

# CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

**PERÍODO DE 01/11/2020 A 31/10/2022**

O SECHSAR – SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE APARECIDA, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, conforme processo nº 219.898/61. Fls. 39 do livro 31, inscrito no CNPJ sob nº 51.627.768/0001-20, com sede à Rua Dr. Rangel de Camargo nº 30, Bairro Ponte Alta, CEP 12.570-000, em Aparecida – SP; neste ato representado por seu Presidente Luis Carlos Apolinário Magalhães, portador do RG nº 20.699.375-SSP-SP, inscrito no CPF sob nº 071.220.798-24, na qualidade de representante dos trabalhadores desta categoria nos municípios de: **UBATUBA, CARAGUATATUBA, SÃO SEBASTIÃO E ILHABELA**, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária de seus filiados, realizada em 29 de julho de 2020, conforme edital publicado no jornal “AGORA”, na edição do dia 16 de julho de 2020, página B4, e o **SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE UBATUBA – SINHOES Litoral Norte**, registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, código sindical nº 000.559.233.01871-0, inscrito no CNPJ sob nº 50.322.361/0001-22, com sede à Rua Jordão Homem da Costa nº 67 – Salas 17 – Centro, CEP 11.680-000, em Ubatuba-SP, com abrangência nos municípios acima mencionados, neste ato representado por seu Presidente Claudino Velloso Borges Neto, portador do RG nº 5.865.172-X-SSP-SP, inscrito no CPF sob nº 669.999.798-04, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária de toda sua categoria, realizada em 24 de setembro de 2020, conforme edital publicado no jornal Diário do Litoral Norte, na edição do dia 15 de setembro de 2020, página 2, onde as partes acordaram os seguintes termos de reajustamento salarial, e outros fins nele contidos.

## **VIGÊNCIA E CATEGORIA ABRANGIDA**

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

As partes fixam a vigência de presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de novembro de 2020 até 31 de outubro de 2022**, e a data base da categoria em 1º de novembro.

**Parágrafo Único** – As partes acordam neste ato, de que as cláusulas econômicas, bem como, as condições de enquadramento do REPIS para o período de 1º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022, deverão ser reajustadas por aditamento entre os sindicatos convenentes.

### **CLÁUSULA 2ª – CATEGORIA ABRANGIDA**

As categorias das empresas e/ou empregados que independentemente de integrarem ou não os quadros associativos dos sindicatos, obrigados a observância da presente Convenção Coletiva de Trabalho, são as seguintes: ALBERGUES, ALOJAMENTOS, APART HOTEIS, BAR E MERCEARIA, BARES, BARES DANÇANTES, BINGOS, BOITES, BOMBONIERES, BOTEQUINS, BUFFET’S, CABARÉS, CAFETERIAS, CALDO DE CANA, CAMPINGS, CANTINAS, CASA DE COMODOS, CASA DE DIVERSÕES, CASA DE JOGOS, CASA DE LANCHES, CHALÉS, CHURRASCARIAS, CLUBES DE CAMPO, COLÔNIA DE FÉRIAS, DANCING’S, CONFEITARIAS, DANCETERIAS, DOCERIAS, DOCERIAS E PADARIAS, DORMITÓRIOS, DRIVE INS, EMPRESAS DE ALIMENTAÇÃO E BEBIDAS ENTREGUES EM DOMICILIO EM GERAL, EMPRESAS QUE COMERCIALIZEM BEBIDAS NO VAREJO, ALIMENTAÇÃO PREPARADA OU CONGELADA, HOSPEDAGEM, FAST FOODS, FLAT’S, FLIPERAMAS, HOSPEDARIAS, HOTÉIS, LANCHONETES, LANCHONETES E PADARIAS, LEITERIAS, LOJAS DE CONVENIÊNCIA, MOTÉIS, PADARIAS, PANIFICADORAS, PARQUE DE DIVERSÕES, PASTELARIAS, PENSÕES, PESQUEIROS, PIZZARIA E PADARIA, PIZZARIAS, Pousadas, QUIOSQUES, RESTAURANTES, ROTISSERIAS,



SALSICHARIAS, SELF SERVICE, SORVETERIAS, SPAS, TAXI GIRLS E TRAILERS, com abrangência da base territorial das cidades comuns entre os Sindicatos convenentes.

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

### CLÁUSULA 3ª - SALÁRIO NORMATIVO/PISO

Fica estabelecido salário normativo, de 1º de novembro de 2020 a 31 de janeiro de 2021, de **R\$ 1.335,40** (Um mil trezentos e trinta e cinco reais e quarente centavos), equivalente a **R\$ 6,07** (Seis reais e sete centavos) por hora, e a partir de **1º de fevereiro de 2021**, de **R\$ 1.399,20** (Um mil trezentos e noventa e nove reais e vinte centavos), equivalente a **R\$ 6,36** (Seis reais e trinta e seis centavos) por hora.

### CLÁUSULA 4ª - REPIS /REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Micro empreendedor Individual (MEI), as Micro empresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

**§1º** - Considera-se para efeito e aplicação do REPIS, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Micro empreendedor Individual (MEI), limitado ao faturamento de R\$. 81.000,00(Oitenta e um mil reais) e que possua apenas 1 (um) empregado; Microempresa (ME), aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores a R\$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados;

**§2º** - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma estabelecida, deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário ao Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ubatuba - SINHORES Litoral Norte, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão Social; CNPJ; Numero de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; Número de Empregados.
- b) Declaração de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI) MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2020/2021.
- c) Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho e comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho de 2018/2020 e Aditamento.
- d) Cópia impressa da última RAIS.

**§3º** - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, patronal e profissional, estas deverão fornecer às empresas solicitantes a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação;

**§4º** - A falsidade da declaração, uma vez, constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes;

**§5º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão do SINHORES Litoral Norte, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, a **"CERTIDÃO DE**

**REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS**”, devidamente assinada pelos sindicatos profissional e patronal, que lhes facultará, a partir de **01/11/2020 até 31/10/2021**, a praticar o piso salarial com valor diferenciado daquele previsto na cláusula 3ª como segue:

- De 1º de novembro de 2020 a 31 de janeiro de 2021, Piso Salarial de: **R\$ 1.201,20 (Um mil duzentos e um reais e vinte centavos)**, equivalente a **R\$ 5,46 (Cinco reais e quarenta e seis centavos) por hora**;
- A partir de **1º de fevereiro de 2021**, Piso Salarial de: **R\$ 1.258,40 (Um mil duzentos e cinquenta e oito reais e quarenta centavos)**, equivalente a **R\$ 5,72 (Cinco reais e setenta dois centavos) por hora**;

**§6º** - O prazo para requerer a ADESÃO/RENOVAÇÃO ao REPIS 2020/2021, terminará no dia **29/01/2021**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até a data do protocolo do requerimento estejam exercendo suas atividades sem empregados;

**§7º** - Para a comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento do piso salarial diferenciado, a prova se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS 2020/2021**;

**§8º** - Nas rescisões do contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato rescisório;

**§9º** - As empresas com faturamento superior ao limite permitido conforme §1º, poderão requerer o enquadramento ao REPIS, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos no §2º, alíneas “a”, “c” e “d” desta cláusula, inclusive quanto aos prazos de adesão, para o fim de obterem todos os benefícios desta CCT vinculados às empresas enquadradas ao REPIS, exceto o benefício do Piso Salarial Diferenciado, ressalvado que deverão cumprir as exigências de cada cláusula de benefício que for requerido.

**§10º** - Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes, conforme parágrafo anterior, receberão do SINHORES Litoral Norte, sem qualquer ônus, **“CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO AOS BENEFÍCIOS VINCULADOS AO REPIS 2020/2021”**, devidamente assinado pelos sindicatos profissional e patronal, que lhes permitirá gozar os demais benefícios desta CCT vinculados às empresas enquadradas ao REPIS, conforme previsto no parágrafo 9º desta cláusula.

**§11º** - Independentemente de já possuir a Certidão, válida até 31/10/2020, todas as empresas que desejam aderir ao REPIS-2020/2021 deverão requerer a RENOVAÇÃO da Certidão de Regularidade de Situação Sindical e Adesão ao REPIS, nos termos do parágrafo 2º ou do parágrafo 9º desta cláusula;

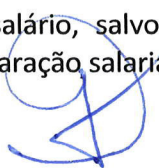
**§12º** - As empresas que aderirem pela primeira vez ao REPIS, a partir da CCT 2020/2022, só poderão aplicar o piso previsto no Parágrafo 5º desta Cláusula, para os Empregados admitidos a partir de 01/11/2020;

**§13º** - As empresas que já possuíam a Certidão com validade até 31/10/2020, caso não requeiram sua RENOVAÇÃO, válida para a CCT 2020/2022, terão que adotar o piso salarial previsto na Cláusula 3ª desta Convenção Coletiva.

#### **CLÁUSULA 5ª - REAJUSTAMENTO SALARIAL**

A partir de **1º de fevereiro de 2021**, os salários superiores aos pisos vigentes no mês de novembro de 2019, serão reajustados com o percentual de **4,77% (quatro vírgula setenta e sete por cento)**.

**Parágrafo Único** - Poderão ser compensadas todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.



#### **CLÁUSULA 6ª – ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

Aos empregados admitidos após 1º de novembro de 2019, de acordo com o estabelecido no caput da Cláusula 5ª desta Convenção Coletiva será garantido, a partir de 01/02/2021, reajuste proporcional a 1/12 avos por mês trabalhado, aplicado sobre o percentual de reajuste estabelecido de acordo com o regime de enquadramento ou não ao REPIS.

#### **CLÁUSULA 7ª – PAGAMENTO AO ANALFABETO**

Os pagamentos dos salários, férias e décimo terceiro salário ao empregado analfabeto deverão ser efetuados em moeda corrente nacional, na presença de duas testemunhas.

#### **CLÁUSULA 8ª - PAGAMENTO COM CHEQUES**

A empresa concederá ao trabalhador, no horário de funcionamento bancário, excluindo-se os intervalos para refeições, tempo necessário para recebimento dos salários quando o pagamento for feito com cheque.

#### **CLÁUSULA 9ª - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Garantia do mesmo salário ao empregado admitido para mesma função de outro dispensado sem justa causa, sem considerar as vantagens pessoais.

**Parágrafo Único** - O empregado que vier a substituir outro empregado (férias ou licença maternidade ou benefício previdenciário) com maior salário, que não tenha caráter eventual e enquanto perdurar mencionada substituição, receberá o salário do substituído, excluindo-se as vantagens pessoais.

#### **CLÁUSULA 10ª - REFEIÇÃO**

Os empregadores que fornecem refeição a seus empregados poderão descontar dos salários dos mesmos, a quantia de R\$ 5,00 (cinco reais) mensal.

§1º - Lembramos aos senhores empregadores que as situações vigentes significam direito adquirido.

§2º – Fornecimento da alimentação pela empresa, não a isenta da concessão da cesta básica.

§3º - Fica vedado qualquer fornecimento de lanche, pizza, salgados ou similares, a título de refeição.

#### **CLÁUSULA 11ª - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS**

Fica proibido o desconto no salário dos empregados dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir o empregado às normas e/ou resoluções da empresa, as quais deverão ser do conhecimento do empregado.

#### **CLÁUSULA 12ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento de comprovante de pagamento, contendo a identificação do empregador e do empregado e discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive anuênios destacadamente. A entrega das cestas básicas será efetuada em recibo próprio.

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

#### **CLÁUSULA 13ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

O adiantamento da primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias deverá ser pago sempre que o empregado o solicitar, de conformidade com a lei nº 4.749/65.



#### **CLÁUSULA 14ª – GRATIFICAÇÃO DE CAIXA**

Fica estabelecida a gratificação de quebra de caixa no valor correspondente a 10% (dez por cento) sobre o piso da categoria vigente, para aqueles empregados registrados nesta função.

**Parágrafo Único** – Salvo condições mais benéficas previstas em acordo coletivo individual.

#### **CLÁUSULA 15ª - HORAS EXTRAS E COMPENSAÇÃO**

As horas-extras após a jornada normal serão pagas com adicional de 70%.

**Parágrafo Único** - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário, se o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro, de maneira que não ultrapasse o máximo de 10 horas diárias;

#### **CLÁUSULA 16ª – ANUÊNIO**

Os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa, superior a 1 (um) ano ininterrupto, farão jus ao acréscimo de 1% (um por cento) sobre o seu salário fixo, a cada ano de serviço, até o máximo de 35 anuênios ou 35 anos de serviço à mesma empresa.

**Parágrafo Único** - Os valores referentes aos anuênios deverão ser anotados destacadamente no holerite ou recibo de pagamento.

#### **CLÁUSULA 17ª - ADICIONAL NOTURNO**

Pagamento de adicional noturno no período compreendido entre às 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte, com acréscimo de 24% (vinte e quatro por cento).

#### **CLÁUSULA 18ª - TAXA DE SERVIÇO ou GORJETA**

As empresas que adotarem a cobrança de taxa de serviço nas notas de despesas de seus clientes, Taxa de Serviço ou Gorjeta, ficam obrigadas a repassarem os valores arrecadados aos seus empregados, por via de rateio, observando o critério de pontos ou de paridade.

**§1º** - O montante mensal arrecadado a título de gorjeta compulsória, será distribuído da seguinte forma:

- I. Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **LUCRO PRESUMIDO OU REAL**:
  - a) **67%** (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio praticado entre a empresa e seus empregados, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
  - b) **33%** (trinta e três por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.
- II. Nas empresas enquadradas no regime de tributação diferenciado (**SIMPLES NACIONAL**):
  - a) **80%** (oitenta por cento) para os empregados participantes do rateio praticado entre a empresa e seus empregados, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e



- b) **20%** (vinte por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

**§2º** - As empresas enquadradas no REPIS, independentemente do enquadramento tributário descrito no parágrafo anterior, deverão requerer a expedição do Certificado de Implantação da Taxa de Serviço ou Gorjeta, através de encaminhamento de OFÍCIO de solicitação ao SECHSAR – Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Aparecida e Região e ao SINHOES, juntamente com os seguintes documentos:

- a) Termo de reunião dos trabalhadores, tendo a aprovação de mais 2/3 dos trabalhadores, para implantação e forma de rateio da Taxa de Serviço ou Gorjeta;
- b) A lista de presenças da reunião deve estar no corpo do termo, com a assinatura de todos os trabalhadores presentes, obedecendo ao quórum de presenças de 2/3 dos empregados na empresa;

**§3º** - As empresas somente terão regularidade na cobrança da Taxa de Serviço, com a comprovação do Certificado de Implantação da Taxa de Serviço ou Gorjeta assinado pelos sindicatos profissional e patronal.

**§4º** - As empresas não enquadradas no REPIS, poderão adotar a cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, mediante a concordância dos trabalhadores em assembleia nos termos do artigo 612 da CLT e Lei 13.419/2017, assistida pelo sindicato profissional;

**§5º** - As empresas ficam obrigadas a promover a anotação na CTPS de cada empregado do sistema ajustado, para efeito das obrigações trabalhistas concernentes e pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, Férias, 13º (décimo terceiro) salário e contribuições previdenciárias;

**§6º** - A adoção da referida taxa pela empresa e consequente repasse aos empregados, não exclui o pagamento do salário avençado.

#### **CLÁUSULA 19ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADOS**

Recomenda-se aos empregadores em havendo a participação dos empregados no lucro e/ou resultado das empresas, nos termos da legislação vigente e mediante acordo entre as partes, o façam com assistência dos Sindicatos suscitantes.

#### **CLÁUSULA 20ª – VALE COMPRA/ ALIMENTAÇÃO**

As empresas concederão mensalmente aos seus empregados vale compra e/ou alimentação, até o dia 10 de cada mês, na forma de Cartão Benefício, nos seguintes valores e períodos:

- De 01 de Novembro de 2020 a 31 de Janeiro de 2021, no valor de **R\$ 198,00 (Cento e noventa e oito reais)**;
- A partir de 01 de Fevereiro de 2021, no valor de **R\$ 207,50 (Duzentos e sete reais e cinquenta centavos)**

**§1º** - Poderão ser descontados do referido valor as faltas injustificadas, na proporção de 1/30 por falta injustificada;

**§2º** - Consideram-se faltas justificadas, somente aquelas previstas na cláusula 44ª desta Convenção Coletiva de Trabalho e na Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e as compensáveis em banco de horas. No período de férias e de licença maternidade, o empregado não perde o direito ao vale compra e/ou alimentação;



**§3º** - O valor do vale compra e/ou alimentação será concedido exclusivamente em crédito através de cartão benefício, nunca em dinheiro, exceto em caso de indenização;

**§4º** - É vedada a concessão de gêneros alimentícios;

**§5º** - A concessão do vale compra e/ou alimentação será efetuado em recibo próprio.

#### **CLÁUSULA 21ª - VALE TRANSPORTE**

As empresas deverão cumprir a legislação referente a VALE TRANSPORTE, ou seja, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87, sempre dependente de requerimento do empregado.

**§ 1º** – As empresas estabelecidas fora do perímetro urbano, e as que funcionem além do horário de linhas regulares de ônibus, fornecerão aos seus empregados transportes próprios e/ou contratados, gratuitos;

**§2º** - Para os empregados que utilizam condução própria, poderá as Empresas conceder o pagamento do vale transporte em dinheiro, mediante anotação em recibo de pagamento, ou por meio de cartão benefício VALE COMBUSTIVEL, o qual não será considerado verba de caráter salarial, haja vista tratar-se de indenização pelo gasto com condução.

#### **CLÁUSULA 22ª - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

**A – relativas ao empregado titular:**

R\$. 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de **morte natural ou acidental**;

Até R\$. 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente**;

R\$. 13.500,00 (treze mil e quinhentos reais) como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$. 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 2 (duas) **cestas básicas** em caso de morte;

Até R\$. 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento e;

Até R\$. 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais) como **auxílio invalidez total por acidente**, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação às novas condições de vida.

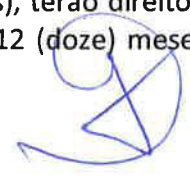
**B – relativas à família do empregado titular:**

**Cônjuge:** em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

**Filhos:** em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menores de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

**Doença Congênita dos Filhos:** ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 (seis) 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 Acidental;

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



**Cesta Natalidade:** em caso de nascimento do filho (a) da funcionária (o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento, contendo os seguintes itens:

Quantidade	Produto	Tamanho/Volume	Marca
01	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades	Associados
01	Shampoo adulto	350ml	Seda
01	Condicionador adulto	350ml	Seda
02	Sabonetes	75gr	Dove
01	Pomada p/assadura	45gr	Baby Med
01	Esparadrapo	2,5 x 4,5	Associados
01	Gaze	c/5	Cremer
01	Cotonete	75un	Topz
01	Talco	200gr	Opus Cosm. Brasil
01	Shampoo	200ml	Kids
01	Óleo de amêndoas	100ml	Formax
01	Algodão	25gr	Polo
01	Fralda descartável	Pequena	Turma da Mônica
01	Lenço umedecido	100gr	Baby
01	Bolsa térmica kids		
01	Caixa pequena		

**C – relativas à empresa empregadora:**

**Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Titular:** Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

**D –** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de **R\$. 7,00** (sete reais) por empregado beneficiado;

**E –** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

**F –** Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. **Exceções:** trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;

**G –** As empresas deverão apresentar a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados, anexar a **GFIP** à relação;

**H –** Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta Cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

**I -** Os sócios das empresas que constarem no contrato social poderão aderir ao seguro respeitando o limite de idade de **65 (sessenta e cinco anos)**.

**§1º -** Cabe aos Sindicatos, patronal e profissional, a fiscalização sobre o cumprimento desta cláusula;

**§2º -** Será de responsabilidade do Sindicato dos Empregados exigir dos empregadores a exibição do comprovante de pagamento do seguro dos empregados, das empresas correspondentes;




**§3º** - As empresas ficam obrigadas a fornecer a Seguradora/Corretora a relação de seus empregados, através do Departamento de Pessoal, ou de seu Contador, para que os mesmos recebam a Apólice do Seguro;

**§4º** - Sempre que necessário e atendendo a 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;

**§5º** - O Seguro previsto na presente cláusula é obrigatório e terá sua vigência coincidente com a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho;

**§6º** - Será cobrada da empresa que não pagar o seguro disposto 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 empresas ficam obrigadas a apresentação do comprovante de inclusão do ex-empregado no Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo;

**§8º** - 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;

**§9º** - 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 E DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA 23ª - TRABALHO EM REGIME ESPECIAL**

A contratação de empregados para o trabalho em regime especial e/ou parcial, de que trata o artigo 58-A da CLT e lei 10243/01, somente poderá ser feita mediante acordo coletivo entre o Sindicato Profissional e a empresa, está última assistida pelo Sindicato Patronal.

### **CLÁUSULA 24ª – TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA**

As empresas somente poderão terceirizar a atividade fim, desde que a empresa terceirizada cumpra rigorosamente na íntegra o que estabelece a presente Convenção Coletiva, com relação aos empregados alocados na empresa tomadora de serviço da categoria.

**Parágrafo Único** – Cabe a empresa tomadora de serviço, a fiscalização junto a empresa terceirizada, sobre o cumprimento desta Convenção, quanto aos empregados alocados.

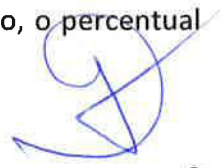
### **CLÁUSULA 25ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSÃO/MESMA FUNÇÃO**

É proibida a contratação experimental de empregados, nas mesmas funções por eles anteriormente exercidas na mesma empresa, exceto se já passados três anos do término dos antigos contratos.

### **CLÁUSULA 26ª - ANOTAÇÃO NA CTPS**

Os empregadores anotarão nas CTPS dos empregados, as funções por eles exercidas, conforme a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), ficando expressamente proibido o registro na função de auxiliar e de serviços gerais, na categoria.

**Parágrafo Único** – Os empregadores anotarão na CTPS do empregado comissionado, o percentual das comissões a que ele fizer jus.



### **CLÁUSULA 27ª DEMISSÃO DATA/BASE**

Aos empregados dispensados, sem justa causa, no trintídio que antecede a data base, será devido o pagamento de indenização de 1 (um) salário, independentemente do aviso indenizado ou não, conforme disposição legal (Lei nº 7.238/84 e Súmula 314/ TST).

§1º - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se data da dispensa a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado ou trabalhado (Lei 12.506/2011, Súmula 182/TST e Artigo 487, §1º/CLT);

§2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado ocorrer após a data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

### **CLÁUSULA 28ª - CARTA AVISO**

Fica estabelecido que a empresa, ao dispensar qualquer empregado sob alegação de prática de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, avise-o do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos.

### **CLÁUSULA 29ª – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO (HOMOLOGAÇÃO) E PRAZOS**

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, poderão ser realizadas na própria empresa, por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, sendo facultada a realização de homologação no sindicato profissional, visto que a conferência das verbas rescisórias confere maior segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores.

§1º - A rescisão do contrato de trabalho com entrega dos documentos e o pagamento das verbas rescisórias ao empregado, deverão obedecer ao prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato, conforme estabelecido no artigo 477, §6º da CLT;

§2º - Optando pela homologação no sindicato profissional, deverá ser respeitado o prazo para o pagamento das verbas rescisórias e o prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir do término do contrato, para homologação das rescisões, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;

§3º - As rescisões do contrato de trabalho realizadas na própria empresa deverão ser comunicadas ao Sindicato dos Trabalhadores, no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da efetivação da rescisão, mediante envio de cópia dos seguintes documentos:

- a) Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho assinado pelo empregado;
- b) Ficha de Registro de Funcionário atualizada;
- c) Extrato analítico do FGTS.

§4º - O descumprimento do §3º desta cláusula, acarretará a empresa o pagamento de multa de 1/30 (um trinta avos) por dia de atraso, limitada a um 1 (um) piso de enquadramento empresa;

§5º - As empresas enquadradas no REPIS estão dispensadas da multa descrita no parágrafo 4º.

### **CLÁUSULA 30ª - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço na empresa.

§1º - Dessa forma todos terão no mínimo 30 dias durante o primeiro ano trabalhado, somando a cada ano mais 3 dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata esta cláusula, somente será computado a partir do momento em que se configure uma relação contratual que supere 1 (um) ano na mesma empresa (Lei nº 12.506/2011 – Nota Técnica Nº 184/2012 CGRT/SRT/MTE);

§2º - Fica garantido aos empregados com 45 anos de idade, ou mais, aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, desde que estejam trabalhando há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, quando

demitidos sem justa causa, aplicando-se a situação mais favorável entre os parágrafos 1º e 2º desta cláusula;

**§3º** - Na hipótese do §2º, a empresa poderá optar pela conversão ao aviso prévio de 45 dias em indenização, no todo ou em parte;

**§4º** - O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio, de sua iniciativa ou de iniciativa do empregador, quando comprovado a obtenção de novo emprego, sem que isso signifique qualquer ônus para as partes, devendo o empregador remunerar somente os dias efetivamente trabalhados, seja na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.

### **GARANTIA DE EMPREGO E ESTABILIDADE**

#### **CLÁUSULA 31ª - ESTABILIDADE PARA GESTANTES**

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego às mulheres gestantes, desde a confirmação da gravidez até 30 dias após o término da estabilidade compulsória prevista em lei.

**§1º** - A referida estabilidade, relativa aos 30 dias posteriores ao término da estabilidade compulsória prevista em lei, que não se confunde com o aviso prévio, poderá ser convertida em indenização pelo empregador;

**§2º** - A gestante fica desobrigada de exercer funções penosas, e de tarefas que exijam esforço incompatível com seu estado;

**§3º** - A empregada deverá na despedida injusta, comunicar ao empregador seu estado gravídico, até 60 dias após sua demissão;

**§4º** - No caso de aborto involuntário, a empregada gozará de 15 (quinze) dias de estabilidade, a contar da intervenção médica, devidamente comprovada.

#### **CLÁUSULA 32ª - GARANTIA DE EMPREGO - MÃE ADOTANTE**

As empregadas adotantes terão o emprego garantido pelo prazo de 05 meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05 (cinco) dias contados da formalização da adoção.

#### **CLÁUSULA 33ª - EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde a notificação para seleção até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação. Deixa de prevalecer a cláusula, se o empregado for dispensado por excesso de contingente ou qualquer outro motivo.

**Parágrafo Único** - Em caso de engajamento, o empregado terá o prazo de dez (10) dias após a "baixa" para comunicar o fato ao empregador.

#### **CLÁUSULA 34ª - EMPREGADO ACIDENTADO**

O empregado acidentado no trabalho terá estabilidade no emprego pelo período de 12 meses após o seu retorno, a teor do Art. 118 da lei 8.213/91.

#### **CLÁUSULA 35ª - GARANTIA DE EMPREGO - VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

Garantia de emprego aos empregados que contarem com prazo de 24 meses para a concessão da aposentadoria, desde que trabalhem há mais de 05 anos na mesma empresa, devendo o empregado denunciar o fato até o término do aviso prévio. Essa garantia cessará na data limite para a concessão da aposentadoria fixada pela Previdência Social.



### **CLÁUSULA 36ª - CIPEIRO**

É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros da CIPA eleitos pelos empregados, titulares e suplentes, em consonância com o inciso II letra "a" do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e com o precedente nº 77 do C. T. S. T.

### **JORNADA DE TRABALHO, COMPENSAÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

### **CLÁUSULA 37ª - BANCO DE HORAS**

As empresas enquadradas e certificadas pelo REPIS poderão criar seu banco de horas, por ADESÃO, com vigência superior a 6 (seis) meses e limitado a 12 (doze) meses, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) As horas acumuladas no banco de horas durante o mês deverão ser compensadas com folgas ou férias complementares, com acréscimo de 50% na compensação ou serem pagas, se não compensadas, com acréscimo de 70%;
- b) Serão consideradas como horas-extras, para o fim de integrar o banco de horas, as que ultrapassarem as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de maneira que não ultrapasse o máximo de 10 (dez) horas diárias;
- c) Em caso de rescisão do contrato de trabalho, far-se-á a apuração das horas-extras do período efetivamente trabalhado; o mesmo critério será aplicado na hipótese de interrupção do contrato de trabalho, inclusive no caso de férias;
- d) Nas demissões por qualquer motivo, inclusive voluntária, e havendo saldo em favor do empregado, o valor respectivo com os acréscimos 70% será quitado quando da rescisão do contrato de trabalho;
- e) A compensação e/ou pagamento das horas-extras apuradas na conformidade dos dispositivos supra, poderá, mediante acordo entre empregadores e empregados, ser efetivado com a concessão de férias complementares correspondentes;
- f) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados, por escrito, o volume de horas acumuladas, fornecendo-lhes um extrato mensal mediante recibo, sob pena de não o fazendo, ficarem impedidas de proceder a compensação, com o consequente pagamento das horas excedentes;
- g) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá, com a anuência do empregador, efetuar o pagamento das horas ausentes com os créditos das horas acumuladas em banco, não sendo considerada a sua ausência como falta, para todos os fins legais, desde que comunique o empregador com antecedência.

§1º - Para adesão ao acordo de banco de horas, as empresas enquadradas no REPIS, deverão requerer a expedição do Certificado de Implantação do Banco de Horas, através de encaminhamento de OFÍCIO de solicitação ao SECHSAR – Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Aparecida e Região, juntamente com os seguintes documentos:

- a) Termo de implantação do Banco de Horas, assinado por mais de 2/3 dos trabalhadores, para implantação do banco de horas por adesão;
- b) Cópia de modelo de espelho, a ser fornecido aos trabalhadores, para o controle das horas acumuladas em banco.

§2º - As empresas somente terão regularidade na prática do banco de horas, com a comprovação do Certificado de Implantação do Banco de Horas, assinado pelos sindicatos profissional e patronal, caso seja constatado irregularidade de implantações, as empresas arcarão com multa de 10% (dez por cento) do piso salarial praticado, para cada trabalhador prejudicado, por mês de irregularidade, além de pagar extraordinariamente com o adicional de 70% todas as horas acumuladas em banco irregular;

**§3º** - As empresas não enquadradas no REPIS, estas deverão formular proposta ao Sindicato profissional para negociação previa a implantação do acordo de Banco de Horas.

#### **CLAUSULA 38ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

As Empresas enquadradas e certificadas no REPIS ficam autorizadas, mediante Certidão expedida pelos sindicatos convenientes para o determinado objetivo, a compensar diretamente as horas suplementares da jornada de trabalho normal, até no máximo duas horas extras por dia, até a quinzena imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente caso não compensadas.

**§1º** – Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho sem que tenha havido compensação da jornada extraordinária, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras com adicional de 70%, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão;

**§2º** – O não atendimento das exigências legais para compensação da jornada, inclusive quando estabelecida em acordo tácito, não implica a repetição de pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não ultrapassadas a duração máxima semanal, sendo devido apenas o adicional;

**§3º** – A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada previsto nesta cláusula;

**§4º** - As demais empresas somente poderão praticar a compensação conforme esta cláusula, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado com o sindicato profissional.

#### **CLAUSULA 39ª - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

Em qualquer trabalho contínuo, cuja jornada de trabalho exceda de (06) seis horas é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, qual será, no mínimo de (01) uma hora.

**§1º** - Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar quatro horas;

**§2º** - As empresas optantes e certificadas pelo REPIS, mediante Certidão expedida pelos sindicatos convenientes, para o determinado objetivo, poderão aplicar, mediante a concordância do empregado, a redução no horário de alimentação e descanso para 30 (trinta) minutos, desde que tal redução implique no término da jornada de trabalho antecipada em igual tempo, sendo vedada neste dia a prorrogação em jornada extraordinária;

**§3º** - As demais empresas não enquadradas no REPIS, somente poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso, mediante Acordo Coletivo de Trabalho celebrado com o sindicato profissional.

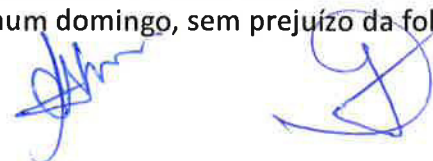
**§4º** - Poderá o horário de alimentação e descanso dos integrantes da categoria ser superior a (2) horas, em razão das condições particulares da categoria, desde que observadas às 11 horas legais, entre as duas jornadas de trabalho.

#### **CLÁUSULA 40ª - REVEZAMENTO - ESCALAS E FOLGAS**

As empresas que trabalharem em turnos ininterruptos de revezamento deverão elaborar escalas de revezamento e folgas, com antecedência de 30 dias.

#### **CLÁUSULA 41ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas que trabalharem em todos os dias da semana concederão aos seus empregados uma folga semanal obrigatória que, uma vez por mês, deverá recair num domingo, sem prejuízo da folga semanal.



§1º - Extraordinariamente caso isso não seja possível, o domingo será pago em dobro, se não compensado;

§2º - Os feriados não compensados serão pagos em dobro.

#### **CLÁUSULA 42ª - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização do livro ou cartão de ponto mecanizado ou não, para efetivo controle de horário de trabalho, a fim de que possibilite o real pagamento das horas trabalhadas, além da jornada normal, para empresas que possuam mais de 10 empregados.

**Parágrafo Único** – As empresas que utilizarem relógios eletrônicos (cartões magnéticos) deverão fornecer mensalmente a seus empregados, cópia (espelho) das anotações.

#### **CLÁUSULA 43ª - ABONO DE FALTA ESTUDANTE**

Aos empregados estudantes, para prestação de provas escolares e vestibulares, desde que haja coincidência de horário, mediante prévia comunicação ao empregador e posterior comprovação.

#### **CLÁUSULA 44ª - ATESTADO MÉDICO E/OU ODONTOLÓGICO**

Reconhecimento pelas empresas de atestados médicos e odontológicos, de acordo com o previsto no artigo 6º, §2º da lei 605/49 e lei 1.761/56.

#### **CLÁUSULA 45ª - VEDAÇÃO À JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL**

Fica vedada a jornada móvel e variável neste ramo de atividade, ante sua nocividade para o trabalhador. (Adota-se o entendimento consagrado no TST ACP 9891900-16.2005.5.09.0004, coibitivo de tal contratação porquanto precarizadora do trabalho, pois carece de eficácia cláusula que fixe jornada móvel e variável, porque prejudicial ao trabalhador. Visível a ilegalidade dessa prática, via da qual intenta a empresa transferir o risco do negócio para os empregados. Os Arts. 4º, caput, e 9º da CLT, disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a lei).

#### **CLÁUSULA 46ª – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36**

Para as empresas enquadradas no REPIS, fica autorizada a implantação por ADESÃO da jornada especial 12X36, mediante Certidão expedida pelos sindicatos convenentes para o determinado objetivo.

**Parágrafo Único** – As demais empresas somente poderão praticar a jornada especial 12x36, mediante a acordo coletivo de trabalho, com a solicitação por meio de ofício aos sindicatos para assistência aos seus signatários.

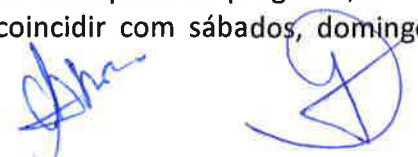
### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLÁUSULA 47ª - FÉRIAS**

As concessões de férias devem ser comunicadas com antecedências, conforme determinado em Lei vigente.

§1º - Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período tenha sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros comprovados pelos empregados;

§2º – O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dia de compensação ou de descanso semanal.



#### **CLÁUSULA 48ª - CASAMENTO**

É facultado ao empregado gozar as férias adquiridas, no período coincidente com a época do seu casamento, desde que comunique a empresa com a antecedência mínima de 45 dias.

#### **CLÁUSULA 49ª - ABONO DE FALTAS – CONSULTA MÉDICA INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO**

Os empregadores concederão aos empregados, licença remunerada de um dia por semestre, para levarem ao médico ou para internarem filho menor de até 10 anos (dez anos) de idade, mediante comprovação no prazo de 48 horas.

### **SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR**

#### **CLÁUSULA 50ª - UNIFORMES**

Fornecimento gratuito pelo empregador, de uniformes, fardamento e demais peças de vestimenta, sempre que exigidos para execução do serviço, ou substituído pelo empregador.

#### **CLÁUSULA 51ª - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas deverão ter em local de fácil acesso de seus estabelecimentos, caixa de primeiros socorros para ocorrências de emergência, exceto medicamentos de qualquer espécie, já que se trata de substâncias de prescrição exclusiva de médicos.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 52ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de avisos, de comunicações do Sindicato dos Empregados, desde que assinados por um de seus diretores e não contenham palavras ofensivas à empresa, a qualquer pessoa, ou veiculem matérias político-partidárias.

#### **CLÁUSULA 53ª - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Os empregadores entregarão ao sindicato profissional cópia da RAIS, juntamente com o protocolo de entrega da mesma, anualmente, até o dia trinta (30) do mês de abril de cada ano.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA 54ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

Conforme resoluções aprovadas por votação em Assembleia Geral Extraordinária realizada em 29/07/2020, com toda a categoria profissional, associados ou não desta entidade sindical, beneficiadas por esta CCT, convocados por meio do edital publicado no Jornal "AGORA" de 16 de julho de 2020, Página B4, ficou estabelecida a contribuição assistencial a ser descontada em folha de pagamento, nos moldes a seguir fixados:

§1º - Para as cidades de UBATUBA, CARAGUATATUBA, SÃO SEBASTIÃO E ILHABELA, os recolhimentos pela empresa deverão ser efetuados em nome do SECHSAR - SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE APARECIDA, em conta vinculada e em guias próprias fornecidas pela Entidade;

§2º - Fica estabelecida CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL sobre os salários percebidos por todos os empregados associados ou não até o limite de 03 (três) salários normativos, de 5% (cinco por cento) nos meses de **Novembro/2020 e Novembro/2021 e nos meses de Dezembro de 2020 a Outubro de 2021 e de dezembro de 2021 a Outubro de 2022**, desconto de 2% (dois por cento) em cada um desses meses, com vencimento até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto;

- §3º** - Ficam dispensados do desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial, sobre o mês de **Março/2021 e Março/2022**, os empregados que autorizaram o desconto e recolhimento da Contribuição Sindical Laboral, no respectivo mês e ano;
- §4º** - O não recolhimento da contribuição assistencial até as datas fixadas implicará em multa de 20% (vinte por cento) do débito e seu valor será corrigido pela TR do dia do pagamento, acrescido de juros legais;
- §5º** - O recolhimento da contribuição é para assistir a todos os integrantes da categoria, nos termos que ficou decidido em votação na Assembleia Geral Extraordinária da categoria tendo em vista o edital de convocação para tal resolução, nos termos da letra “e” do art. 513 da CLT, entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 189960-3, e Memo. circular SRT/MET n. 04 de 20/01/2006 e Decreto Legislativo n. 1125/2004 do Senado Federal;
- §6º** - Oposições levadas a efeito mediante listas serão consideradas nulas de pleno direito na forma do art. 9º da consolidação das Leis do Trabalho;
- §7º** - Para o fim de oposição, a qualquer tempo, o empregado filiado ou não que venha a ter interesse em fazê-la deverá manifestar sua intenção perante o Sindicato de Empregados, comprometendo-se este a providenciar imediatamente junto à empresa a interrupção do desconto, conforme Termo de Ajuste de Conduta, firmado com o Ministério Público do Trabalho;
- §8º** - Adoção, pelas partes, da Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Neste ato as empresas assumem, através do suscitado, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001, cujo eminente Relator foi o Ministro MARCO AURÉLIO. EMENTA: CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no art.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 art. 8º da Carta da República. (RE – 189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001). Conclusão final, do mesmo julgamento unânime;
- §9º** - Inexistência de outro tipo de contribuição. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, Art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em Lei ordinária, expressamente autorizada pelo art. 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcritos;
- §10º** - As empresas admitirão que seus empregados exerçam a cidadania e a liberdade sindical positiva de filiação ao sindicato, de manutenção em seu quadro associativo, de participação nas assembleias, nas campanhas e movimentos promovidos pelo sindicato de classe.

#### **CLÁUSULA 55ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL PATRONAL**

Instituída pela Assembleia Geral dos integrantes de toda a categoria representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ubatuba – SINHORES Litoral Norte, realizada em 24 de setembro de 2020, conforme edital convocação publicado no jornal Diário do Litoral Norte, na edição do dia 15 de setembro de 2020, página 2, de acordo com o Art. 513 – letra (e) da CLT fica estabelecida que a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL seja recolhida em 10 (dez) parcelas, sendo cada parcela equivalente ao valor de R\$ 85,00 (Oitenta e cinco reais).

**§1º** - Os recolhimentos deverão ser efetuados nos meses de janeiro a outubro de 2021 e de 2022, com vencimento todo dia 15 de cada mês a favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de

Ubatuba, por guias próprias que a entidade fornecerá gratuitamente, e que poderá ser paga em qualquer Banco ou Agência integrante do Sistema Bancário Nacional até a data de seu vencimento;

**§2º** - Excepcionalmente poderão as empresas recolher suas contribuições em cota única anual, com desconto de 30% e vencimento em 15/01/2021 e 15/01/2022;

**§3º** - Os valores estabelecidos nesta cláusula serão atualizados monetariamente pela Diretoria, às épocas próprias para recolhimento, conforme soberana decisão da Assembleia Geral;

**§4º** - As empresas que não efetuarem os pagamentos até as datas fixadas, sofrerão acréscimo de multa de 2%, e acrescida de juros de 1% ao mês, além de atualização monetária e demais cominações legais.

### **REGRAS DE NEGOCIAÇÃO E DISPOSIÇÕES FINAIS**

#### **CLÁUSULA 56ª – REAVALIAÇÃO**

Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em 1º de novembro de 2021, serão negociadas as cláusulas econômicas, bem como os procedimentos de adesão ao REPIS, e que, a qualquer tempo, poderão ser fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados da empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo Aditivo a presente Convenção.

#### **CLÁUSULA 57ª - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA 58ª - MULTA**

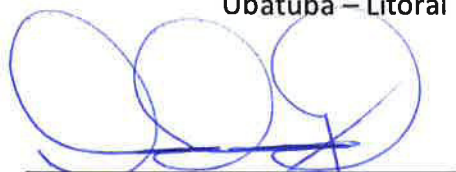
O não cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção, sujeitará o infrator à multa de 10% do piso normativo vigente à época da infração, que reverterá em favor do empregado prejudicado.

**Parágrafo Único** – Excetuam-se desta multa as cláusulas que já possuam multa própria.


#### **CLÁUSULA 59ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica subordinado às normas estabelecidas pelo Art. 615 da CLT.

Ubatuba – Litoral Norte – SP, 11 de novembro de 2020.



**Claudino Velloso Borges Neto**  
RG: 5.865.172-X – SSP SP  
CPF: 669.999.798-04  
Presidente do SINHORES Litoral Norte



**Luis Carlos Apolinário Magalhães**  
RG: 20.699.375 – SSP SP  
CPF: 071.220.708-24  
Presidente do SECHSAR