

# SHS

Sindicato de hotéis, restaurantes, bares e similares de Ribeirão Preto e região

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** **(01.11.2018 a 31.10.2019 – Barretos e Região)**

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BARRETOS E REGIÃO (Base Territorial: Barretos, Colina, Colômbia, Guaíra, Ipuã, Jaborandi, Monte Azul Paulista, Morro Agudo, Pirangi, São Joaquim da Barra, Terra Roxa e Viradouro), C.N.P.J. nº 01.115.919/0001-93, representado pelo seu presidente, Ivair José de Oliveira, C.P.F. nº 141.515.598-41 e R.G. nº 22.624.415-5, e o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, C.N.P.J. nº 52.384.815/0001-15, representado pelo seu presidente, Carlos Frederico Marques, C.P.F. nº 618.329.608-20 e R.G. 3.356.079-1, que esta subscrevem, pactuam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, mediante as seguintes cláusulas:

### **Vigência e Data Base/Abrangência**

#### **CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

Será de 01 (um) ano, ou seja, de 1º de novembro de 2018 a 31 de outubro de 2019, ficando mantida a data-base de 1º de novembro.

#### **CLÁUSULA 2ª - CATEGORIA ABRANGIDA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os integrantes das seguintes categorias profissionais: Bares, Bares-Dançantes, Boates, Bombonieres, Botequins, Cabarés, Caldo-de-cana, Cantinas, Casas de Cômodos, Casas de Diversões, Casas de Lanches, Churrascarias, Cozinhas, Doçarias, Dancings, Dormitórios, Drive-ins, Fast Food's, Flat's, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leiterias, Mercearias, Motéis, Panificadoras (balconista parte comercial), Pastelarias, Pizzarias, Restaurantes, Rotisserias, Salsicharias, Sorveterias, Taxi-Girls, Empresas que vendem Bebidas à Varejo, Alimentação Preparada, Hospedagem e Pensões.

### **Salários, Reajustes e Pagamento**

#### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA 3ª - PISO SALARIAL**

Fica estabelecido um Piso Salarial de R\$ 1.312,00 (mil trezentos e doze reais) a partir de 1º de novembro/2018, até 31 de outubro de 2019.

§ 1º - No valor do Piso Salarial já estão computados a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2016 a outubro/2017.

§ 2º.- Os empregados que tiverem, no momento da contratação, entre 16 e 22 anos de idade e, cumulativamente, nunca tiverem trabalhado no setor de hotelaria ou gastronomia, receberão durante o período do contrato de experiência piso salarial de R\$ 1.102,00 (mil cento e dois reais) e, após este período, o piso estabelecido no caput.

#### **Adicional Complementar**

#### **CLÁUSULA 4ª – DO ADICIONAL COMPLEMENTAR**

As empresas pagarão na vigência desta CCT, a cada um dos seus empregados, um adicional complementar de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), mensalmente, na vigência do contrato de trabalho, com destaque no comprovante de pagamento.

§ 1º - O abono referido no caput desta cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT.



# SHS

Sindicato de hotéis, restaurantes, bares,  
mesas e da Ribeirão Preto e região

§ 2º - Ficam isentas do pagamento previsto nesta cláusula aos seus empregados, as empresas que possuírem o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)**.

## **CLÁUSULA 5ª – ABONO**

As empresas pagarão um abono salarial aos trabalhadores no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais), sendo dividido em duas parcelas de R\$ 60,00 (sessenta reais), em abril e setembro de 2019.

§ 1º - O abono referido no caput será pago aos empregados que recebam até 2 (dois) pisos da categoria, e que recolhem à Entidade Sindical Profissional as contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas na Cláusula 49 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º - As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou PPR (Programa de Participação nos Resultados) ficam desobrigadas de pagar este abono, bem como de garantir este pagamento mínimo em seus Programas.

§ 3º - Fica convencionado que a presente cláusula tem caráter excepcional e transitório, para o período de 01/11/2018 a 31/10/2019.

§ 4º - O abono referido no caput desta cláusula é devido a todos os empregados, inclusive aos que forem admitidos até 30 (trinta) dias que antecedem ao mês da obrigatoriedade do pagamento.

§ 5º - O abono referido no caput desta cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT.

## **Reajustes/Correções Salariais**

### **CLÁUSULA 6ª - REAJUSTE SALARIAL**

Os salários, para aqueles que recebam acima do piso salarial, até dois pisos salariais, a partir de 1º de novembro de 2018 (Data Base da Categoria), deverão ser pagos mediante a aplicação do percentual de 4% (quatro por cento) sobre o salário atual, e os salários maiores de dois pisos salariais, fica à livre negociação para as empresas que possuírem o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)**, sendo que as que não possuírem referido certificado deverão aplicar o reajuste de 4% (quatro por cento) sobre a remuneração do empregado, ficando esclarecido que tal reajuste atinge somente o salário fixo.

### **CLÁUSULA 7ª - LIVRE NEGOCIAÇÃO SALARIAL**

No percentual da cláusula REAJUSTE SALARIAL já está computada a variação cabível na categoria, decidida pela livre negociação salarial, sobre o período de novembro/2017 a outubro/2018, bem como a produtividade e o aumento real.

### **CLÁUSULA 8ª – REAJUSTE PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE E QUE RECEBEM ACIMA DO PISO SALARIAL**

Na hipótese de empregado admitido após 01 de novembro de 2017, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, entre a admissão após a 01/11/2017 até 31/10/2018, observadas as regras da Cláusula 6ª.

## **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

### **CLÁUSULA 9ª – GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO**

Em caso de dispensa sem justa causa de um empregado, o admitido para a mesma função, deverá receber salário igual ao menor salário do cargo, sem considerar as vantagens pessoais.



# SHS

Sindicato de hotéis, restaurantes, bares  
e similiares de Ribeirão Preto e região

## **CLÁUSULA 10ª - PAGAMENTO POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o pagamento for realizado por meio de cheques, a empresa deverá conceder ao empregado, no curso da jornada, o tempo necessário ao desconto do mesmo, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado ou cujo banco sacado seja em localidade diversa da que constou do contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA 11ª – ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas concederão adiantamento salarial aos empregados, com pagamento até o dia 20 de cada mês e com valor de 30% (trinta por cento) do salário nominal.

## **CLÁUSULA 12ª – CÁLCULO DA MÉDIA DO SALÁRIO VARIÁVEL**

Fica assegurada a aplicação da média apurada nos últimos 03 (três) meses, da parte variável dos salários, em todos os cálculos trabalhistas em que for devida a apuração média sobre o salário variável, a exemplo do pagamento das férias, 13o. Salário, aviso-prévio, entre outros.

## **CLÁUSULA 13ª – CHEQUES SEM FUNDOS e CARTÕES DE CRÉDITO**

Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de valores referentes a cheques devolvidos de clientes, por insuficiência de fundos ou outro motivo que impeça a empresa de creditar-se, bem como, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito, que esteja bloqueado ou encerrado, desde que o empregado tenha cumprido todas as normas estabelecidas pela empresa para o recebimento de cheques, bem como, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito.

§ 1º. As gorjetas ofertadas espontaneamente pelos clientes e inseridas no pagamento através de cartões de crédito ou cheques, serão liberadas aos empregados somente quando do recebimento dos valores por parte do empregador.

## **Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo**

### **CLÁUSULA 14ª - RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovante de pagamento de salários com a discriminação das quantias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **Gratificação de Função**

### **CLÁUSULA 15ª – INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA**

O empregado que exerce a função de caixa, terá direito a título de "Quebra de Caixa", a uma indenização equivalente a 5% (cinco por cento) do piso salarial, por mês, condicionando-se ao pagamento desta indenização, o direito do empregador de descontar do empregado as eventuais diferenças encontradas no caixa, sugerindo-se que o caixa seja entregue mediante recibo.

### **Outras Gratificações**

### **CLÁUSULA 16ª - SALÁRIO MISTO**

Em se tratando de salário misto composto de uma parte fixa e uma parte variável, deverá ser observado o seguinte:

§ 1º. - O empregado deverá receber a título de salário fixo o correspondente ao PISO SALARIAL estabelecido na Cláusula REAJUSTE SALARIAL da presente, independentemente do valor recebido da parte variável;

§ 2º. - O empregador estará obrigado a fornecer comprovante de pagamento com a identificação da empresa e a discriminação dos valores das quantias recebidas;

§ 3º. - O empregado perceberá o descanso semanal e os feriados, bem como as verbas rescisórias, férias e 13º. salário sobre as partes variáveis;

§ 4º. - Quando a parte variável for identificada como gorjeta ou estimativa de gorjeta será aplicada a Súmula n. 354 do C. TST: "As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado".

## **CLÁUSULA 17ª - GORJETAS OBRIGATÓRIAS OU COMPULSÓRIAS**

As empresas que cobram a gorjeta de forma obrigatória, ou seja, a que é obrigatoriamente lançada na nota de consumo do cliente, podendo reter até 20% (vinte por cento) do total das gorjetas auferidas mensalmente, no caso de serem optantes pelo regime de tributação federal diferenciado (Simples Nacional), e no caso das demais empresas, poderão reter até 33% (trinta e três por cento) do total das gorjetas auferidas mensalmente, sendo que referidas retenções serão utilizadas para custear os encargos sociais previdenciários e trabalhistas, nos termos da Súmula 354, do TST e em conformidade com a **LEI Nº 13.419, DE 13 DE MARÇO DE 2017.**

§ 1º - A distribuição do total remanescente do valor arrecadado aos seus empregados será feita da seguinte forma:

- a) 70% (setenta por cento) aos empregados exercentes da função de garçom, podendo este percentual ser majorado para até 75% (setenta e cinco por cento);
- b) 30 % (trinta por cento) aos demais empregados em partes iguais, podendo ser diminuído para até 25% (quinze por cento);
- c) Os critérios acima não se aplicam para hotéis e similares, que manterão seus critérios próprios de distribuição de gorjetas.

§ 2º - As empresas ficam obrigadas a anotar na CTPS dos empregados o salário fixo e a média das gorjetas auferidas nos últimos 12 (doze) meses, bem como os valores mensais nos holerites.

§ 3º - Caso a empresa suprima o pagamento das gorjetas auferidas durante doze (12) meses, a sua média mensal deverá integrar o salário fixo do empregado.

§ 4º - A adoção da referida taxa de 10% (dez por cento) pela empresa e conseqüente repasse aos empregados não exclui o pagamento do salário.

§ 5º - As empresas que não mantêm garçons em seus quadros de empregados, a gorjeta será distribuída em partes iguais a todos os empregados.

§ 6º - As empresas que tenham mais de 60 (sessenta) empregados deverão constituir comissão de empregados, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta.

§ 7º - Os representantes da comissão deverão ser eleitos em assembleia convocada pelo sindicato de empregados e terão garantia de emprego enquanto perdurar a sua representatividade.

§ 8º - Para as demais empresas a lei prevê a constituição de comissão formada por representantes dos sindicatos dos empregadores e dos empregados, com a finalidade de fiscalizar a regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta.

§ 9º - As empresas que trabalham em mais de um turno, através de acordo coletivo com o Sindicato dos Empregados, poderão fazer o rateio em relação aos garçons de forma individualizada pela produção, ou de forma globalizada, desde que não seja prejudicial ou que não afete o rendimento relativo a cada turno.

§ 10º - A empresa que não efetuar a cobrança de gorjeta (10%) de seus clientes deverá fixar aviso no estabelecimento com os dizeres "Não cobramos gorjeta" ou expressão similar para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus empregados que recebam ou cobrem gorjeta dos clientes, informando os empregados desta proibição.

## **CLÁUSULA 18ª - GORJETAS ESPONTÂNEAS OU FACULTATIVAS**

Quando a empresa não adotar a sistemática de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, poderá utilizar o sistema de gorjetas espontâneas ou facultativas, adotando o valor mínimo de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), como estimativa de gorjeta, devendo fazer as devidas anotações na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado do respectivo valor da estimativa de gorjeta.

# SHS

Sindicato de hotéis, restaurantes, bares,  
e similares de Estoril e Praia da Regenda

§ 1º - O valor da estimativa de gorjeta servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, assistenciais e confederativas, bem como os depósitos do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);

§ 2º - As férias e o 13º. salário do empregado serão calculados com base no valor do salário mais o da estimativa de gorjeta;

§ 3º - O valor da estimativa de gorjeta não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno, ressalvados direitos adquiridos, decorrentes de contratos de trabalho preexistentes;

§ 4º - O empregador não está obrigado a pagar o valor de estimativa de gorjeta, mas apenas incluí-la para, somando ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos trabalhistas supramencionados, ficando ressalvadas as hipóteses de direito adquirido dos empregados, decorrentes de contratos de trabalho preexistentes.

§ 5º - O valor de estimativa de gorjeta é mínimo, ficando facultado aos empregadores firmarem com os empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional, Acordo Coletivo no sentido de atualizarem o valor.

§ 6º - Às empresas que adotarem exatamente este sistema, dispensar-se-á a necessidade de Acordo Coletivo junto ao Sindicato dos Empregados.

§ 7º - Para os empregados contratados para o trabalho com duração semanal inferior a 44 horas, a estimativa de gorjetas será aplicada de acordo com a proporcionalidade da jornada.

## Adicional de Hora Extra

### **CLÁUSULA 19ª - HORA EXTRA**

Fica estabelecido o adicional de hora extra de 60% (sessenta por cento). Os adicionais em referência deverão ser calculados com base no valor do salário-hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

## Adicional de Tempo de Serviço

### **CLÁUSULA 20ª - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIO)**

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados um adicional de 2% (dois por cento) a cada três anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da data de 01 de novembro de 1990, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo;

Parágrafo único - As empresas que já possuem programa próprio de remuneração por tempo de serviço, ficam desobrigadas ao cumprimento desta cláusula, desde que mais vantajoso para o empregado.

### **CLÁUSULA 21ª - ADICIONAL NOTURNO**

Fica assegurada a aplicação do índice de 25% para cálculo das horas noturnas, a partir das 22 h. até as 5 h, conforme Art. 73 da C.L.T.

Parágrafo único - Para os empregados contratados para laborar em período noturno, as empresas deverão observar o disposto na Súmula 60, do TST, de forma que é devido também o adicional sobre as horas prorrogadas além das 05h00 da manhã.

## Auxílio Alimentação

### **CLÁUSULA 22ª - ALIMENTAÇÃO GRATUITA**

A alimentação fornecida pela empresa, gratuitamente, aos seus empregados, não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

Parágrafo único: Quando a empresa fornecer alimentação aos seus empregados, para os fins deste dispositivo e da Cláusula DO VALE ALIMENTAÇÃO, não será considerado como refeição o fornecimento de lanches, salgados, pizzas e congêneres.

## **CLÁUSULA 23ª – VALE ALIMENTAÇÃO**

Aos empregados que recebam até 3 (três) pisos da categoria, e que não recebam refeição gratuita durante a jornada de trabalho, as empresas ficam obrigadas a entregar um Vale-alimentação (em cartão magnético).

§ 1º – Fica estipulado o valor do vale-alimentação em R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2019, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais.

§ 2º – Para cada dia de falta injustificada que o funcionário tiver, o empregador efetivará um desconto de 7% (sete por cento) no valor do Vale-alimentação a ser fornecido no mês subsequente, até o limite de 14 (quatorze) faltas injustificadas, de maneira que o empregado que acumular 15 (quinze) faltas injustificadas, ou mais, dentro da mesma competência perderá o direito ao Vale-Alimentação.

§ 3º – O empregado terá direito ao vale-alimentação quando estiver em período de férias, devendo o mesmo ser entregue (ou recarregado) quando do pagamento das férias.

§ 4º – Fica assegurado o benefício em questão à empregada que estiver em período de licença-maternidade, durante todo o período de afastamento. Esse direito fica assegurado à funcionária que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2019.

§ 5º – O empregado que for afastado pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de doença e perceber o auxílio-doença, terá direito ao benefício em questão pelo período de 2 (dois) meses contados da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2019.

§ 6º – O empregado que for afastado pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho e perceber o auxílio-doença acidentário, terá direito ao benefício em questão pelo período de 4 (quatro) meses contado da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2019.

§ 7º – Em caso de aviso prévio indenizado o empregado dispensado não fará jus ao benefício do vale alimentação.

§ 8º – Os empregados que trabalham em jornada parcial de até 4 (quatro) horas, terão direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do VALE ALIMENTAÇÃO previsto no §1º desta Cláusula, sendo que os que trabalham acima de 4 (quatro) horas terão direito a 100% (cem por cento) deste valor.

§ 9º – Os parágrafos 1º, 2º, 3º, 7º e 8º, não se aplicam aos estabelecimentos que fornecem refeição gratuita aos seus empregados durante a jornada de trabalho.

§ 10º – O fornecimento de refeições será sempre sem qualquer ônus para o empregado, não possuindo, no entanto, caráter salarial, não podendo, tal benefício, ser integralizado ao salário do empregado, tendo em vista seu caráter assistencial e indenizatório, sendo utilidade sem qualquer natureza salarial.

## **Auxílio Transporte**

### **CLÁUSULA 24ª - AUXÍLIO TRANSPORTE**

Quando o empregado não tem condição de utilizar o transporte público em decorrência do horário em que inicia ou que finda a sua jornada de trabalho, o empregador poderá lhe fornecer, em dinheiro, valor a título de auxílio transporte, sem que o mesmo integre a sua remuneração para qualquer efeito.

## **Auxílio Creche**

### **CLÁUSULA 25ª – AUXÍLIO CRECHE**

Fica estabelecido que, para as empresas que estejam obrigadas legalmente (nos termos do artigo 389 da CLT) a manter serviço de creche para suas funcionárias, seja facultado às empresas firmarem convênios com creches localizadas próximas ao local de residência dos pais da criança.



## Seguro de Vida

### **CLÁUSULA 26ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

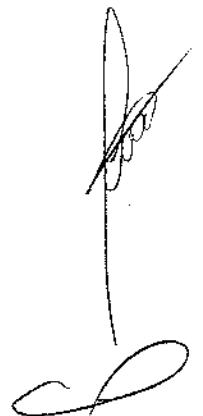
As empresas se obrigam a contratar, em benefício dos seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, desde a admissão na empresa, com as coberturas previstas no parágrafo segundo desta cláusula;

§ 1º - A obrigatoriedade contida no caput desta cláusula passa a contar a partir da data de contratação do funcionário.

§ 2º - As empresas se obrigam ao pagamento de um prêmio de seguro no valor mínimo de R\$ 7,00 (sete reais) e, deverão ter no mínimo as seguintes coberturas e valores segurados:

- a) **Morte por qualquer causa:** R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais);
- b) **Invalidez total ou parcial por acidente:** R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais);
- c) **Antecipação especial por doença:** R\$ 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais);
- d) **Auxílio funeral por morte do titular:** R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais);
- e) **Cesta básica:** Será fornecido o valor de R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais), referente a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte;
- f) **Cônjuge automático:** Em caso de morte do cônjuge será pago indenização de 50% (cinquenta por cento), da garantia de morte, natural ou acidental;
- g) **Auxílio Invalidez:** R\$ 1.350,00 (mil, trezentos e cinquenta reais), como auxílio nas despesas decorrentes de adaptação da residência às novas condições de vida do empregado.
- h) **Filhos:** em caso de mortes do(s) filho(s), pagamento de 50% (cinquenta por cento), da garantia de morte do titular. Tratando-se de morte de filho menores de 14 (catorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivadas com funeral;
- i) **Doença congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do segurado com caracterização (dentro de 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.
- j) **Reembolso a empresa por rescisão trabalhista:** Ocorrendo a morte natural ou acidental do segurado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, à título de reembolso das despesas efetivadas, para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado.
- k) **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) do(a) empregado(a)/segurado(a), o mesmo(a) receberá duas cestas natalidade, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, com os seguintes itens para a mãe e para a criança:

Qtd.	Produto	Tam/Vol.
1	Protetor de seios	Caixa c/12 Un.
1	Shampoo adulto	350ml
1	Condicionador adulto	350ml
2	Sabonete	75g
1	Pomada p/assadura	45g
1	Esparadrapo	2,5mmx4,5m
1	Gaze	Pcte.c/5 Un.
1	Cotonete	Pcte.c/75 Un.
1	Talco	200 g
1	Shampoo	200ml
1	Óleo de amêndoas	100ml
1	Algodão	25g
1	Fralda descartável	Pcte.(Peq.)
1	Lenço umidecido sache	100 g
1	Bolsa térmica kids	Unid.
1	Caixa pequena	Unid.



# SHS

Sindicato de Hotéis, restaurantes, bares  
e similares de Barretos/MS - Faltas e Seguros

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

§ 3º - Será de responsabilidade do Sindicato dos Empregados exigir dos empregadores a exibição do comprovante de pagamento do seguro dos empregados, das empresas correspondentes;

§ 4º - As empresas ficam obrigadas a fornecer ao Sindicato dos Empregados a relação de seus empregados, através do Departamento Pessoal, ou de seu Contador, para que os mesmos recebam a Apólice do Seguro;

§ 5º - Sempre que necessário e atendendo pedido dos Sindicatos Signatários desta CCT, as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas à documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula;

§ 6º - Será cobrada da empresa que não pagar o seguro ou fornecer a cesta natalidade, dispostos nesta cláusula, até o dia 31 (trinta e um) de cada mês, multa de 10% (dez por cento) do valor do débito anterior e, no caso de atraso por mais de 30 (trinta) dias, a empresa estará sujeita a Ação de cumprimento, encaminhada pelo Sindicato de Empregados;

§ 7º - Em caso de rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, as empresa ficam obrigadas a apresentação do comprovante de inclusão do ex-empregado no Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo;

§ 8º - As empresas que não pagarem o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo ou a Cesta Natalidade dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado, com o valor correspondente ao prêmio do seguro e o valor da cesta natalidade, acrescido o cálculo de todo o débito em 30% (trinta por cento), pelo inadimplemento;

§ 9º - Todo trabalhador atingido pela presente CCT, deverá receber um certificado individual de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, contendo as respectivas condições e coberturas;

§ 10º - Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, 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 no parágrafo segundo desta cláusula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

## CONTRATO DE TRABALHO-ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA 27ª – REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DURANTE O RODEIO DE BARRETOS

Fica convencionado durante a realização da festa tradicional conhecida popularmente como "Rodeio de Barretos", no município de Barretos, o seguinte:

a) Os empregadores que estiverem instalados na praça de alimentação da festa, bem como os buffets contratados para os ranchos particulares, deverão exibir os contratos dos empregados que estiverem prestando os serviços para os mesmos, seja por tempo indeterminado ou por tempo determinado (duração da festa).

b) Para os empregados que forem admitidos para trabalharem por tempo determinado, fica estabelecido o Piso Salarial Diário no valor de R\$ 113,00 (cento e treze reais) para oito horas de trabalho, já incluído o Descanso Semanal Remunerado neste valor.

c) O excesso de jornada no caso acima será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.

d) Os empregadores que já recolhem regularmente a contribuição confederativa estipulada na cláusula 43 desta Convenção ficam isentos deste recolhimento, desde que comprovada a regularidade do pagamento até o primeiro dia da festa.

e) Os empregadores deverão descontar dos salários dos empregados contratados por prazo determinado (durante o período da festa) o valor equivalente a 2% (dois por cento), do piso salarial vigente, a título de Contribuição, conforme cláusula CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS, cujos valores deverão ser recolhidos a favor do Sindicato Profissional em guia emitida pela própria Entidade, até o 5º dia da festa, sob pena de multa diária de 10% (dez por cento).

f) Aos empregados em meios de hospedagem como Hotéis, Motéis, Flat's, Pensões e semelhantes, no município de Barretos, e que recolhem à Entidade Sindical Profissional as contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas na Cláusula 49 desta Convenção Coletiva de Trabalho será devido um abono salarial de R\$ 325,00 (trezentos e vinte e cinco reais) a ser pago juntamente com o salário da competência do mês de agosto/2019.





# SHS

Sindicato de hotéis, restaurantes, bares  
e similares de Ribeirão Preto e região

## Aviso Prévio

### **CLÁUSULA 28ª – AVISO PRÉVIO: - ALTERAÇÕES PROIBIDAS E PRAZOS**

Durante o Aviso Prévio dado por qualquer das partes, salvo caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado alterar as condições de trabalho, bem como a transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

§ 1º. Quando da dispensa sem justa causa, o chamado "aviso prévio cumprido em casa", equipara-se ao aviso prévio indenizado, sendo que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo estipulado na alínea "b", § 6º, do art. 477 da CLT, ou seja, até o décimo dia após o recebimento do aviso.

### **CLÁUSULA 29ª – CARTA AVISO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Aos empregados demitidos por justa causa, será fornecida carta aviso contendo a motivação da dispensa e indicação do dispositivo consolidado sob pena de presunção de dispensa imotivada.

## Contrato a Tempo Parcial

### **CLÁUSULA 30ª – CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS**

As jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela, com vigência até 31/10/2019:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 715,63
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.073,45

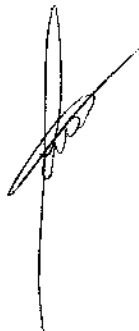
§ 1º - Em caso de trabalho em mais de três dias na semana, o empregado terá direito ao pagamento do descanso semanal remunerado, devendo este ser calculado de acordo com a média dos dias trabalhados.

§ 2º - Quando o empregado for contratado para prestar serviços em jornada cheia, ou seja, de 8 (oito) horas diárias, fica vedado à empresa a posterior diminuição de jornada e de salário, sem a concordância do empregado, sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, letra "d" da CLT.

§ 3º - Ficam autorizados os empregadores a estipularem jornadas especiais de trabalho para seus empregados, como a 12x36, exceto o exposto na tabela acima, porém, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, prévia e regularmente pactuado com o Sindicato da Categoria Profissional.

§ 4º - As empresas poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos (contrato intermitente) sem a obrigatoriedade de determinar no contrato de trabalho os dias e os horários a serem prestados os serviços, mediante o pagamento mínimo de uma diária de R\$ 56,00 (cinquenta e seis reais) para o equivalente a uma jornada de 4 (quatro) horas, em que as demais horas até a oitava hora será remunerada no valor de R\$ 14,00 (catorze reais) por hora, ou seja, R\$ 112,00 (cento e doze reais) para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado na mesma o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

§ 5º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes, das que constam nesta Convenção Coletiva, mediante acordo celebrado com o Sindicato Profissional.



# SHS

Sindicato de Investidores Restaurantes, Bares  
e Similares do Rio de Janeiro

## Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

### **CLÁUSULA 31ª – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com 12 (doze) meses de serviço ou mais, deverão ser homologadas obrigatoriamente no Sindicato De Empregados, no prazo de 30 (trinta dias) da data da rescisão ou do término do aviso prévio, respeitados os prazos para pagamento das verbas rescisórias, conforme artigo 477, § 6º e alíneas "a" e "b" da CLT.

§ 1º - O não cumprimento da obrigação prevista no caput desta Cláusula acarretará ao empregador multa de 1 (um) Piso Salarial da categoria, sendo que este valor será dividido em 50% (cinquenta por cento) para o empregado e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato profissional.

§ 2º - A multa prevista no parágrafo anterior é indevida no caso de culpa do Sindicato Laboral, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado cientificado.

§ 3º - O prazo previsto no caput desta Cláusula poderá ser prorrogado em mais 30 (trinta) dias caso a empresa tenha motivo justo, com comunicação por escrito ao Sindicato Laboral para anuência.

§ 4º - Ficam estabelecidos como documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual e deverão ser apresentados pelo preposto, no ato da homologação, além dos exigidos por lei, os 3 (três) últimos comprovantes de recolhimento das contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho referentes aos sindicatos profissional e econômico.

### **CLÁUSULA 32ª – PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a preencher os formulários apresentados pelos seus empregados, quando solicitado, para recebimento de benefícios à Previdência Social (AAS, RSC).

### **CLÁUSULA 33ª – CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer carta de apresentação ao empregado cujo contrato de trabalho for extinto, exceto no caso de dispensa por justa causa.

## **RELAÇÕES DO TRABALHO-CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### Qualificação/Formação Profissional

### **CLÁUSULA 34ª - CURSOS PROFISSIONALIZANTES**

Os sindicatos se propõem, dentro de um esforço comum, criar meios para realizar cursos profissionalizantes e de aperfeiçoamento aos empregados da categoria abrangida, bem como a menores aprendizes na conformidade da legislação pertinente.

### Estabilidade Mãe

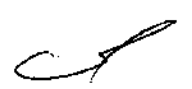
### **CLÁUSULA 35ª – GESTANTE**

Fica estabelecida a estabilidade provisória da gestante, a partir da comprovação do estado gravídico, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo pedido de demissão pela empregada ou existência de justa causa, motivada pela empregada, desde que devidamente comprovada.

### Estabilidade Serviço Militar

### **CLÁUSULA 36ª – SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar Obrigatório, inclusive o Tiro de Guerra, iniciando-se, a partir do alistamento compulsório, até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório, ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer, desde que o empregado tenha realizado o alistamento no primeiro semestre em que complete 18(dezoito) anos, exceto nos casos de rescisão de contrato por pedido de demissão ou existência de justa causa, motivada pelo empregado, desde que devidamente comprovada.



# SHS

Sindicato dos hotéis, restaurantes, bares  
e similiares de Ribeirão Preto e Região

## Estabilidade Aposentadoria

### **CLÁUSULA 37ª – EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA**

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 18 (dezoito) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 (dez) 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 de Pessoal

### **CLÁUSULA 38ª - RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA**

Carteira de Trabalho, Certidões de Nascimento e de Casamento, ou qualquer atestado, serão recebidos pela empresa mediante recibo passado ao empregado.

### **CLÁUSULA 39ª - EMPREGADOS ADMITIDOS NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

Aos empregados admitidos durante a vigência da convenção, aplicar-se-ão todas as cláusulas nela contidas.

## **JORNADA DE TRABALHO-DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS**

### Compensação de Jornada

### **CLÁUSULA 40ª – BANCO DE HORAS**

As empresas que possuem o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** poderão estabelecer acordos para compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas acima da jornada normal) e HORAS NEGATIVAS (horas inferiores à jornada normal) da jornada de trabalho contratual, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa.

§ 1º - As empresas que comprovadamente concederem os benefícios previstos nas alíneas a, b ou c, a seguir, poderão efetuar acordos individuais escritos de banco de horas diretamente com seus empregados, com compensação das horas no período máximo de 6 (seis) meses:

- a) assistência médica e assistência odontológica, cumulativamente, ou;
- b) bolsa escola, ou;
- c) PPR ou PLR.

§ 2º - As empresas que realizarem os acordos individuais conforme o § 1º desta cláusula encaminharão cópias destes acordos ao Sindicato Laboral, com a devida comprovação do benefício concedido ao empregado;

§ 3º - As empresas que não possuem o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** e que não concederem os benefícios mencionados nas alíneas do § 1º desta cláusula, deverão celebrar os acordos de Banco de Horas, obrigatoriamente, através de Acordo Coletivo de Trabalho com assistência e anuência do Sindicato Laboral.

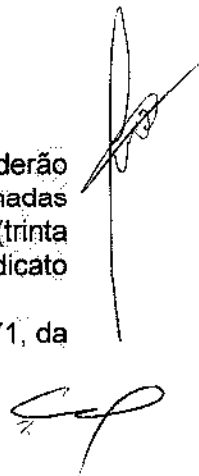
§ 4º - As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na Portaria nº 373/ 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que possuam o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)**.

### Intervalos para Descanso

### **CLÁUSULA 41ª - INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas que possuem o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)** poderão reduzir o intervalo intrajornada de 01h00 (uma) hora para 00h30m (trinta minutos), para jornadas superiores a 06h00 (seis) horas, devendo também a jornada ser reduzida em 00h30m (trinta minutos), sempre no final do expediente, independentemente de acordo coletivo com o sindicato laboral.

§ 1º - O intervalo previsto no caput acima poderá ser fracionado nos termos do § 5º, do art. 71, da CLT.



# SHS

Sindicato de Hotéis, restaurantes, bares e similiares do Ribão do Preto e região

## Trabalho aos Domingos e Feriados

### **CLÁUSULA 42ª – AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, E FOLGAS MENSAIS**

Em observância à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, à Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, bem como à Portaria 945, de 8 de julho de 2015, do Ministério do Trabalho e Emprego, e à Súmula 146, do Tribunal Superior do Trabalho, fica convencionado que as empresas que exercem trabalho contínuo, ou seja, funcionem todos os dias da semana, podem exigir que seus empregados trabalhem aos domingos.

§ 1º - As empresas que exercem trabalho aos domingos deverão fazer escala de revezamento de forma que o empregado folgue no mínimo em um domingo por mês, sem prejuízo da folga semanal, de forma que os empregados tenham no mínimo 5 (cinco) folgas mensais.

§ 2º - O parágrafo anterior não se aplica aos empregados que não trabalham aos domingos, bem como às empresas que não exercem trabalho neste dia, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, nos termos da CLT.

§ 3º - Fica autorizado o trabalho em feriados civis e religiosos, observadas as regras desta Cláusula, com pagamento das horas efetivamente trabalhadas com adicional de 100%, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, inclusive para os trabalhadores de jornada de trabalho especial com escalas 12x36.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA 43ª – FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas deverá ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência, sendo vedado o início das férias no período de dois dias que antecedem feriados ou dias de repouso semanal remunerado, nos termos do §3º, do art. 134, da CLT, exceto por solicitação por escrito do empregado em sentido contrário.

### **CLÁUSULA 44ª – COINCIDÊNCIA DE CASAMENTO/FÉRIAS**

Solicita-se às empresas que, de acordo com as suas possibilidades, faculte aos seus empregados o gozo de suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que o mesmo solicite à empresa com antecedência de 60 (sessenta) dias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### Uniforme

### **CLÁUSULA 45ª – FORNECIMENTO DE UNIFORME E CRACHAS DE IDENTIFICAÇÃO DE USO OBRIGATÓRIO**

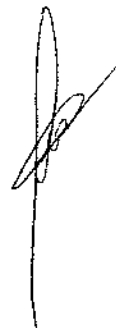
Quando o uso do uniforme ou crachá de identificação for exigido pela empresa, esta ficará obrigada a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, ficando estabelecido que o mesmo não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

### Aceitação de Atestados Médicos

### **CLÁUSULA 46ª - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas considerarão válidos os atestados médicos e declarações médicas que indicarem a hora de início e hora do término do atendimento.

§ 1º - Os empregados deverão efetuar a entrega dos atestados médicos às empresas mediante recibo, no prazo máximo de 48h (quarenta e oito horas) após a consulta ou alta médica, sob pena de não serem aceitos pelo empregador, sendo considerada a ausência como falta injustificada.



# SHS

Sindicato dos hotéis, restaurantes, bares e similares de Ribeirão Preto e região

§ 2º - Fica assegurado à mãe, ao pai, ou ao responsável legal devidamente comprovado, de filhos até 15 anos, o abono de um dia por semestre para levar seus filhos ao médico, mediante apresentação de declaração ou atestado médico, sendo que os demais dias, nas mesmas condições, deverão ser justificados e não abonados, até o limite de 10 (dez) dias por semestre.

## RELAÇÕES SINDICAIS

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

#### CLÁUSULA 47ª – DIRIGENTE SINDICAL

Para participação de reuniões, encontros, congressos e outros afazeres de interesse da categoria, desde que comprovado pela Entidade Sindical suscitante perante a pessoa empregadora, o Dirigente Sindical da categoria profissional poderá se afastar até 12 (doze) dias por ano.

### Contribuições Sindicais

#### CLÁUSULA 48ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL

Tendo em vista que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, bem como negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados (CF, art. 8º, incisos III e VI, e CLT, art. 611, e a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria patronal requer fontes de financiamento legítimas, as empresas, inclusive as integrantes do regime tributário "SIMPLES" (Simples Nacional) e/ou microempresas, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto, Barretos e Franca, signatário da presente Convenção, associadas ou não à Entidade, deverão recolher a Contribuição Negocial Patronal, determinada por Assembléia Geral Extraordinária da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
Microempreendedores Individuais	R\$ 100,00
até R\$ 5.000,00	R\$ 140,00
de R\$ 5.000,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 160,00
de R\$ 15000,01 a R\$ 30.000,00	R\$ 190,00
Acima de R\$ 30.000,00	R\$ 210,00

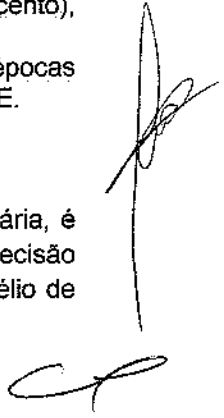
§ 1º - Os recolhimentos na forma acima estipulada serão efetuados trimestralmente nos dias 24/11/2018, 24/02/2019, 24/05/2019 e 24/08/2019, mediante boletos fornecidos pelo Sindicato, tudo conforme definição na Assembléia Geral Extraordinária devidamente convocada através do Jornal A Cidade, realizada em 3 de outubro de 2018, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não recolhimento.

§ 2º - Os recolhimentos feitos fora do prazo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais 1% (um por cento) de juros ao mês.

§ 3º - Os valores estabelecidos nesta cláusula serão atualizados monetariamente às épocas próprias para o recolhimento, a critério da Diretoria da entidade sindical patronal, pelo IPCA do IBGE.

#### CLÁUSULA 49ª – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL E ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme determina o artigo 513, alínea "e" da CLT, aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, é devida por todos os integrantes beneficiários desta Convenção Coletiva de Trabalho, conforme decisão unânime da 2ª Turma do Supremo Tribunal Federal (RE-STF-189.960-3) Rel. Ministro Marco Aurélio de Mello, e deve ser descontada da seguinte forma:



# SHS

Sindicato de hotéis, restaurantes, bares  
e similares da Região do Vale e Região

- a) **CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** - As empresas descontarão de todos os empregados beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, a importância de 3% (três por cento), nos meses de novembro de 2018 e maio de 2019, limitando-se ao teto máximo de desconto de R\$ 118,00 (cento e dezoito reais), e recolher ao Sindicato Profissional até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto.
- b) **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. ARTIGO 513, "E", DA CLT. OBRIGATORIEDADE DE DESCONTO E RECOLHIMENTO, PELA EMPRESA, EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL** - As empresas deverão descontar de todos os empregados beneficiados por essa Convenção Coletiva de Trabalho, a importância de 2% (dois por cento) sobre os salários, mensalmente (exceto nos meses de novembro/2018 e maio/2019), limitando-se ao teto máximo de desconto de R\$ 79,00 (setenta e nove reais), e recolher ao Sindicato Profissional até o dia 15 do mês subsequente ao do desconto.

§ 1º - Os valores deverão ser recolhidos em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, nos prazos determinados nesta cláusula;

§ 2º - Os recolhimentos feitos fora do prazo acarretarão correção dos valores pelo IPCR ou qualquer outro índice que vier a substituí-lo, mais multa de 2% (dois por cento) do piso salarial;

§ 3º - Dos empregados admitidos após o mês de novembro de 2018 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa da mesma categoria.

§ 4º - Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato representante da categoria econômica, ora conveniente, 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, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na seqüência transcritos:

*"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 chegaram 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 trabalho 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:*

*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).*

*Estive presente no julgamento do referido recurso.*

*Acompanhei 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.*

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo nº 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem -status- constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se dá provimento em parte. TST – ROAA – 15/2004-000-20.00.0 (Ac. SDC) – 20ª Reg. – Relator Min. Jose Luciano de Castilho Pereira – DJ 1.7.05, pág. 445”

“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical. Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: “Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)” (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira) (destaques nossos).

## Certificado de Regularidade Sindical (CRS)

### CLÁUSULA 50ª – CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)

As empresas deverão requerer junto aos Sindicatos Profissional e Patronal o **CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL (CRS)**, que será emitido pelos sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho, para garantir às empresas todas as isenções e prerrogativas constantes nesse instrumento coletivo.

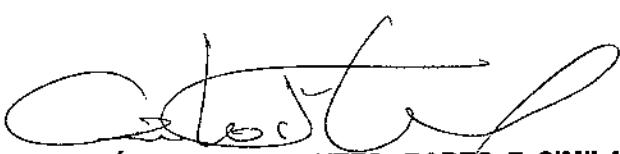

# SHS

Sindicato dos hotéis, restaurantes, bares e similares de Ribeirão Preto e região

Ribeirão Preto, 1º de novembro de 2018.



**O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BARRETOS E REGIÃO**  
Ivair José de Oliveira



**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**  
Carlos Frederico Marques