaria@uol.com.br e sindhoteisbru@bol.com.br

Disposições Gerais
Aplicação do Instrumento Coletivo

44)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

45)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - MULTA

O não cumprimento de quaisquer cláusulas da presente sujeitará o infrator a multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo vigente a favor da parte prejudicada.

Outras Disposições

46)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COMPETÊNCIA

Desde já fica eleita a competência da Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer controvérsias na aplicação da presente convenção, inclusive nas Ações de Cumprimento.

47)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATO HOMOLOGATÓRIO

Fica obrigada nas homologações e reconciliações na Sede do Sindicato dos Empregados, a apresentação das guias de contribuições Assistências, Confederativas e Sindicais da EMPRESA E DO EMPREGADO.

Obs: As homologações e reconciliações serão feitas na sede ou sub sede, onde tiver disponibilidade.

A não apresentação das guias devidamente quitadas impedirá a realização do ato homologatório.

48)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE AFASTAMENTO

Por ocasião da quitação dos contratos de trabalho, as empresas fornecerão contra recibo o A. A. S. para fins previdenciários, devidamente preenchido e assinado.



C. C. T. DE 2020




49)-CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

Fica deferido aos Sindicatos convenientes poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de substituto processual, sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado aos Sindicatos representar Ações de Cumprimento aos componentes da categoria, associados ou não independentemente de outorga de procuração.


50)-CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Os Sindicatos dos Empregados e Empregadores poderão vir a se reunir, a qualquer momento, para rediscutir alguns itens que ficaram fora da pauta de reivindicações da Convenção Coletiva de Trabalho.



LUIZ CARLOS LUCHETTA
Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, APART HOTÉIS, FLATS, REST,
LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAU, BARRA BONITA E REGIÃO.



CARLOS ROBERTO MOMESSO
Presidente

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BAURU JAU E REGIÃO