

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO **(01.11.2016 a 31.10.2017 – 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**, de conformidade com o artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do 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 2016 a 31 de outubro de 2017, 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, Rotisseries, 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\$ 1.200,00 (mil e duzentos reais) a partir de 1º de novembro/2016, vigentes até 31 de março de 2017 e R\$ 1.228,00 (mil duzentos e vinte e oito reais) vigentes a partir de 1 de abril de 2017 até 31 de outubro de 2017.

§ 1º. - No valor do Piso Salarial já estão computados a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2015 a outubro/2016.

§ 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\$ 1.032,00 (mil e trinta e dois reais) e, após este período, o piso estabelecido no caput.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA 4ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários, para aqueles que recebam acima do piso salarial, até três pisos salariais, a partir de 1º de novembro de 2016 (Data Base da Categoria), deverão ser pagos mediante a aplicação do percentual de 8,5% (oito ponto cinco por cento) sobre o salário atual, sendo 6,5% (seis ponto cinco por cento) em novembro de 2016, e o restante em abril de 2017 e os salários maiores de três pisos salariais, fica à livre negociação.

CLÁUSULA 5ª - 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/2015 a outubro/2016, bem como a produtividade e o aumento real.

CLÁUSULA 6ª – REAJUSTE PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE E QUE RECEBEM ACIMA DO PISO SALARIAL

Os empregados admitidos após a data-base, ou seja, 1º de novembro de 2015 terão seus salários corrigidos de acordo com a seguinte tabela proporcional, considerando a fração de 0,54 por mês de trabalho entre a admissão após a data base, ou seja, entre 01.11.2015 até 31.10.2016, apenas para os salários fixos ou partes fixas:

Data da Admissão	Índice a ser aplicado	Equivalência
Dezembro/2015	1,0594	(11 x 0,54)
Janeiro/2016	1,054	(10 x 0,54)
Fevereiro/2016	1,0486	(09 x 0,54)
Março/2016	1,0432	(08 x 0,54)
Abril/2016	1,0378	(07 x 0,54)
Mai/2016	1,0324	(06 x 0,54)
Junho/2016	1,027	(05 x 0,54)
Julho/2016	1,0216	(04 x 0,54)
Agosto/2016	1,0162	(03 x 0,54)
Setembro/2016	1,0108	(02 x 0,54)
Outubro/2016	1,0054	(01 x 0,54)

Os empregados admitidos após a data-base, ou seja, 1º de novembro de 2015 terão ainda seus salários de novembro/2016 corrigidos no mês de abril/2017 de acordo com a seguinte tabela proporcional, considerando-se a fração de 0,166 por mês de trabalho entre a admissão após a data-base, ou seja, 01.11.2015 até 31.10.2016, apenas para os salários fixos ou partes fixas, e a diferença somada à correção efetuada em novembro obedecida a tabela anterior.

Data da Admissão	Índice a ser aplicado	Equivalência
Dezembro/2015	1,0182	(11 x 0,166)
Janeiro/2016	1,0166	(10 x 0,166)
Fevereiro/2016	1,0149	(09 x 0,166)
Março/2016	1,0132	(08 x 0,166)
Abril/2016	1,0116	(07 x 0,166)
Mai/2016	1,0099	(06 x 0,166)
Junho/2016	1,0083	(05 x 0,166)
Julho/2016	1,0066	(04 x 0,166)
Agosto/2016	1,0049	(03 x 0,166)
Setembro/2016	1,0033	(02 x 0,166)
Outubro/2016	1,0016	(01 x 0,166)

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 7ª – 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.

CLÁUSULA 8ª - 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 9ª – 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 10ª – 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 11ª – 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 12ª - 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 13ª – 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 14ª - 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 15ª - GORJETAS OBRIGATÓRIAS OU COMPULSÓRIAS

Desde que para distribuição entre os seus empregados, as empresas poderão adotar o sistema de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias (10%).

§ 1º - Quando da cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou cupons fiscais acompanhadas dos dizeres "GORJETA".

§ 2º - Serão respeitados os Acordos Coletivos vigentes firmados entre o Sindicato suscitante e empresas da categoria.

§ 3º - Na modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, do resultado obtido com a cobrança destas, as empresas poderão reter até 30% do valor bruto das mesmas para pagamento dos encargos fiscais e trabalhistas correspondentes, bem como do INSS (parte do empregado), distribuindo aos empregados 70% do valor remanescente, que serão inclusos em holerite em campo próprio distinto do salário fixo, que deverá ser quitado diretamente ao empregado, devendo esta situação ser anotada em CTPS.

§ 4º - Do valor remanescente para distribuição aos empregados constante no item anterior, 80% será pago aos garçons do estabelecimento e 20% aos demais funcionários em partes iguais.

§ 5º - Para fins do disposto no item anterior, não havendo a função de garçom no estabelecimento, poderá o valor destinado para distribuição de que trata o § 3º ser distribuído em partes iguais a todos os funcionários do estabelecimento.

§ 6º - As empresas que adotarem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias deverão, com os recursos provenientes da retenção de 30% do valor bruto das mesmas, calcular e pagar as férias e o 13º salário dos seus empregados com base na média mensal das gorjetas por eles recebidas em holerites (rateio de 70% do valor líquido) nos 12 (doze) meses anteriores à data dos respectivos pagamentos ou periodicidade inferior na impossibilidade de se computar 12 (doze) meses. O FGTS e o INSS serão calculados e pagos de acordo com o valor efetivamente recebido no mês de competência respectivo.

§ 7º - A adoção pela empresa da modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias isenta-a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, de que trata a cláusula seguinte.

§ 8º - Para as empresas que adotarem exatamente o sistema previsto nesta cláusula, dispensar-se-á Acordo Coletivo junto ao Sindicato dos Empregados.

CLÁUSULA 16ª - 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\$ 185,00 (cento e oitenta e cinco 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.

§ 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 supra mencionados, 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.

CLÁUSULA 17ª - ESTABELECIMENTOS QUE NÃO COBRAM GORJETA

A empresa que não efetuar a cobrança de gorjeta (10%) de seus clientes e não adotar qualquer dos sistemas previstos nas cláusulas anteriores fixará aviso no estabelecimento com os dizeres "Não

cobramos gorjeta” ou expressão similar para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus funcionários que recebam ou cobrem gorjeta dos clientes, informando os funcionários desta proibição.

Adicional de Hora Extra

CLÁUSULA 18ª - 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 19ª - 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 20ª – 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 21ª – 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 22ª – VALE ALIMENTAÇÃO

Aos empregados que recebam até 3 (três) salários mínimos, 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\$ 200,00 (duzentos reais), vigentes até 31 de março de 2017, e R\$ 207,00 (duzentos e sete reais) a partir de 1º de abril de 2017, até 31 de outubro de 2017, 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\$ 200,00 (duzentos reais) vigentes até 31 de março de 2017, e R\$ 207,00 (duzentos e sete reais) a partir de 1º de abril de 2017, até 31 de outubro de 2017.

§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\$ 200,00 (duzentos reais) vigentes até 31 de março de 2017, e R\$ 207,00 (duzentos e sete reais) a partir de 1º de abril de 2017, até 31 de outubro de 2017.

§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\$ 200,00 (duzentos reais) vigentes até 31 de março de 2017, e R\$ 207,00 (duzentos e sete reais) a partir de 1º de abril de 2017, até 31 de outubro de 2017.

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

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

§ 9º - 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 23ª - 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 24ª – 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 25ª - 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 uma cesta natalidade, 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.

desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

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;

§ 10ª – 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 26ª – CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO EM EVENTOS SEM DIAS ESPECÍFICOS.

As empresas que trabalham na realização de eventos, a exemplo dos buffets, tendo em vista a dificuldade de especificação dos dias a serem realizados tais eventos, tendo em vista, ainda, a sazonalidade na realização de tais eventos, poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias de realização de tais eventos, podendo variar o número de dias trabalhados, na semana ou no mês, sendo o pagamento de tais empregados feito de acordo com os dias trabalhados no mês, mediante o pagamento mínimo de uma diária de R\$ 108,50 (cento e oito reais e cinquenta centavos), já estando computado nesta diária o pagamento do descanso semanal remunerado, obedecendo a jornada legal de 8 (oito) horas, devendo esta condição constar do contrato escrito ou anotação na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Parágrafo único – 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. Fica assegurada a aplicação da média apurada nos últimos 3 (três) meses da parte variável do salário em todos os cálculos trabalhistas, como férias, 13º salário, aviso prévio, etc.

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\$ 108,50 (cento e oito reais e cinquenta centavos) 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 deverão recolher ao Sindicato Patronal, a título de Contribuição Confederativa, a quantia de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais), até o 5º dia da festa, sob pena de multa de 10% (dez por cento).

e) 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.

f) 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).

g) Aos empregados em meios de hospedagem como Hotéis, Motéis, Flat's, Pensões e assemelhados, no município de Barretos, será devido um abono salarial de R\$ 304,00 (trezentos e quatro reais) a ser pago juntamente com o salário da competência do mês de agosto/2017.

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 de março de 2016.

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
4(quatro) h.	24(vinte e quatro) h.	120(cento e vinte) h.	R\$ 654,54
8(oito) h.	44(quarenta e quatro) h.	220(duzentos e vinte) h.	R\$ 1.200,00

A partir de 1 de abril de 2016, até 31 de outubro de 2016, passam a vigorar os seguintes valores:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
4(quatro) h.	24(vinte e quatro) h.	120(cento e vinte) h.	R\$ 669,81
8(oito) h.	44(quarenta e quatro) h.	220(duzentos e vinte) h.	R\$ 1.228,00

§ 1º – As empresas poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos denominados de “extras”, mediante o pagamento mínimo de uma diária de R\$ 108,50 (cento e oito reais e cinquenta centavos), já estando computado na mesma o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida a jornada legal de 8 (oito) horas, devendo esta condição constar do contrato escrito ou anotação na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social). Fica assegurada a aplicação da média apurada nos últimos 3 (três) meses da parte variável do salário em todos os cálculos trabalhistas, como férias, 13º salário, aviso prévio, etc.

§ 2º 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

§ 3º – 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.

§ 4º - Ficam autorizados os empregadores a estipularem jornadas especiais de trabalho para seus empregados, como a 12 X 36, exceto o exposto na tabela acima, porém, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, prévia e regularmente pactuado com o Sindicato da Categoria Profissional.

Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

CLÁUSULA 31ª – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

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 da contribuição sindical referentes ao sindicato dos empregados e os 3 (três) últimos comprovantes da contribuição sindical referentes ao sindicato patronal.

§ 1º. - A não apresentação dos documentos citados no caput da cláusula acima, importarão na recusa do atendimento da empresa para homologação da rescisão contratual.

§ 2º. – Serão considerados, para quitação das verbas rescisórias, os depósitos bancários efetuados na conta do empregado, dentro do prazo estipulado na alínea “b”, § 6º, do art. 477 da CLT;

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.

§ 1º. Fica vedado à empresa, em caso de dispensa, computar o último mês da estabilidade como aviso prévio;

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.

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 poderão estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Empregados 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, devendo ser compensadas quadrimestralmente, sendo que fica livre a estipulação de outros prazos em Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas e o Sindicato Profissional da Categoria.

Trabalho aos Domingos e Feriados

CLÁUSULA 41ª – AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS, E FOLGAS MENSAIS

Em observância à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, à Lei 11.101, 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 funcionários trabalhem aos domingos.

§1º - As empresas que exercem trabalho aos domingos deverão fazer escala de revezamento de forma que, no mínimo, uma vez a cada três semanas esta coincida aos domingos, sem prejuízo da folga semanal, de forma que os funcionários tenham no mínimo 5 (cinco) folgas mensais.

§2º - O parágrafo anterior não se aplica aos funcionários 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 em dobro das horas efetivamente trabalhadas, sem prejuízo do descanso semanal remunerado.

FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA 42ª – 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 43ª – 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 44ª - ATESTADOS MÉDICOS

As empresas considerarão válidos os atestados médicos 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 24h (vinte e quatro horas) após a consulta ou alta médica, sob pena de não serem aceitos

pelo empregador, sendo considerada a ausência como falta injustificada.

§ 2º - Fica assegurado à mãe de filhos até 15 anos, o abono de um dia por semestre para levar seus filhos ao médico, mediante apresentação de atestado médico.

RELAÇÕES SINDICAIS

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA 45ª – 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 46ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS

As empresas integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto, signatário da presente Convenção, que sejam associadas à Entidade, deverão recolher Contribuição Assistencial/Confederativa Patronal, determinada por Assembléia Geral Extraordinária da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
até R\$ 5.000,00	R\$ 135,00
de R\$ 5.000,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 153,00
de R\$ 15000,01 a R\$ 30.000,00	R\$ 173,00
Acima de R\$ 30.000,00	R\$ 189,00

§ 1º. Os recolhimentos na forma acima estipulada, serão efetuados trimestralmente nos meses de novembro/2016, fevereiro/2017, maio/2017 e agosto/2017, cujos vencimentos serão informados pela entidade patronal, podendo ser fixados entre o 15º e o 30º dia útil do mês correspondente para o pagamento.

§ 2º. Os recolhimentos feitos fora do prazo, serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e de atualização monetária pelo IPC-Fipe ou por outro índice que venha a substituí-lo.

§ 3º. Os valores das parcelas para os meses de fevereiro/2017, maio/2017 e agosto/2017 poderão ser corrigidos pelo IPC-Fipe ou por outro índice que venha a substituí-lo.

CLÁUSULA 47ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Conforme disposto no artigo 8, inciso IV, da Constituição Federal, e deliberado na Assembléia Geral Extraordinária por decisão unânime, será descontada dos empregados, a contribuição assistencial da seguinte forma:

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 R\$ 38,00 (trinta e oito reais), nos meses de novembro de 2016 e maio de 2017, até o dia 15 do mês subsequente.

b) **CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO SINDICAL** – 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/2016 e maio/2017) e recolher ao Sindicato Profissional até o dia 15 do mês subsequente.

c) Os valores deverão ser recolhidos em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, à Caixa Econômica Federal, nos prazos determinados nesta cláusula;

d) 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;

e) Dos empregados admitidos após o mês de novembro de 2016 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 48ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir dúvidas ou divergências surgidas na aplicação da convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 49ª - MULTA

Fica estabelecida multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial pelo descumprimento de qualquer uma das Cláusulas desta convenção, em favor da parte prejudicada.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 50ª – NEGOCIAÇÃO DURANTE A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Fica convencionado que durante a vigência da convenção os Sindicatos poderão negociar e fixar vantagens da natureza social ou econômicas beneficiando empregados de uma só empresa ou de grupo de empresas, mediante acordo à parte ou através de aditamentos.

Outras Disposições

CLÁUSULA 51ª – VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Por estarem de acordo com os termos acima, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2016/2017, declarando, ainda os representantes legais, abaixo assinados, que, têm conhecimento e convalidam o presente instrumento.

Ribeirão Preto, 1º de novembro de 2016.

**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