CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SOROCABA E REGIÃO EXERCÍCIO 2016/2017

DAS PARTES:
SUSCITANTE:
Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região, Inscrito no Cadastro de Pessoa Jurídica da Receita Federal Sob o CNPJ Nº 57.049.249/0001-09 e no Registrado no Mte Processo Nº 46000.009384/98, representado neste ato por seu representante legal: Cicero Lourenço Pereira portador da CI.RG. 17.677.876-7 e CPF/MF Nº 099.239.458-98 devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia **30 de Junho de 2016 às 15:30 horas,** Rua José Martins 45, Vila Hortência Sorocaba – SP

SUSCITADO
Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba, Inscrito no Cadastro de Pessoa Jurídica da Receita Federal Sob o CNPJ Nº 50.822.451/0001-82 registrado no MTE Processo Nº 24440007769/84 com sede na rua Porphyrio Loureiro, 698 – Jardim Santa Rosália – Sorocaba-SP, neste ato representado por seu representante legal: Antônio Francisco Gonçalves, portador da Carteira de Identidade, RG 4.714.329 e inscrito no Cadastro das Pessoas Físicas da Receita Federal do Ministério de Fazenda, CPF 485.079.898-53, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada no dia **04 de agosto de 2016 as 10:00 horas.**

BASE TERRITORIAL:
Águas de Santa Bárbara, Alambarí, Alumínio, Angatuba, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Arandú, Avaré, Barão de Antonina, Boituva, Campina do Monte Alegre, Capela do Alto, Cerqueira César, Cerquilho, Cesário Lange, Coronel Macedo, Guareí, Iáras, Ibiúna, Iperó, Itaí, Itapetininga, Itaporanga, Itatinga, Jumirim, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Quadra, Salto, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapuí, Sorocaba, Tapiraí, Taquarituba, Tatuí, Tiête, Torre de Pedra e Votorantim

As partes resolvem celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas abaixo consignadas, a saber:

1. DATA BASE E VIGÊNCIA:

Fica estabelecido pelas partes a manutenção da data base da categoria em **1º de agosto,** vigendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho de **01/08/2016 a 31/07/2017.**

2. DA CATEGORIA ABRANGIDA TRABALHADORES

Hotéis, Restaurantes, Bares, e Assemelhados

3. SALARIO NORMATIVO DA CATEGORIA

Estabeleceu-se o piso salarial de **R$ 1.265,50 (um mil duzentos e sessenta e cinco reais e cinquenta centavo), a partir de 01/08/2016.**

a) As diferenças salariais referente ao mes de agosto de 2016, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de setembro 2016, de uma só vez, sem prejuízo das condições mais benéficas.

4. SALÁRIO DO EMPREGADO INICIANTE:

Fica estabelecido ao empregado iniciante um piso salário mensal no valor de **R$ 1.083,20 (um mil e oitenta e três reais e vinte centavos),** representando **85,6% (oitenta e cinco virgula seis por cento) do piso salarial**, para os primeiros **03 (três) meses de trabalho**. A partir do quarto mês deverá ser aplicado o salário correspondente ao piso previsto na Cláusula primeira, é vedada a aplicação deste piso para os salários profissionais.

5. REAJUSTE SALARIAL

Os empregados que percebem salários maior que os pisos da categoria, terão reajuste a partir de 01 de agosto de 2016 num percentual de **09,56% (nove virgula cinquenta e seis por cento), aplicado sobre os salários**.

6. SALÁRIO PROFISSIONAL:

A partir de **01 de agosto de 2016**, fica estipulado Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos, como segue:

a) - Recepcionistas setor de hospedagem **R$ 1.431,70**
b) - Cozinheiros (as), Churrasqueiros, Pizzaiolos (as), **R$ 1.431,70**

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica estabelecido que somente fará jus ao piso salarial profissional diferenciado, o empregado que tiver certificado de cursos de especialização realizado pelos sindicatos signatários, SENAC, UNIVERSIDADES ou cursos profissionalizantes reconhecidos pelo MEC.

7. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL PARA FINS DE SEMANA:

As empresas que necessitarem, somente elas, poderão contratar empregados em jornada de trabalho de quinta a domingo com salário hora ou diária proporcional ao piso da categoria, devendo ser incluso o DSR observando ao artigo 64, 117, 118 da CLT e CF art. 7º IV.

8. SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Estabeleceu-se garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário, desconsiderando-se as vantagens pessoais.

9. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Estabeleceu-se que enquanto durar a substituição que não tenha caráter eventual, o substituto receberá o salário do substituído, excluídas as demais vantagens, desde que a substituição seja de, no mínimo 30 (trinta) dias, por cada período de substituição.

10. TAXA DE SERVIÇO

As empresas que trabalharem com o sistema de cobrança da taxa de serviço 10% (dez por cento), cobrado nas despesas de seus clientes, deverão fazer a anotação na CTPS e constar em holerite de pagamento, o valor efetivamente percebido pelo empregado, em conformidade com o disposto no artigo 457 da CLT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas poderão descontar na segunda quinzena de cada mês do valor montante arrecadado no mês, da taxa de serviço 10% (dez por cento), o valor para suprir as despesas de encargos sociais gerados por esta cobrança, limitando-se ao percentual máximo de 10% para as empresas enquadradas no simples e no máximo de 20% para as demais empresas do montante arrecadado;

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica estabelecido que as empresas que cobrarem a taxa de serviços (10%) procederão ao rateio do valor arrecadado entre os empregados envolvidos nesta prestação dos serviços, excluindo gerentes e cargos de confiança, da seguinte forma:

a) - Para os Garçons e Garçonetes e atendentes o mínimo de 8% (oito por cento)
b) - Para os demais empregados da retaguarda o percentual de 2% (dois por cento).

PARÁGRAFO TERCEIRO

A empresa demonstrará quinzenalmente, aos funcionários participantes do rateio da taxa de serviço, os valores arrecadados no período, bem como na segunda quinzena, informará o valor do desconto para cobrir o recolhimento dos encargos sociais. Os comprovantes dos recolhimentos dos encargos deverão ficar disponíveis para consulta dos funcionários.

PARÁGRAFO QUARTO

Para que a empresa não tenha problemas com a cobrança da taxa de serviço, poderá esta usar cartaz ou lembrete em seus cardápios com dizeres: Esta Empresa está autorizada a cobrar a taxa de serviço 10% (dez por cento) conforme CCT firmada com o Sindicato patronal e Sindicato dos trabalhadores.

11. GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Os empregadores concederão gratificação de 10% (dez por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, aos empregados exercentes da função de caixa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os hotéis, pousadas e pensões, somente eles, que tenham funcionários na recepção, que recebam o pagamento das diárias e não exerçam a função de caixa, ficam desobrigados ao pagamento da gratificação prevista nesta cláusula, obedecendo os seguintes critérios:

a) - Fica o empregador obrigado a manter um responsável pelo recebimento e fechamento do caixa, podendo ser um encarregado, gerente ou proprietário;

b) - Quando se tratar de encarregado ou gerente, estes terão direito ao adicional;

c) - Os recepcionistas ou funcionários de recepção, não terão responsabilidade sobre o caixa, bem como, o empregador não poderá efetuar descontos pertinentes a falta de valores em caixa, destes funcionários.

12. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:

Os empregadores pagarão adicional de 50% (cinquenta por cento), na hipótese de transferência provisória (Prec. Nº 7 do TRT)

13. HORAS EXTRAS

Estabeleceu-se que as horas extras serão pagas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre a hora normal para as duas primeiras, e de 100% (cem por cento) para as subsequentes.

14. ADICIONAL NOTURNO

Estabeleceu-se que o trabalho noturno será pago com o adicional de 50% (cinquenta por cento), a incidir sobre o salário normal da hora. Mantido pelo TRT15ª

15. ESTIMATIVA DE GORJETA

Determinou-se a anotação da estimativa de gorjeta na Carteira Profissional dos Empregados, para efeito das obrigações concernentes ao pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, férias, 13º salários, contribuições previdenciárias e sindical conforme tabela a seguir.

TABELA OFICIAL DE ESTIMATIVA DE GORJETA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2016 /2017

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETA
CLASSIFICAÇÃO POR NÚMERO DE EMPREGADO VÁLIDA ATÉ 31/07/2017

CLASSIFICAÇÃO HOTÉIS DE GRANDE PORTE ACIMA DE 30 EMPREGADOS

PORTARIA	
Recepcionista Chefe	271,91
Recepcionista e Porteiro	206,84
Porteiro Chefe	216,30
Tornante de Portarias	170,84
Bagagista	160,24
Mensageiro	138,63
Manobrista	216,30
Caixa ou Recepcionista Caixa	265,85
Capitão Porteiro	149,99
Administração	104,13

D'ETAGE OU COPA	
Garçom Courrier	103,45
Comim Courrier	86,43
Garçon D` Etage	182,37
Comim D`Etage	134,40
Copa, Balconista e Atendente	86,99
Chefe de Copa	159,25
Chapeiro (a)	140,97

ANDARES	
Camareira (o)	135,07
Governanta	177,27
Guarda Roupeiro	138,63
Faxineiro (a)	116,82
Lavanderia	120,84
Passadeira	132,93

COMIDAS E BEBIDAS	
1º Maitre D' Hotel	250,14
2º e 3º Maitre D`Hotel	223,58
Garçom , Barman e Barista	196,71
Somalier (deg. Especial em vinho)	275,15
Comim	160,24

COZINHA	
Chefe de cozinha	294,18
Cozinheiro (a)	250,14
Ajudante de Cozinha	168,59

CLASSIFICAÇÃO HOTÉIS DE MÉDIO PORTE COM 16 À 30 EMPREGADOS

PORTARIA	
Recepcionista Chefe	191,35
Recepcionista e Porteiro	157,11
Porteiro Chefe	187,30
Tornante de Portarias	159,11
Bagagista	130,91
Mensageiro	124,89
Manobrista	181,27
Caixa ou Recepcionista Caixa	205,45
Administração	104,13
Capitão Porteiro	132,93

D'ETAGE OU COPA	
Garçom Courrier	90,21
Comim Courrier	67,69
Garçom D` Etage	163,13
Comm D`Etage	116,82
Copa, Balconista e atendente	83,51
Chefe de Copa	123,86
Chapeiro (a)	118,83

COMIDAS E BEBIDAS	
1º Maitre D' Hotel	182,83
2º Maitre D`Hotel	163,83
Garçom, Barman e Barista	148,52
Sommelier (degust.espec. em vinho)	181,27
Comim	118,83

ANDARES	
Camareira (o)	118,83
Governata	149,03
Guarda Ropeiro	112,77
Lavaderia	124,89
Passadeira	98,69
Faxineiro (a)	110,79

COZINHA	
Chefe de cozinha	221,55
Cozinheiro (a)	197,38
Ajudante de Cozinha	130,91

CLASSIFICAÇÃO HOTÉIS DE PEQUENO PORTE COM 01 À 15 EMPREGADOS

PORTARIA	
Recepcionista Chefe	156,41
Recepcionista	140,08
Porteiro Chefe	122,40
Tornante de Portarias	130,32
Bagagista	126,88
Mensageiro	115,37
Manobrista	151,04
Caixa ou Recepcionista Caixa	185,30
Capitão Porteiro	91,71
Porteiro	106,57
Faxineiro (a)	99,28
Administração	104,13

D'ETAGE OU COPA	
Garçom Courrier	64,43
Comim Courrier	62,44
Garçom D` Etage	143,00
Comim D`Etage	90,63
Copa, Atendente	58,42
Chefe de Copa	105,23
Chapeiro (a)	140,97
COZINHA	
Chefe de cozinha	140,75
Cozinheiro (a)	133,93
Ajudante de Cozinha	111,47

COMIDAS E BEBIDAS	
Maitre D' Hotel	150,36
Garçom, Barman e Barista	101,22
Sommelier (deg. Espec. em vinho)	157,11
Comim	114,38

ANDARES	
Camareira (o)	115,37
Governanta	124,89
Guarda Roupeiro	90,63

MOTÉIS PENSÕES, POUSADAS E HOSPEDARIAS

PORTARIA E QUARTOS	
Caixa ou Recepcionista Caixa	185,29
Faxineiro (a)	53,95
Camareira (o)	115,37
Administração	98,52

COPA E COZINHA	
Copeiro, Balconista e Atendente	58,42
Cozinheiro (a)	133,93
Ajudante de Cozinha	111,47
Chapeiro	140,97

PENSÕES, POUSADAS E HOSPEDARIAS

PORTARIA E QUARTOS	
Caixa ou Recepcionista Caixa	60,38
Faxineiro (a)	53,95
Camareira (o)	91,71
Porteiro	90,03
Administração	91,11

COPA E COZINHA	
Copeiro, Balconista e Atendente	62,09
Cozinheiro (a)	154,60
Ajudante de Cozinha	94,29
Chapeiro	113,83
Chefe de Cozinha	162,43
Garçon	101,22
Barman	133,64

RESTAURANTES - CHURRASCARIA

RESTAURANTES	
Maitre	150,36
Garçom	140,95
Comim	101,22
Copa ou Balconista	84,09
Cozinheiro (a)	128,92
Aj. Cozinha	62,32
Chefe de Cozinha	157,99
Faxineiro (a)	63,46
Hotess	130,91
Bartender	138,98
Barmem	134,93
Sommelier .	143,00
Manobrista	139,96
Administração	91,11

CHURRASCARIA	
Maitre	163,41
Garçom	140,95
Comim	101,22
Copa, Balconista e Atendente	84,09
Cozinheiro (a)	128,92
Aj. Cozinha	62,32
Chefe de Cozinha	157,99
Faxineiro (a)	63,46
Hotess	122,21
Passador de Carne ou Doces	101,22
Bartender	138,98
Barmem	134,93
Administração	104,13

BARES, LANCHONETES PIZZARIA E DISK PIZZA E SORVETERIAS

PIZZARIAS E DISK PIZZA	
Maitre	145,00
Garçom	140,95
Comim	101,22
Copa, Balconista e Atendente	84,09
Pizzaiolo (a)	128,92
Aj. De Pizzaiolo	62,32
Faxineiro (a)	63,46
Caixa	138,98
Entregador de Pizza	134,93
Administração	104,13

BARES, LANCHONETES E SORVETERIAS	
Copa / Balconista e Atendente	101,22
Caixa	133,64
Barmem	110,79
Chapeiro (a)	59,80
Faxineiro (a)	56,40
Garçom /Garçonete	140,71
Bartender	118,83
Cozinheiro (a)	115,83
Aj. Cozinha	60,03
Administração	91,11

BUFFETS E CASA DE CAFÉ

BUFFETS	
Maitre	136,70
Garçom	125,28
Comim	92,04
Barman	121,51
Copa / Garçonete Atendente	60,85
Cozinheiro (a) .	117,21
Aj. Cozinha	56,35
Faxineiro (a)	70,49
Manobrista	92,58
Administração	91,11

CASA DE CAFÉ	
Balconista, Atendente	78,57
Caixa	133,64
Barista	59,80
Faxineiro (a)	47,93
Administração	91,11

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregador não está obrigado a pagar ao empregado o valor constante da tabela estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somado ao salário fixo que é pago diretamente ao empregado, formar a remuneração básica para os efeitos trabalhistas supramencionados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A empresa que trabalha com o sistema de cobrança da taxa de serviços (10%), fica dispensada da aplicação da tabela de estimativa de gorjetas, sempre que o valor efetivamente recebido pelo empregado seja superior ao constante da tabela, na respectiva função.

16. INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO

Estabeleceu-se que o adicional noturno será computado para o pagamento das férias, 13º salários e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários.

17. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Estabeleceu-se que as horas extras habituais integrarão as férias, 13º salários, repouso e depósitos do FGTS.

18. CESTA BÁSICA/VALE COMPRA

Os hotéis, motéis, flats, pousadas e somente eles, que contarem com mais de 05 (cinco) funcionários em seu quadro de pessoal, concederão mensalmente aos seus empregados uma cesta básica, nos moldes do item abaixo ou um vale compra através de cartão alimentação no valor de **R$ 100,60(cem reais e sessenta centavos).**

ITENS	PRODUTOS	QUANTIDADE
01	AÇÚCAR REFINADO	03 KILOS
02	ARROZ TIPO 1	10 KILOS
03	BISCOITO RECHEADO DE 170 GRAMAS	01 UNIDADE
04	CAFÉ EM PÓ 500 GRAMAS	½ KILO
05	ERVILHA EM CONSERVAS (200 GRAMAS)	02 UNIDADES
06	EXTRATO DE TOMATE (140 GRAMAS)	02 UNIDADES
07	FARINHA DE MANDIOCA (500 GRAMAS)	01 UNIDADE
08	FARINHA DE TRIGO	01 KILO
09	FEIJÃO CARIOCA	02 KILOS
10	FUBÁ MIMOSO (500 GRAMAS)	01 UNIDADE
11	GELATINA (85 GRAMAS)	01 UNIDADE
12	MACARRÃO TIPO ESPAGUETE	01 KILO
13	ÓLEO DE SOJA (900 ML)	02 LATAS
14	REFRESCO (45 GRAMAS)	02 UNIDADES
15	SAL REFINADO	01 KILO
16	SARDINHA EM LATA (135 GRAMAS)	02 LATAS
17	TEMPERO COMPLETO (300 GRAMAS)	01 UNIDADE
18	LEITE EM PÓ 200 GRAMAS	01 UNID

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a concessão desse benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o não fornecimento do benefício no mês em questão.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Nos casos de atraso dos empregados, se estes forem autorizados a ingressar e trabalhar farão, jus ao recebimento da cesta básica.

PARÁGRAFO TERCEIRO

Em caso de empregado afastado do serviço por motivo de saúde, ficam os empregadores obrigados a fornecer as cestas básicas no período máximo de 90 (noventa) dias, contados da data do afastamento.

19. ALIMENTAÇÃO (ticket refeição)

As demais empresas da categoria, que contarem com mais de 05 funcionários em seu quadro de pessoal, fornecerão aos seus empregados ticket refeição no valor de R$ 14,50 (quatorze reais e cinquenta centavos), para os dias efetivamente trabalhados, ficando dispensadas aquelas que comprovadamente fornecerem alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas com menos de 05 (cinco) funcionários ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, alimentação no local de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A alimentação será fornecida da seguinte forma: Funcionários que trabalham até:

a) - 6 (seis) horas - lanche;

b) - Funcionários que trabalham acima de 6 (seis) horas – refeição com padrão brasileiro, não podendo ser substituída por salgadinhos (coxinhas, esfihas, empadas e similares).

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados que trabalharem em empresas " fast food", poderão fazer a opção pela alimentação da casa.

PARÁGRAFO QUARTO

Aplica-se ao vale alimentação os parágrafos primeiro, segundo e terceiro da cláusula décima nona

20. AUXÍLIO FUNERAL

Estabeleceu-se que as empresas com mais de 30 (trinta) empregados pagarão, em caso de morte de seus empregados, em favor dos respectivos dependentes, um auxílio funeral equivalente a 01 (um) piso salarial, com exceção das empresas que mantêm seguro para seus empregados.

21. AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão às suas funcionárias (mulheres), um auxílio-creche equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 06 anos de idade, desde que mediante comprovação de matricula através de declaração dos estabelecimentos de ensinos pré-escolares particulares e creches municipal ou estadual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A declaração do estabelecimento de ensino comprovando a matrícula da criança, deverá ser renovada semestralmente sob pena de suspensão do pagamento do auxílio – creche pelo empregador, até a sua regularização.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Poderão ainda, as empresas fazerem a opção por firmarem convênio com creches particulares, sem ônus para a empregada – mãe.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O auxílio – creche previsto nesta clausula não integra o salário da empregada beneficiada.

22. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Estabeleceu-se que todo empregado readmitido para a mesma função, pelo mesmo empregador, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

23. AVISO PRÉVIO

Concedeu-se aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e que contêm com pelo menos 03 (três) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa. Mantida pelo TRT15ª

24. RELAÇÃO DE EMPREGADOS - REMESSA ANUAL AO SINDICATO PROFISSIONAL:

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano no mês de maio, a relação de contribuintes da contribuição sindical dos empregados pertencentes à categoria.

25. INTERVALO INTRAJORNADA

Todo empregado deverá ter intervalo para refeição e descanso, o qual esta convenção coletiva autoriza a empresa estender em até 04 (quatro) horas, durante a jornada de trabalho, nos termos do art. 71 e parágrafos da CLT, e parágrafos a seguir:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas que aderirem ao intervalo estendido deverão, fornecer aos seus empregados a complementação de vale transporte para esse fim, sem ônus para o trabalhador, ou seja, 02 vale transportes para cada dia trabalhado, sem prejuízo do já estipulado em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica garantido ao trabalhador que estiver sujeito a essas condições, o direito de 02 refeições ou 02 Tickets nas condições e nos valores estipulados na cláusula décima oitava e parágrafos, sem excluir as vantagens já conquistadas.

26. DESCONTO - CHEQUES NÃO COMPENSADOS

Fica 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. (Prec. Nº 27 do TRT)

27. GESTANTE

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a comprovação da concepção pela empregada, até 05 (cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica garantida a mesma licença para as mães adotantes no caso de adoção de criança na faixa etária de 0 (zero) até 6 (seis) meses de idade.

28. EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Concedeu-se estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde seu alistamento até a incorporação, e nos 30 (trinta) dias após o desligamento, salvo nas hipóteses de rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

29. ESTABILIDADE DE ENFERMO

Estabeleceu-se que o empregado afastado por motivo de saúde terá estabilidade no emprego por período igual ao do afastamento, até o limite de 60 (sessenta) dias, podendo converter o período estável em indenização.

30. GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Concedeu-se garantia de emprego aos empregados que contarem com prazo de 12 (doze) meses para a concessão de aposentadoria, e que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de trabalho na empresa. Essa garantia cessará no dia da concessão da aposentadoria pela Previdência Social, devendo o empregado requerer o benefício no prazo de 60 (sessenta dias).

31. ESCALA DE FOLGAS

Estabeleceu-se que as empresas que funcionam continuamente, com sistema de concessão de folgas por revezamento, deverão elaborar escalas e divulgá-las aos seus funcionários com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

PARÁGRAFO ÚNICO – FOLGA DOMINICAL

A empresa deverá conceder ao seu empregado uma folga no domingo a cada mês. Na semana da concessão desta folga, próxima folga semanal não poderá ultrapassar ao sétimo dia.

a) – Esclarece que todo empregado tem direito ao descanso, após 06 (dias) trabalhados, não podendo ultrapassar esse limite, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego.

32. PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Quando os salários forem pagos através de cheques, os empregados terão assegurado um intervalo remunerado de no máximo 45 (quarenta e cinco) minutos

durante sua jornada de trabalho, que coincidirá com o horário de expediente bancário, para recebimento do valor.

33. CARTA-AVISO

Estabeleceu-se que as empresas, ao dispensar qualquer empregado sob a alegação de prática de falta grave, nos termos do artigo 482 da CLT, deverá comunicar o empregado por escrito, esclarecendo as razões da dispensa.

34. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Estabeleceu-se que quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para a execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas não trabalhadas. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como extras, salvo as empresas que adotarem o sistema do banco de horas. Mantida pelo TRT15ª

35. TREINAMENTO

Estabeleceu-se que as empresas treinarão os empregados novos, para fins de prevenção contra acidentes, e uso de equipamentos de proteção. O treinamento dar-se-á durante a jornada normal, a cargo de pessoal habilitado.

36. RAIS

Obrigam-se às empresas a fornecerem cópia da RAIS até o dia 30 de março ao sindicato dos empregados e este fornecer cópia ao sindicato dos empregadores até o dia 30 de abril.

37. TRANSPORTE

Fica estabelecido o custeio pelas empresas, das despesas de transporte de seus empregados, independentemente do valor de seus salários, para locomoção destes do local de trabalho até o retorno às suas residências, quando o trabalho ultrapassar o horário que não mais circular transporte coletivo, além do previsto em lei.

38. TRABALHO DA MULHER

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical da mulher, sempre que possível.

39. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Determinou-se o fornecimento de comprovante de pagamento contendo a identificação do empregado, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos do FGTS.

40. ABONO DE FALTA

Concedeu-se abono de faltas nas seguintes hipóteses:

a) **ESTUDANTES** - aos empregados estudantes para a prestação de exames escolares, mediante comunicação ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas;

b) Até 2 (dois) dias aos empregados que tiverem filhos internados por determinação médica.

41. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Estabeleceu-se que as empresas fornecerão de imediato, devidamente preenchidas e assinadas, as guias de acidente do trabalho, mantendo formulários próprios nos locais de trabalho, e pessoal responsável para assiná-las. A cópia da CAT será remetida ao Sindicato, no prazo de 05 (cinco) dias, acompanhada de relatórios sobre as providências adotadas para a prevenção de acidentes de igual natureza.

42. MARCAÇÃO DE PONTO

Estabeleceu-se que qualquer que seja o número de empregados, as empresas adotarão a marcação do ponto, inclusive nos intervalos para descanso e alimentação, mediante anotação e assinatura feita pelo próprio empregado.

43. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADO

Os empregadores pagarão em dobro o trabalho prestado em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo, na forma da lei, da correspondente remuneração do repouso

44. DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

As empresas que necessitarem do sistema de banco de horas poderão fazer a implementação individual deste, através de negociação com os sindicatos patronal e dos empregados, e posterior homologação pelo Ministério do Trabalho, cumpridos os requisitos legais.

45. FÉRIAS

Estabeleceu-se que o início das férias não poderá coincidir com domingos, feriado ou dias já compensado.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica garantido ao empregado a estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

46. ATESTADO MÉDICO

Atendendo aos requisitos de validade do atestado médico, serão aceitos os atestados que contenham: a especificação da doença – código CID,

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O não preenchimento dos requisitos previstos no caput desta clausula desobrigará as empresas de abonar as faltas dos empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Em caso de incidência frequente de atestados médicos ou dúvidas do empregador, fica ressalvado o direito da empresa em encaminhar o empregado para o médico de sua escolha, prevalecendo a decisão deste.

47. CAIXA DE MEDICAMENTO PARA PRIMEIROS SOCORROS

Os empregadores manterão, em local próximo ao da prestação de serviços e facilmente acessível aos empregados, caixa de medicamentos para primeiros socorros

48. ELEIÇÃO SINDICAL

Estabeleceu-se que em época de eleição sindical, as empresas permitirão a seus funcionários, sócios do sindicato, que votem durante o expediente, desde que seja providenciada pelo sindicato uma urna itinerante, autorizando um empregado de cada vez, durante no mínimo 05 (cinco) e no máximo 10 (dez) minutos.

49. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL – EMPREGADOS

A contribuição Assistencial – Artigo 513 letra “e” CLT, - Obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do Sindicato suscitante como segue:

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, descontarão da folha de pagamento de seus funcionários sobre o piso da categoria, a título de **contribuição assistencial 2% (dois por cento) mensalmente**, **inclusive do 13º salário**. Excepcionalmente no **mês de setembro de 2016** será descontado o percentual de **3% (três por cento),** sobre piso salarial da categoria. Recolhendo em favor da Entidade Profissional até o **5º (quinto) dia do mês subsequente ao desconto**, em guias apropriadas fornecidas pelo sindicato de Empregados.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Deixando a empresa de efetuar o recolhimento das contribuições, arcará, com a multa de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1%ao mês, sem prejuízo da correção monetária na forma da lei.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

As empresas enviarão relação de funcionários, junto com a cópia do recolhimento em até dez dias do efetivo pagamento.

a) Conforme Orientação nº 03 da CONALIS, "é possível a cobrança de contribuição assistencial/negocial dos trabalhadores, filiados ou não, aprovada em assembleia geral convocada para esse fim, com divulgação, garantida a participação de associados ou não associados, realizada em local e horário que facilitem a presença dos trabalhadores, desde que assegure o direito de oposição, manifestado perante o sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, inclusive quanto ao prazo, Foi garantido ao empregado não sindicalizado, o direito de oposição ao desconto da contribuição, até o

dia 31 de outubro de 2016, desde que seja efetuado pessoalmente na sede do suscitante, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária para esse fim convocada (CLT-Art.542),

b) Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Suscitante através de Cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral, e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT Consolidação das Leis do Trabalho.

c) DA RETRATAÇÃO

A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário mínimo do Governo Federal e Estadual, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vidas pelos seus representados. O desconto da contribuição assistencial, reforça a luta do sindicato de classe, é a parte que o trabalhador se doa, para manutenção da estrutura da entidade, corroborada pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

d) Neste ato as empresas assumem, através do suscitado, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º -08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM. EMENTA: (Ministro Marco Aurélio).

> *CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, é DEVIDA POR TODOS OS INTEGRANTES DA CATEGORIA PROFISSIONAL, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).*
> *CONCLUSÃO FINAL, DO MESMO JULGAMENTO UNÂNIME:*
> *"Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que negaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalha firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva. Recurso Extraordinário nº 337.718-3 "*
> *DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)*
> *O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada. Destaco, na ementa:*
> *MARCO AURÉLIO. Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS do ABC e outros.*

e) 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, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcritos.

50. CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Os integrantes da categoria econômica do segmento de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba e região, inclusive as integrantes do sistema "simples" e ou "microempresas", assim classificados conforme lei do Simples, deverão recolher ao Sindicato Patronal, para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, representação da categoria, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais, a Contribuição Confederativa Patronal, consoante artigo 8º da Constituição Federal, e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, a quantia de **R$ 300,00 (trezentos reais),** em **02 (duas) parcelas** de **R$ 150,00 (cento e cinquenta reais),** vencíveis em **10/12/2015 e 10/06/2016** a serem pagas da seguinte forma:

a) Para as empresas sem empregados apenas a taxa mínima;

b) para as empresas que possuírem **entre 01 a 50 empregados**, a taxa mínima mais um adicional de **R$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos**) por empregado;

c) Para as empresas que possuírem entre **51 a 100 empregados**, a taxa mínima mais um adicional de **R$ 6,00 (seis reais)** por empregado;

d) Para as empresas que possuírem entre **101 a 150 empregados**, a taxa mínima mais um adicional de **R$ 5,50 (cinco reais e cinquenta centavos)** por empregado;

e) Para as empresas que possuírem entre **151 a 200 empregados**, a taxa mínima mais um adicional de **R$ 5,00 (cinco reais)** por empregado;

f) Para as empresas que possuírem mais de **200 empregados**, a taxa mínima mais um adicional de **R$ 4,50 (quatro reais cinquenta centavos)** por empregado. O recolhimento deverá ser efetuado em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba, em qualquer agência bancária até a data do vencimento, e, após, onde o Sindicato indicar.

PARAGRAFO ÚNICO – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL (IMPOSTO SINDICAL)

Os integrantes da categoria econômica do segmento de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba e Região inclusive os integrantes do sistema SIMPLES e ou MICRO EMPRESAS, conforme lei do SIMPLES estão obrigadas ao recolhimento da Contribuição Sindical por força do artigo 579 e seguintes da CLT e deliberação em Assembleia da categoria.

51. UNIFORME

Determinou-se o fornecimento gratuito, pelo empregador, de uniforme, fardamento e demais peças de vestimenta, sempre que exigidos para a execução do trabalho. É de obrigação dos empregados a conservação dos uniformes recebidos, pelo que os danos ocasionados aos uniformes, decorrentes da falta de zelo dos empregados, serão de responsabilidade destes, ressalvadas as hipóteses de desgaste natural.

52. DA APLICABILIDADE DAS CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

As empresas deverão aplicar de imediato os efeitos das cláusulas aqui pactuadas.

53. MULTA

Estabeleceu-se que o não cumprimento de qualquer das cláusulas da presente sentença, sujeitará o infrator à multa de 2% (dois por cento) do piso salarial, por infração, salvo para as cláusulas que já tenham multa estabelecida, que reverterá em favor da parte prejudicada

54. RELAÇÃO DE SALÁRIOS (AAS)

Atestado de Afastamento do Segurado – Obrigam-se as empresas a fornecerem relação de salário para fins de INSS, aos empregados desligados, no ato da homologação.

Sorocaba, 01 de agosto de 2016.

Cicero Lourenço Pereira
CPF – 099.239.458-98
Diretor Presidente do Sindicato
Dos Trabalhadores em Hotéis, Moteis Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fasta-Foods e Assemelhados
De Sorocaba e Região

Antônio Francisco Gonçalves
CPF – 485.079.898-53
Diretor Presidente do
Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba e Região