

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2008/2009

FIRMADA ENTRE

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS,
MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES,
FAST FOOD E SIMILARES DE JUNDIAÍ E REGIÃO

E

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E
SIMILARES DE CAMPINAS

VIGÊNCIA: 01/08/2008 A 31/07/2009

TRABALHADORES ABRANGIDOS: Trabalhadores em Apart Hotéis, Bares, Bares Dançantes, Bombonieris, Buffets, Botequins, Caldo de Cana, Cantinas, Trailers de Lanches, Churrascarias, Docerias, Dancings, Dormitórios, Drive-in, Flats, Fast Foods, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, mercearias, Motéis, Pastelarias, Pensões, Pizzarias, Parte comercial padarias, Restaurantes, Rotisseries, Salsicharias, Sorveterias, Empresas que vendem bebidas no varejo, Alimentação Preparada, Hospedagem e Similares.

BASE TERRITORIAL: Municípios de Jundiaí, Itupeva, Várzea Paulista, Campo Limpo Paulista, Jarinu, Piracaia, Pedra Bela e Joanópolis.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Entre as partes, de um lado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, FAST FOOD E SIMILARES 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, RG n.º 9.944.892 SSP/SP, CPF/MF n.º 010.324.898-63, OAB/SP n.º 193.734 e pela Dra. Thais Horovitz, RG n.º 20.479.501-1 SSP/SP, CPF/MF n.º 180.595.158-02, OAB/SP n.º 201.513; 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 pela Dra. Julieta Cantemir Basso, RG n.º 1.467.808-1, CPF/MF n.º 719.778.648-72, OAB/SP n.º 23.366 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 2008 a 31 de julho de 2009 e a data-base da categoria em 01 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 em Apart Hotéis, Bares, Bares Dançantes, Bombonieres, Buffets, Botequins, Caldo de Cana, Cantinas, Traillers de Lanches, Churrascarias, Docerias, Dancings, Dormitórios, Drive-in, Flats, Fast Foods, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Mercarias, Motéis, Pastelarias, Pensões, Pizzarias, Parte comercial das padarias, Restaurantes, Rotisseries, Salsicharias, Sorveterias, Empresas que vendem bebidas no varejo, alimentação preparada, hospedagem e similares.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

PISO SALARIAL

3 - SALÁRIO NORMATIVO

a) Para as empresas que possuem Acordo Coletivo de Trabalho para distribuição da Taxa de Serviço o piso salarial a partir de 1º de Agosto de 2008 será fixado no mesmo Acordo, respeitando-se o salário mínimo legal e o teto de R\$ 655,00 (seiscentos e cinquenta e cinco reais) mensais;

b) Para as empresas que não possuem Acordo Coletivo de Trabalho para distribuição da Taxa de Serviço, o piso salarial a partir de 1º de Agosto de 2008 será de R\$ 500,00 (quinhentos reais) mensais, nos primeiros 90 (noventa) dias do contrato, após o que será de R\$ 655,00 (seiscentos e cinquenta e cinco reais) mensais.

Parágrafo único - O Acordo Coletivo de Trabalho previsto na letra “a” desta cláusula deverá ser homologado pelo Sindicato Patronal sob pena de nulidade.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

4 - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 1º de agosto de 2.008 os salários vigentes em 1º de Agosto de 2.007 serão reajustados em 8,5% (oito e meio 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/ 2007

Aos empregados admitidos após 1º de agosto de 2.007, será garantido o mesmo percentual de reajustamento salarial concedido ao paradigma mais antigo. Na hipótese de inexistência de paradigma ou se tratando de empresa constituída após 1º de agosto de 2.007, 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 primeira.

PAGAMENTO DE SALÁRIO - FORMAS E PRAZOS

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.

SALÁRIO ESTÁGIO/MENOR APRENDIZ

10 - SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

Durante 150 (cento e cinquenta) dias da admissão ao trabalho na empresa, os menores aprendizes, assim considerados conforme legislação vigente (Art. 80, parágrafo único da CLT), perceberão o

salário mínimo vigente, além do vale-transporte sem o desconto de 6% (seis por cento) a título de participação do empregado.

DESCONTOS SALARIAIS

11 - 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, aqueles referentes a seguro de vida, empréstimos pessoais, etc., desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

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.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTRAS GRATIFICAÇÕES

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, podendo reter parte do valor para custear os encargos sociais, nos termos do Acordo Coletivo de Trabalho a ser celebrado, o qual deverá ser homologado pelo Sindicato patronal, sob pena de nulidade.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

14 - HORAS EXTRAS

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

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

15 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

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

ADICIONAL NOTURNO

16 - ADICIONAL NOTURNO

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

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

17 - REFEIÇÃO/VALE-REFEIÇÃO

As empresas concederão a seus empregados vale-refeição no valor mínimo de R\$ 8,60 (oito reais e sessenta centavos), na razão de um para cada dia trabalhado, sempre que sua jornada for igual ou superior a 06 (seis) horas diárias, podendo descontar do empregado a importância mensal de R\$ 40,00 (quarenta reais) a título de participação.

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

Parágrafo Segundo - Não será considerada refeição, para os fins da presente cláusula, salgadinhos, tais como: coxinhas, pastéis, quibes, empadas, risoles e esfihas.

Parágrafo Terceiro - Para os empregados que trabalham no segmento de Fast Food, considerar-se-á refeição o fornecimento de alimentação que a empresa comercializa.

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

18 - CESTA BÁSICA

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\$ 52,00 (cinquenta e dois reais), desde que o empregado não tenha incorrido em atraso ou falta injustificada.

Parágrafo Primeiro - As empresas estarão isentas da obrigação prevista nesta cláusula, desde que, por Acordo Coletivo de Trabalho, homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade, pactuem o fornecimento de outro benefício ou assistência médica e/ou odontológica gratuita ou subsidiada.

Parágrafo Segundo - Para os funcionários horistas o fornecimento das Cestas Básicas será proporcional a quantidade de horas mensais contratuais dos mesmos.

Parágrafo Terceiro - 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*".

AUXÍLIO TRANSPORTE

19 - VALE-TRANSPORTE

O Vale Transporte deverá ser oferecido pelo empregador ao empregado que, se aceito, o benefício, atenderá as exigências da Lei Federal nº 7.418/85 e Decreto que a regulamentou nº 95.247/87 com o desconto de 6% incidentes sobre o salário nominal do empregado.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

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\$ 2.701,34 (dois mil, setecentos e um 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.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

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, ressalvado o limite do artigo 412 do Código Civil e as 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 Proposição, 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 providenciárias (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.

AVISO PRÉVIO

26 - AVISO PRÉVIO

Nos casos de despedida sem justa causa ou pedido de demissão, ficarão as partes dispensadas de indenizar o período restante de aviso prévio, sempre que o empregado no decorrer do mesmo, comprovar a obtenção de novo emprego.

Parágrafo Único - Ao empregado, desde que tenha mais de 50 (cinquenta) anos de idade e conte com mais de 05 (cinco) anos ininterruptos na mesma empresa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

27 - TRANSPORTE NOTURNO

Os empregados que encerrarem a jornada entre às 00:00 e 5:00 horas, caso não haja transporte coletivo público nesse horário, terão direito a transporte fornecido gratuitamente pelo empregador, não se considerando tempo à disposição do empregador ou hora “*in itinere*” o tempo consumido no referido transporte.

ESTABILIDADE MÃE

28 - ESTABILIDADE DA GESTANTE

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

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

29 - 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.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

30 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

As partes ratificam integralmente os termos do artigo 118 da Lei nº 8.213/91, quanto à garantia de emprego ao empregado que tenha sofrido acidente de trabalho ou acometido de doença profissional.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

31 - 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

32 - 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.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DURAÇÃO E HORÁRIO

33 - HORÁRIO MÓVEL E VARIÁVEL

Fica criado o sistema móvel e variável de jornada de trabalho cujo funcionamento dentro dos limites legais, diário e semanal, fica condicionado à realização de Acordo Coletivo de Trabalho entre a empresa e o Sindicato Profissional, o qual deverá ser homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

34 - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade da implantação da jornada especial de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas de descanso), mediante Acordo Coletivo de Trabalho a ser homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

35 - BANCO DE HORAS

Fica autorizada a instituição, mediante Acordo Coletivo de Trabalho entre as empresas e o Sindicato 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, o qual deverá ser homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

INTERVALOS PARA DESCANSO

36 - INTERVALOS PARA DESCANSO E REFEIÇÃO

Os intervalos para descanso e refeição garantidos no art. 71 da CLT, poderão ser reduzidos para o mínimo de 30 (trinta) minutos ou ampliados para o máximo de 4 (quatro) horas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho a ser firmado entre as empresas e o Sindicato Profissional, a ser homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

DESCANSO SEMANAL

37 - TRABALHO AOS DOMINGOS

Respeitadas as demais condições previstas na Lei, o trabalho aos domingos poderá ser autorizado mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a interveniência do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

CONTROLE DA JORNADA

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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

39 - TRABALHO AOS FERIADOS

Respeitadas as demais condições previstas na Lei, o trabalho aos feriados poderá ser autorizado mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a interveniência do Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

40 - 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 a concessão de férias, já comunicadas ao empregado, ficam obrigadas a ressarcir as despesas e gastos despendidos e comprovados pelo empregado, antes do cancelamento.

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

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

41 - NR-7

A empresa deverá adaptar-se imediatamente à Norma Regulamentadora nº 07 (NR-7) com a redação da Portaria nº 24 de 29/12/94.

42 - BANHEIRO

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

UNIFORME

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.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

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).

PRIMEIROS SOCORROS

45 - PRIMEIROS SOCORROS

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

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

46 - QUADRO DE AVISOS

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

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

47 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Na forma do artigo 8º, inciso IV, da Constituição Federal, as empresas descontarão em folha de pagamento, de todos os seus empregados, associados ou não, observado os termos do Precedente Normativo nº 32 do E. TRT da 15ª Região, a Contribuição Assistencial dos empregados, fixada por 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 4º (quarto) dia útil do mês subsequente ao de referência.

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, além do acréscimo contido na Lei nº 6.986/82.

48 - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA E ASSISTENCIAL PATRONAL

A) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Nos termos do art. 8º inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de SETEMBRO, DEZEMBRO de 2.008, MARÇO E

JUNHO de 2009, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA	VALORES A
<u>RECOLHER</u>	
R\$ 0.000,01 até R\$ 3.000,00	R\$ 115,00
R\$ 3.000,01 até R\$ 6.000,00	R\$ 136,00
R\$ 6.000,01 até R\$ 9.000,00	R\$ 162,00
R\$ 9.000,01 até R\$ 12.000,00	R\$ 218,00
R\$ 12.000,01 até R\$ 15.000,00	R\$ 311,00
R\$ 15.000,01 até R\$ 18.000,00	R\$ 366,00
ACIMA DE R\$ 18.000,01	R\$ 422,00

B) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fixada pela respectiva Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato, deverão ser recolhidas em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campinas, a importância anual de R\$ 113,50 (cento e treze reais e cinquenta centavos), até o dia 31 de outubro de 2.008, mediante depósito em guias fornecidas por este Sindicato.

Parágrafo primeiro - O recolhimento da Contribuição Confederativa 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 R\$ 5,00 (cinco reais) nos trinta primeiros dias com adicional de 0,05% (zero virgula zero cinco por cento), ao dia.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

49 - 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

50 - 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, o qual deverá ser homologado pelo Sindicato Patronal, sob pena de nulidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

51 - ARBITRAGEM

As controvérsias que versem sobre o recolhimento de contribuições devidas ao Sindicato Patronal deverão ser dirimidas por meio de arbitragem a ser submetida ao Tribunal de Arbitragem de Campinas.

52 - COMPETÊNCIA

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

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

53 - MULTA

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.

RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO
COLETIVO

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.

Jundiaí, 01 de agosto de 2.008.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS,
RESTAURANTES, BARES, LANCHONETES, FAST FOOD E
SIMILARES 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

THAIS HOROVITZ
OAB/SP 201.513

JULIETA CANTEMIR BASSO
OAB/SP 23.366