

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2017/2018

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, inscrito 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 2017 a 31 de julho de 2018 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 fast food, 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, trailers de lanches, churrascarias, docerias, boates, drive-in, flats, hospedarias, mercearias, pastelarias, pensões, pizzarias, padarias, rotisseries, sorveterias e similares.

### 3 – SALÁRIO NORMATIVO

O piso salarial a partir de 1º de Agosto de 2017 será de R\$ 1.106,34 (um mil, cento e seis reais e trinta e quatro centavos) durante o contrato de experiência, após o que passará para R\$ 1.413,96 (um mil, quatrocentos e treze reais e noventa e seis 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 2.017 os salários vigentes em 1º de Agosto de 2.016 serão reajustados em 3% (três 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 01/08/2016**

Aos empregados admitidos após 1º de agosto de 2.016 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 2.016, 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\$ 66,95 (sessenta e seis reais e noventa e cinco centavos) mensais.

**Parágrafo único** - Os empregadores ficam autorizados a descontar dos empregados as faltas de caixa de sua responsabilidade até o limite da gratificação de R\$ 66,95 (sessenta e seis reais e noventa e cinco 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– TAXA DE SERVIÇO**

As empresas que cobram Taxa de Serviço de seus clientes deverão distribuir o valor arrecadado aos empregados, fazendo constar tal situação na CTPS.

#### **14 – SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ**

Durante 150 (cento e cinquenta) 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\$ 19,18 (dezenove reais e dezoito 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\$ 130,33 (cento e trinta reais e trinta e três centavos), desde que o empregado não tenha incorrido em atraso ou falta injustificados.

**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\$ 5.238,34 (cinco mil, duzentos e trinta e oito reais e trinta e quatro centavos), exceto quando a empresa mantiver seguro de vida cujo valor da indenização ultrapasse 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 previdenciárias (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 assistenciais/confederativas 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 para 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 (dezesesseis) 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 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*".

### **36 – BANCO DE HORAS**

Fica autorizada a instituição, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, entre as empresas, assistidas pelo Sindicato da categoria econômica e o Sindicato da categoria profissional, do sistema de compensação de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês poderá ser compensado com descanso em data pré-escalada, nos prazos que a lei e o referido Acordo determinar.

### **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, mediante Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado entre as empresas, assistidas pelo Sindicato Patronal e o Sindicato Profissional, mediante prévia e expressa delimitação do tempo disponível para descanso do empregado.

### **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 número 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**

A empresas com mais de 15 (quinze) empregados concederão assistência médica aos empregados, ficando obrigadas a custear a importância de até R\$ 130,33 (cento e trinta reais e trinta e três centavos) mensais, sem prejuízo de condições mais vantajosas já existentes.

**Parágrafo Primeiro** - Caso a mensalidade do convênio firmado pelo empregador seja superior a R\$ 130,33, 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\$ 130,33 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 de 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 as 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 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS**

Na forma do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, as empresas descontarão em folha de pagamento dos trabalhadores a Contribuição Assistencial por eles autorizada através de Assembléia Geral Extraordinária, cujos percentuais e datas de vencimento deverão ser obtidos pelos empregadores junto ao Sindicato Profissional.

**Parágrafo primeiro** - As contribuições deverão ser recolhidas até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao de referência, antecipando-se para o primeiro dia útil anterior caso não haja expediente bancário naquele dia.

**Parágrafo segundo** - A falta de recolhimento acarretará para a empresa, multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

**Parágrafo terceiro** - Fica assegurado ao empregado não associado o direito de oposição ao desconto das contribuições previstas no *caput*, no prazo fixado pela Assembléia Geral.

#### **49 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

##### **A) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

Nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de SETEMBRO, DEZEMBRO de 2.017, MARÇO E JUNHO de 2018, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

<b>CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA</b>	<b>VALORES A RECOLHER</b>
R\$ 0.000,01 até R\$ 3.000,00	R\$ 270,63
R\$ 3.000,01 até R\$ 6.000,00	R\$ 310,89
R\$ 6.000,01 até R\$ 9.000,00	R\$ 319,83
R\$ 9.000,01 até R\$ 12.000,00	R\$ 466,33
R\$ 12.000,01 até R\$ 15.000,00	R\$ 641,92
R\$ 15.000,01 até R\$ 18.000,00	R\$ 745,92
ACIMA DE R\$ 18.000,01	R\$ 852,16

**PARAGRÁFO PRIMEIRO:** O recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal é obrigatório a todos os integrantes da categoria, associados ou não, de acordo com o art. 8º da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** 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.

#### **50 – 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.

#### **51 – 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.

#### **52 – COMPETÊNCIA**

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

#### **53 – 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.


#### **54 – 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, quais sejam: definição de

critérios de apuração e repasse da gorjeta e 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.

Campinas, 29 de Janeiro de 2018.



**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 193.734

**JOÃO BATISTA JUNIOR**  
OAB/SP 127.427