

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de agosto de 2009 a 31 de julho de 2010 e a data-base da categoria em 01 de agosto.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Todos os empregados e empresas enquadradas no Comércio Hoteleiro, Bares, Bomboníeres, Botequins, Buffets, Cafés, Cantinas, Casas de Chá, Casas de Lanches, Choperias, Churrascarias, Costelarias, Docerias, Drive-ins, Fast-Food, Estabelecimentos de Hospedagem tipo Apart-Hotéis, Estabelecimento de Hospedagem tipo Flats, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Lanchonetes de Padarias, Leiterias, Lojas de Conveniência, Motéis, Pastelarias, Pensões, Pizzarias, Pousadas em geral, Quiosques de Lanches, Quiosques de Sucos, Restaurantes em geral, Rotisserias, Sorveterias, Trailers de Lanches, com abrangência territorial em Amparo/SP, Campinas/SP, Capivari/SP, Elias Fausto/SP, Holambra, Hortolândia/SP, Indaiatuba/SP, Itatiba/SP, Itu/SP, Jaguariúna/SP, Louveira/SP, Moji Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Rio Claro/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP, Vinhedo/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

a) Para as Empresas que possuem Acordo Coletivo de Trabalho para cobrança da Taxa de Serviço devidamente registrado e homologado na Sub-Delegacia Regional do Trabalho, a partir de 1º de Agosto de 2.009, o valor do salário normativo será de **R\$ 567,00 (Quinhentos e sessenta e sete reais)**, sendo que após o prazo de **90 (noventa) dias da admissão**, o mesmo passará automaticamente para **R\$ 609,00 (Seiscentos e nove reais)**.

b) Para as empresas que não possuem Acordo Coletivo de Trabalho para cobrança de Taxa de Serviço, a partir de 1º de Agosto de 2.009, o valor do salário normativo para o empregado admitido será de **R\$ 567,00 (Quinhentos e sessenta e sete reais)**, sendo que após o prazo de **90 (noventa) dias da admissão**, o mesmo passará automaticamente para **R\$ 630,00 (Seiscentos e trinta reais)**, mais o enquadramento na tabela de estimativa de gorjeta.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

As partes estipulam que os salários normativos acima poderão ser considerados para efeitos de salário hora, utilizando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior a essa carga mensal.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As partes estipulam que os salários normativos acima poderão ser considerados para efeitos de salário dia, utilizando-se o divisor de 30 (trinta) dias mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior a essa carga mensal.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Nos casos dos parágrafos primeiro e segundo, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado, cuja apuração observará a mesma regra.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - CORREÇÃO SALARIAL

A partir de 01 de agosto de 2.009, os salários vigentes em 31 de Julho de 2.009 serão reajustados pelo índice total de 5,57% (cinco vírgula cinquenta e sete por cento).

PARÁGRAFO ÚNICO:

Para os empregados que percebem em 31 de Julho de 2.009, salário acima de R\$ 3.000,00 (Três mil reais), o reajuste salarial será negociado livremente com o respectivo empregador.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

Ressalvadas as condições mais benéficas já existentes, as empresas deverão conceder aos seus empregados, 15 (quinze) dias após o pagamento do salário mensal, um adiantamento salarial mensal (vale) equivalente ao mínimo de 30% (trinta por cento) do salário vigente no respectivo mês, sendo que, quando tal dia recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia útil anterior.

CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO

As empresas que atrasarem no pagamento de salários mensais, vales, décimo terceiro salário ou férias, incidirão na multa, por infração, de um salário nominal do empregado prejudicado, multa essa que reverterá em favor desse empregado, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (Lei n.º 7.855 de 24/10/89).

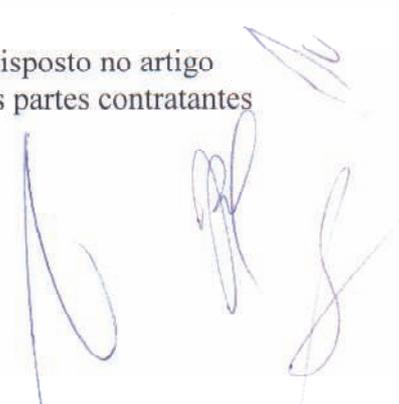
Salário Estágio/Menor Aprendiz

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

Toda e qualquer contratação de menor aprendiz obedecerá ao que dispõe a Lei nº 10.097 de 19/12/2000.

PARÁGRAFO ÚNICO:

A remuneração paga pelo empregador ao menor aprendiz obedecerá ao disposto no artigo 428, § 2º, da CLT, ressalvada condição mais favorável estabelecida pelas partes contratantes quanto ao valor a ser pago.



Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas somente poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT., além dos descontos permitidos por Lei e por esta Convenção, aqueles referentes a seguro de vida em grupo e empréstimos pessoais, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - COMPENSAÇÃO

Poderão ser compensados os aumentos ou antecipações salariais concedidas espontaneamente, com a exceção dos provenientes de implemento de idade, término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade, e de equiparação salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA - EMPREGADO ADMITIDO APÓS AGOSTO DE 2.008

Aos empregados admitidos após 01 de Agosto de 2.008, será garantido o mesmo reajustamento salarial concedido ao paradigma. Na hipótese de inexistência de paradigma ou em se tratando de empresa constituída após 01 de Agosto de 2.008, o reajustamento salarial integral será devido na razão de 1/12 (um doze avos) do seu valor, por mês ou fração mínima de 15 (quinze) dias trabalhados, obedecida a média salarial do respectivo período, obtida nos termos da cláusula 1ª.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

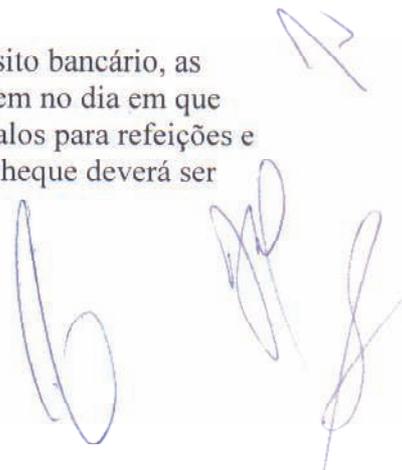
Fica garantido ao empregado substituto, o mesmo salário percebido pelo empregado substituído provisoriamente, desde que a substituição seja por período superior a 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fica garantido por parte da empresa, o fornecimento de Comprovante de Pagamento de Salários ("HOLERITE"), contendo as discriminações das importâncias pagas ou descontadas, para suas identificações e conhecimento, bem como a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque ou depósito bancário, as empresas estabelecerão condições e meios para os empregados receberem no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que seja prejudicado nos seus intervalos para refeições e descanso, observando-se, ainda, que o pagamento efetuado através de cheque deverá ser nominal, e em hipótese alguma para ser compensado (cheque cruzado).



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ESTIMATIVA DE GORJETA - TAXA DE SERVIÇO

Fica estipulado o pagamento dos valores a título de **ESTIMATIVA DE GORJETA**, de acordo com a **TABELA ABAIXO**, que fará parte integrante da presente, sendo corrigida nos mesmos moldes em que o forem os salários, devendo as mesmas serem anotadas na CTPS. do empregado e computadas no pagamento de todas as verbas contratuais. As empresas que cobrarem de seus clientes **Taxa de Serviço** ou **Gorjeta**, deverão distribuir o valor integral arrecadado aos empregados, nos termos do art. 24 da Portaria no 32/91 da SUNAB, devendo fazer constar na CTPS. do empregado tal condição. Esta tabela não se aplica às empresas que possuam o Acordo Coletivo de Trabalho para a cobrança da Taxa de Serviço de 10% (dez por cento), devidamente registrado e homologado na Subdelegacia Regional do Trabalho local, como determina a Portaria n.º 71/79 da SUNAB, não se aplicando, também, às empresas consideradas restaurantes industriais ou cozinhas industriais e semi-industriais, caseiras e domiciliares e às empresas que, de forma alguma, permitirem aos funcionários o recebimento de gorjetas, conforme "*declaração*" a ser emitida pelo Sindicato patronal ao Sindicato profissional, nos termos dos **ANEXOS I - A** e **I - B**, os quais passam a fazer parte integrante deste instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O correto enquadramento da empresa, para a aplicação ou não desta cláusula, deverá ser efetuado diretamente pela empresa interessada junto ao Sindicato patronal, o qual encaminhará "*parecer*" ao Sindicato profissional para análise e eventual homologação pelo seu Diretor Presidente, cuja validade será até o dia 31 de julho de 2.010.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

No caso das empresas que já mantêm Acordo para a cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, há a necessidade da regularização do seu enquadramento na forma desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A validade do Termo de Enquadramento será a partir da data da homologação pelo Sindicato profissional.

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS

1- HOTÉIS 1ª (PRIMEIRA) CATEGORIA (04 E 05 ESTRELAS)

VALORES DEVIDOS A PARTIR DE:

01/08/2009

SALA

Maitre D' Hotel.....	R\$ 109,15
2º Maitre D' Hotel.....	R\$ 101,95
Recepcionista Bilingüe.....	R\$ 114,27
Barman e Garçom.....	R\$ 89,59
Commin e Auxiliar de Barman.....	R\$ 73,11

Somaliere e Garçonete.....	R\$ 89,59
Recepcionista.....	R\$ 109,15

ETAGE

Maitre D' Etage.....	R\$ 101,95
Maitre de Banquetes.....	R\$ 101,95
Garçom Courier, Garçom Etage.....	R\$ 89,59
Commin Courier, Commin Etage.....	R\$ 70,04
Chefe de Cozinha, Garde Mange e Cozinheiro.....	R\$ 65,87
Governanta.....	R\$ 96,77
Chefe de Copa, Encarregada de Frigobar.....	R\$ 78,18
Auxiliar de Frigobar, Arrumadeira, Camareira, Lavadeira.....	R\$ 65,87
Ajudante de Cozinha, Ajudante de Pia, Ajudante de Copa, Ajudante, Geral e Faxineira.....	R\$ 65,87
Supervisora de Governanta.....	R\$ 89,59

PORTARIA

Chefe de Recepção.....	R\$ 78,18
Recepcionista Bilingüe, Caixa Bilingüe e Telefonista Bilingüe.....	R\$ 78,18
Recepcionista, Caixa, Telefonista, Capitão Porteiro, Bagageiro, Porteiro Turnante, Mensageiro, Motorista, Balconista de Boutique, Jardineiro.....	R\$ 65,87

ADMINISTRAÇÃO

Gerente Geral, Subgerente, Gerente de Alimentos e Bebidas, Chefe de Pessoal, Chefe de Compras, Chefe de Vendas, Auditor Chefe, Auditor Noturno, Gerente Financeiro, Contador, Chefe, Chefe de Cobrança.....	R\$ 109,15
Comprador, Promotor de Vendas, Secretária Bilingüe, Auditor.....	R\$ 78,18
Secretária, Auxiliar de Departamento Pessoal, Auxiliares de Escritório, Departamento Financeiro, Contabilidade, Cobrança, Conta Corrente, Almoxarife e Auxiliar de Almoxarife.....	R\$ 73,11

MANUTENÇÃO

Chefe de Manutenção.....	R\$ 109,15
Eletricista Chefe, Eletricista, Técnico de Som e Ar Condicionado.....	R\$ 78,18
Auxiliar de Manutenção, Vigia Noturno, Vigia Diurno e Porteiro.....	R\$ 73,11
Motoqueiro/entregador ou Motoboy/entregador.....	R\$ 73,11

2- HOTÉIS 2ª (SEGUNDA) CATEGORIA (02 E 03 ESTRELAS)

SALA

Maitre D' Hotel.....	R\$ 89,59
2º Maitre D' Hotel.....	R\$ 89,59
Recepcionista Bilingüe.....	R\$ 78,18
Barman, Garçom, Somalier, Garçonete e Recepcionis ta.....	R\$ 73,11
Commin e Auxiliar de Barman.....	R\$ 60,74

ETAGE

Maitre D' Etage, Maitre de Banquetes, Chefe de Cozinha, Governanta.....	R\$ 89,59
Chefe de Copa, Garçom Courier, Garçom Etage, Cozinheiro, Supervisora de Governanta.....	R\$ 73,11
Commin Courier, Commin Etage, Ajudante Arrumadeira, Camareira, Lavadeira, Ajudante Geral e Faxineira, Jardineiro.....	R\$ 60,74

PORTARIA

Chefe de Recepção.....	R\$ 89,59
Recepcionista Bilingüe, Telefonista Bilingüe.....	R\$ 89,59
Recepcionista, Caixa e Telefonista.....	R\$ 73,11
Capitão Porteiro, Bagageiro, Porteiro, Porteiro Turnante, Mensageiro, Motorista, Balconista de Boutique, Manobrista.....	R\$ 60,74

ADMINISTRAÇÃO

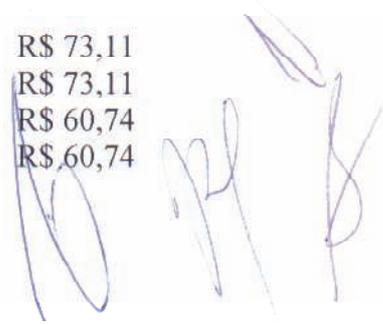
Gerente Geral, Subgerente, Gerente de Alimentos e Bebida, Chefe de Pessoal, Chefe de Compras, Chefe de Vendas, Auditor Chefe, Auditor Noturno, Gerente Financeiro, Contador, Comprador.....	R\$ 89,59
Promotor de Vendas, Secretária Bilingüe, Auditor, Auxiliares Administrativos.....	R\$ 89,59

MANUTENÇÃO

Chefe de Manutenção.....	R\$ 89,59
Eletricista Chefe, Eletricista, Técnico de Som e Ar Condicionado.....	R\$ 89,59
Motoqueiro/entregador ou Motoboy/entregador.....	R\$ 89,59
Auxiliar de Manutenção, Vigia Noturno, Vigia Diurno, Noturno, Porteiro, Ajudante Geral, Faxineiro.....	R\$ 60,74

3- HOTÉIS 3ª (TERCEIRA) CATEGORIA (0 A 01 ESTRELA)

Gerente e Subgerente.....	R\$ 73,11
Motoqueiro/entregador ou Motoboy/entregador.....	R\$ 73,11
Garçom e Barman.....	R\$ 60,74
Commin e Auxiliar de Barmam.....	R\$ 60,74



Cozinheiro, Copeiro, Arrumadeira, Camareira, Lavadeira, Porteiro, Vigia Noturno, Vigia Diurno, Auxiliar Geral, Ajudante Geral, Faxineiro e Auxiliares Administrativos, Jardineiro.....

R\$ 60,74

4- 1a (PRIMEIRA) CATEGORIA - ACIMA DE 20 (VINTE) FUNCIONÁRIOS

MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, PIZZARIAS, BUFFETS, LANCHONETES, CHOPERIA, SORVETERIAS, DOCERIAS, BOMBONIERES, CAFÉS, PASTELARIAS, TRAYLER'S, HOSPEDARIAS, PENSÕES, CASAS DE CHÁ E LANCHES, CARRINHOS DE LANCHES (cachorro quente) E PADARIAS (na parte a esta Entidade).

Gerente Geral, Subgerente, Maitre, Garçon, Barman, Chefe de Pessoal, Gerente Administrativo.....

R\$ 109,15

Commin, Auxiliar de Barman, Copeiro, Lancheiro, Caixa, Pizzaiolo, Cozinheiro, Churrasqueiro, Garde Mange, Sorveteiro, Confeiteiro, Pasteleiro, Doceiro e Chapeiro.....

R\$ 73,11

Motoqueiro/entregador ou Motoboy/entregador.....

R\$ 73,11

Ajudante de Cozinha, Ajudante de Pia, Ajudante Geral, Balconista, Faxineira, Motorista, Porteiro, Vigia Noturno, Vigia Diurno, Arrumadeira e Camareira, Jardineiro, Recepcionista.....

R\$ 60,74

Auxiliar de Pessoal, Contador, Almoxarife, Comprador, Auxiliar de Escritório, Auxiliares

Administrativos.....

R\$ 60,74

5- 2a (SEGUNDA) CATEGORIA DE 06 (SEIS) A 20 (VINTE) FUNCIONÁRIOS

MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, PIZZARIAS, BUFFETS, LANCHONETES, CHOPERIAS, SORVETERIAS, DOCERIAS, BOMBONIERES, CAFÉS, PASTELARIAS, TRAYLER'S, HOSPEDARIAS, PENSÕES, CASAS DE CHÁ, LANCHES, CARRINHOS DE (cachorro quente) E PADARIAS (na parte a esta Entidade).

Gerente Geral, Subgerente, Maitre, Garçon, Barman, Chefe de Pessoal, Gerente Administrativo.....

R\$ 100,94

Commin, Auxiliar de Barman, Copeiro, Lancheiro, Caixa, Cozinheiro, Churrasqueiro, Garde Mange, Pizzaiolo, Confeiteiro, Chapeiro, Sorveteiro, Doceiro, Pasteleiro, Camareira e Arrumadeira.....

R\$ 73,11

Motoqueiro/entregador ou Motoboy/entregador.....

R\$ 73,11

Auxiliar de Pessoal, Contador, Almoxarife, Comprador, Promotor de Vendas e Auxiliares Administrativo, Jardineiro, Recepcionista.....

R\$ 60,74

Ajudante Geral, Ajudante de Cozinha, Balconista, Faxineiro, Vigia Noturno/Diurno e Ajudante de Pia.....

R\$ 60,74

6- 3a (TERCEIRA) CATEGORIA DE 01 (HUM) A 05 (CINCO) FUNCIONÁRIOS

MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, PIZZARIAS, BUFFETS, LANCHONETES,

CHOPERIAS, SORVETERIAS, DOCERIAS, BOMBONIERES, CAFÉS, PASTELARIAS, TRAYLER'S, HOSPEDARIAS, PENSÕES, CASAS DE CHÁ E LANCHES, CARRINHOS DE LANCHES (cachorro quente) E PADARIAS (na parte desta Entidade).

Maitre, Gerente, Subgerente, Garçom, Barman,	
Chefe de Pessoal.....	R\$ 73,11
Motoqueiro/entregador ou Motoboy/entregador.....	R\$ 73,11
Commin, Auxiliar de Barman, Chopeiro, Lancheiro, Churrasqueiro, Pizzaiolo, Garde Mange, Confeiteiro, Doceiro, Caixa, Camareira, Arrumadeira, Balconista, Pasteleiro, Copeiro, Ajudante de Cozinha, Ajudante Geral, Faxineiro, Porteiro, Comprador, Auxiliar de Escritório, Motorista, Auxiliar Administrativos, Jardineiro, Recepcionista.....	R\$ 60,74

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

Fica estipulado que o pagamento das horas extras será composto do percentual de 65% (Sessenta e cinco por cento).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A título de adicional por tempo de serviço, os empregadores pagarão, mensalmente, aos seus empregados, a importância equivalente a 01% (um por cento) dos respectivos salários nominais, por cada período de 05 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, o qual refletirá em todas as demais verbas contratuais.

PARÁGRAFO ÚNICO:

O adicional por tempo de serviço será devido apenas para aqueles empregados que adquiriram o direito ao mesmo até o dia 31 de julho de 2002.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, ou seja, aquele prestado no período compreendido entre 22:00 às 05:00 horas, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - REFEIÇÃO/VALE-REFEIÇÃO

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, as empresas com até 07 (sete) empregados concederão aos seus empregados, vale-refeição no valor mínimo de R\$

8,80 (oito reais e oitenta centavos), na razão de um para cada dia trabalhado, sempre que a jornada dos mesmos for igual ou superior a 06 (seis) horas diárias; no caso das empresas com mais de 07 (sete) empregados, o valor individual de cada vale-refeição será de R\$ 6,30 (seis reais e trinta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Não será considerada refeição, para os fins da presente cláusula, salgadinhos, tais como: coxinhas, pastéis, quibes, empadas, risoles, esfihas, cachorro quente, etc.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas que fornecem refeição a seus funcionários ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

A verba a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

CLAUSULA DECIMA OITAVA - CESTA BÁSICA

Resguardadas as condições mais benéficas ao trabalhador, já existentes na empresa, as empresas com mais de 07 (sete) empregados concederão, mensalmente, a esses, até o dia 20 (vinte) do mês em curso, a título de Cesta Básica, um Vale Alimentação no valor total de R\$ 52,30 (cinquenta e dois reais e trinta centavos).

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

A condição básica para o empregado fazer jus ao Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula, é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês imediatamente anterior.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As empresas que concederem assistência médica e/ou odontológica gratuitas, bonificação e prêmios, em valor individual acima de R\$ 52,30 (cinquenta e dois reais e trinta centavos) mensais, estarão isentas da obrigação prevista nesta cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO:

Não são consideradas bonificações e prêmios os valores pagos a título de gorjetas, taxas de serviços e outras verbas salariais habitualmente pagas pelo empregador.

PARÁGRAFO QUARTO:

As empresas que estiverem isentas do cumprimento desta cláusula, no i termos do parágrafo terceiro, deverão remunerar o vale refeição previsto na cláusula 21, no s ^i valor máximo.

PARÁGRAFO QUINTO:

O Vale Alimentação a que se refere esta cláusula, não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não caracterizando salário “*in natura*”.

PARÁGRAFO SEXTO:

Fazem jus ao recebimento da Cesta Básica nos moldes da presente Cláusula todos os empregados com o contrato de trabalho suspenso ou interrompido, exceto aqueles empregados afastados pelo INSS, em gozo de Auxílio Doença, os quais farão jus apenas até o limite de 90 (noventa) dias após o início do benefício previdenciário.

PARÁGRAFO SÉTIMO:

O limite de 90 (noventa) dias, previsto no parágrafo anterior, não inclui os empregados afastados por acidente de trabalho.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE NOTURNO

Em não havendo transporte público e/ou alternativo, no horário da zero hora às 05:00 horas, as empresas deverão fornecer transporte aos seus empregados, sendo que o tempo despendido nesse transporte não caracterizará tempo a disposição do empregador ou hora “*in itinere*”.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - VALE TRANSPORTE

As empresas poderão substituir o vale - transporte do empregado por dinheiro, o qual deverá vir devidamente especificado no holerite de pagamento do empregado, sendo que tal verba não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não caracterizando salário “*in natura*”

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, a empresa pagará, a título de Auxílio Funeral, juntamente com as verbas rescisórias devidas, 02 (dois) salários nominais do falecido, até o limite de R\$ 3.355,24 (Três mil trezentos e cinquenta e cinco reais e vinte e quatro centavos), exceto quando a empresa mantiver seguro de vida em valor superior a esse.

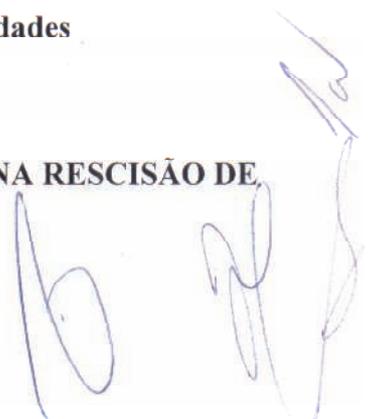
PARÁGRAFO ÚNICO:

A verba a que se refere esta cláusula não integra a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO



Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares, devidos pela rescisão de contrato de trabalho, deverão ser pagos até 10 (dez) dias úteis após o ato ou legislação superveniente que os determinou, sob pena de incidir o empregador, na multa de 01 (um) salário nominal do empregado prejudicado, a qual reverterá em favor deste, ressalvadas as que já dispõe de multa específica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

Fica estipulado que a empresa ao dispensar qualquer funcionário, sob a alegação de Justa Causa ou Falta Grave, nos termos do art. 482 da CLT., deverá fazê-lo por escrito, especificando claramente o fato, sob pena da mesma ser presumida como dispensa imotivada.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO

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

PARÁGRAFO ÚNICO:

Nos casos de despedida sem justa causa, a empresa dispensará do cumprimento do período do aviso prévio, sempre que o empregado, no decorrer do mesmo, obtiver, comprovadamente, novo emprego, isentando-se do pagamento do período restante do aviso prévio.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL - DISPENSA TRINTA DIAS ANTES DA DATA-BASE

Ao empregado dispensado sem justa causa, dentro do trintídio que antecede a data-base da categoria profissional (1º de Agosto), observados os termos do Enunciado n.º 182 do C. TST., fica garantido o recebimento da indenização adicional previsto no artigo 9º da Lei n.º 7.238/84.

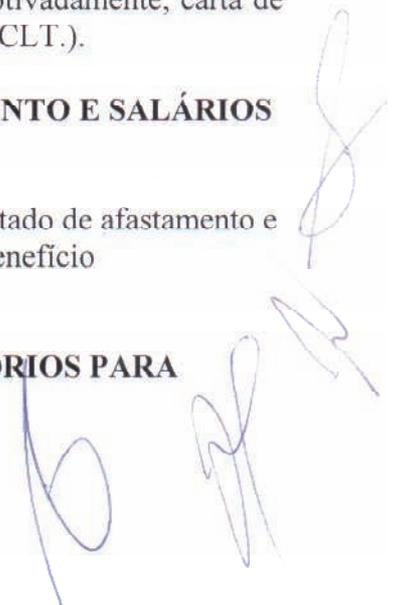
CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas deverão fornecer aos seus ex-empregados despedidos imotivadamente, carta de referência, exceto nos casos de despedida por justa causa (artigo 482 da CLT.).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS E OUTROS

No caso de rescisão contratual, os empregadores deverão fornecer o atestado de afastamento e salários (AAS) ou outro documento necessário à habilitação de algum benefício previdenciário, desde que solicitado pelo empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - DOCUMENTOS OBRIGATORIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL



As rescisões contratuais somente poderão ser homologadas, caso o preposto da empresa apresente os seguintes documentos: Carta de preposição; Cópia do Contrato Social; Livro/Ficha do registro de empregado; Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 05 (cinco) vias; Comunicado de Aviso Prévio; Seguro Desemprego; CTPS. atualizada; 03 (três) últimas guias de contribuições previdenciárias (GRPS); Extrato analítico do FGTS ou o Extrato para fins rescisórios (impresso pela conectividade social) do FGTS, comprovantes de recolhimento do FGTS e REs. que não constarem no extrato; Comunicação de Movimentação (Chave) do FGTS; 12 (doze) últimos comprovantes de pagamento de salário ("Hollerith"); última contribuição sindical; 12 (doze) últimos comprovantes de recolhimento das contribuições assistenciais/confederativas referente ao sindicato dos empregados; 04 (quatro) últimos comprovantes de recolhimento das contribuições confederativas e/ou assistenciais referente ao sindicato patronal; atestado de saúde ocupacional (NR-7).

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

O pagamento das verbas deverá ocorrer no sindicato através de cheque administrativo ou dinheiro, ou através da apresentação de depósito bancário, devidamente comprovado com a via original.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

As homologações das rescisões de contrato de trabalho somente serão agendadas através do e-mail agendamento@sindehoteleiros.org.br do Sindicato profissional.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

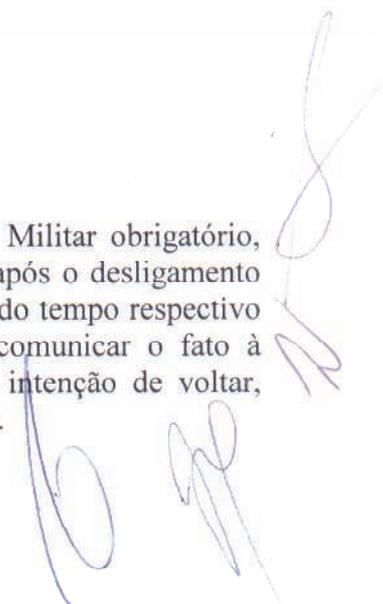
PARÁGRAFO ÚNICO:

Em caso de dispensa imotivada, a empregada deverá comunicar sua gravidez ao seu empregador, por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data de sua dispensa, para que a rescisão se torne nula e a mesma retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar ao empregador as verbas recebidas indevidamente.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA AO ALISTANDO

Será concedido aos empregados alistados para a prestação do Serviço Militar obrigatório, uma estabilidade provisória desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o desligamento das fileiras da Corporação que vierem a servir, sob pena de indenização do tempo respectivo com todos os consectários legais. Deverá, para tanto, o empregado comunicar o fato à empresa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias após a "baixa", sua intenção de voltar, perdendo o direito à esta indenização, caso não o faça no prazo estipulado.



Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

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

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO POR AUXÍLIO DOENÇA

Estabelecem as partes que o empregado afastado por motivo de doença terá estabilidade no emprego igual ao período do afastamento até o limite de 60 (sessenta) dias.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas não poderão dispensar, imotivadamente, qualquer funcionário estando em seus 02 (dois) últimos anos de serviço para o efeito de aposentadoria, sob pena de indenização do prejuízo causado, exceto nos casos de justa causa.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

Fica instituído o sistema de compensação de horas, onde o excesso da jornada de trabalho pelo empregado no mês, que não excederá a 54 (cinquenta e quatro) horas extras ao mês e nem a 02 (duas) horas extras diárias, poderá ser compensada através de Banco de Horas a ser elaborado mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato profissional, nos termos do artigo 59, parágrafos 2º e 3º da CLT.

Intervalos para Descanso

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Todo empregado deverá ter intervalo para refeição e descanso, durante a jornada de trabalho, o qual poderá ser de até quatro horas, nos termos do artigo 71 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho.

Descanso Semanal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - FERIADOS



Para o trabalho realizado nos dias considerados feriados, municipais, estaduais e/ou federais, deverá ser observada a regra contida na Lei nº 605/49, ou seja, a concessão de outra folga compensatória ou o pagamento do dia trabalhado em dobro.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - AMAMENTAÇÃO

Para fins da amamentação de que trata o artigo 396 da CLT., os dois intervalos de 30 (trinta) minutos poderão, de comum acordo, através de instrumento escrito, serem convertidos para um único período de 01 (uma) hora, no início ou término da jornada caso o empregador não se enquadre nas condições previstas no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Fica estabelecida a possibilidade da implantação da seguinte jornada especial de trabalho para os empregados dos estabelecimentos considerados **HOTÉIS** e **MOTÉIS**: 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

PARÁGRAFO PRIMEIRO:

Para os empregados e empresas que adotarem a jornada prevista no “*caput*”, o intervalo para refeição e descanso de que trata o artigo 71 e parágrafos da CLT., será de 30 (trinta) minutos.

PARÁGRAFO SEGUNDO:

Para a validade da jornada especial prevista no “caput” há a absoluta necessidade de ser lavrado Acordo Coletivo de Trabalho com a participação do Sindicato profissional e assistência do Sindicato patronal, depositando-se uma via do mesmo no Órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que na ausência de tal solenidade, será considerada irregular e ilegal tal jornada de trabalho.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

As empresas comunicarão, por escrito, aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período de gozo de férias individuais.

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados. devendo ser fixado sempre a partir do primeiro dia útil da semana.

A remuneração adicional de 1/3 (um terço), tratada pelo inciso XVII do art. 7º, da Constituição Federal, será paga no início das férias individuais ou coletivas.

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias.

As empresas que cancelarem a concessão de férias, já comunicadas ao empregado, ficam obrigadas a ressarcir as despesas e gastos despendidos e comprovados pelo empregado, antes do cancelamento

Outras disposições sobre férias e licenças

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE

O empregado do sexo masculino poderá ausentar-se do trabalho pelo período de 05 (cinco) dias consecutivos, quando do nascimento comprovado de filho, na forma do artigo 7º, XIX, da Constituição Federal c.c. artigo 10, § 1º, do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - BANHEIRO

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

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão, gratuitamente, quando os mesmos forem exigidos pelos empregadores ou por lei, uniformes, equipamentos, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do Contrato de Trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

PARÁGRAFO ÚNICO:

Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, equipamentos, ferramentas, etc., quando da rescisão do Contrato de Trabalho, sob pena de ser descontado o valor respectivo, na forma da lei

Aceitação de Atestados Médicos

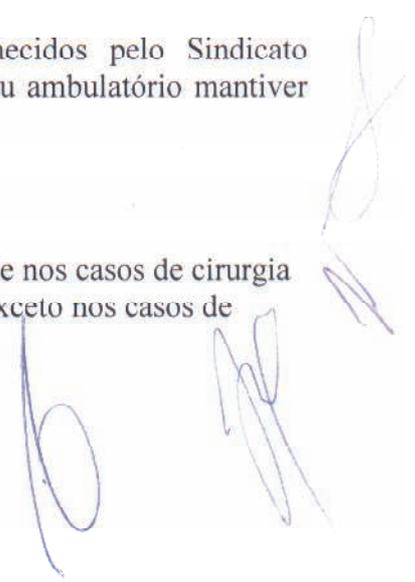
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão Atestados Médicos e odontológicos fornecidos pelo Sindicato Profissional, desde que obedecidas as exigências legais, enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

PARÁGRAFO ÚNICO:

No caso de Atestados Odontológicos, os mesmos serão aceitos somente nos casos de cirurgia devidamente comprovada e com prévio comunicado ao empregador, exceto nos casos de emergência.

Primeiros Socorros



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS

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

Relações Sindicais

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - ARTIGO 513 LETRA "E" CLT

Obrigatoriedade de desconto e recolhimento, pela empresa, em favor do Sindicato profissional.

a) Fica esclarecido para efeito desta Cláusula, que a Assembléia Geral Extraordinária de 08 de junho 2009, a qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro de Campinas e Região, a ser paga da seguinte forma: 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Agosto de 2.009, devendo ser recolhido até o dia 05 de Setembro de 2.009, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Setembro de 2.008, devendo ser recolhido até o dia 05 de Outubro de 2.009, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Outubro de 2.009, devendo ser recolhido até o dia 05 de Novembro de 2.009, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Novembro de 2.009, devendo ser recolhido até o dia 05 de Dezembro de 2.009, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Dezembro de 2.009, devendo ser recolhido até o dia 05 de Janeiro de 2.010, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Janeiro de 2.010, devendo ser recolhido até o dia 05 de Fevereiro de 2.010 e 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Fevereiro de 2.010, devendo ser recolhido até o dia 05 de Março de 2.010, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Abril de 2.010, devendo ser recolhido até o dia 05 de Maio de 2.010, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Maio de 2.010, devendo ser recolhido até o dia 05 de Junho de 2.010, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Junho de 2.010, devendo ser recolhido até o dia 05 de Julho de 2.010, 1,5% (um vírgula cinco por cento) da remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, vigente a partir de 1º de Julho de 2.010, devendo ser recolhido até o dia 05 de Agosto de 2.010. No prazo de 10 (dez) dias a contar da data do recolhimento, os empregadores encaminharão ao Sindicato Profissional, uma cópia da Guia de Recolhimento (GR) e uma Relação Nominal de todos que tenham sofrido o desconto, mencionando-se a função exercida, o provento e o valor da contribuição podendo a RE ser substituída pela folha de pagamento.

b) O não recolhimento das contribuições até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto da sua remuneração bruta, inclusive sobre a estimativa de gorjeta, mediante depósito em guias próprias, acarretará à empresa a obrigação de pagamento ao Sindicato profissional o montante que tenha deixado de recolher, além de multa de 10% sobre o valor devido,

acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro.

c) Direito de Oposição:

Será garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o faça pessoalmente na sede do Sindicato profissional, conforme deliberação da Assembléia Geral dos trabalhadores, isto é, até o dia 20 do mês de agosto de 2009.(CLT-Art.542)

d) Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato Profissional através de Cartório, serão consideradas desacato à Assembléia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

e) Da retratação:

A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o recebimento do piso salarial previsto na Cláusula 3ª, implica reconsideração e retratação em relação à oposição ao desconto da contribuição assistencial, que eventualmente tenha formalizado.

f) 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 artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema.

g) 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 e 337.718-3, de 1º -08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM.

EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade patronal respectiva.

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada.

Destaco, na ementa:

“CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001)”

Estive presente ao julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e prover

integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS do ABC e outros.
Publique-se.
Brasília, 1º de agosto de 2002.
Ministro NELSON JOBIM – Relator.”

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL/CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

A) CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovado em Assembléia Geral Extraordinária, a **CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL**, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de **SETEMBRO, DEZEMBRO** de 2.009, **MARÇO E JUNHO** de 2010, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

CAPITAL SOCIAL DA EMPRESA	VALORES A RECOLHER
R\$ 0.000,01 até R\$ 3.000,00	R\$ 121,40
R\$ 3.000,01 até R\$ 6.000,00	R\$ 143,60
R\$ 6.000,01 até R\$ 9.000,00	R\$ 171,00
R\$ 9.000,01 até R\$ 12.000,00	R\$ 230,15
R\$ 12.000,00 até R\$ 15.000,00	R\$ 328,30
R\$ 15.000,01 até R\$ 18.000,00	R\$ 386,40
ACIMA DE R\$ 18.000,01	R\$ 445,50

B) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Fixada pela respectiva Assembléia Geral Extraordinária do Sindicato, deverão ser recolhidas em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campinas, a importância anual de R\$ 119,80 (cento e dezenove reais e oitenta centavos), até o dia 31 de outubro de 2.009, mediante depósito em guias fornecidas por este Sindicato.

PARAGRÁFO PRIMEIRO:

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

PARAGRÁFO SEGUNDO:

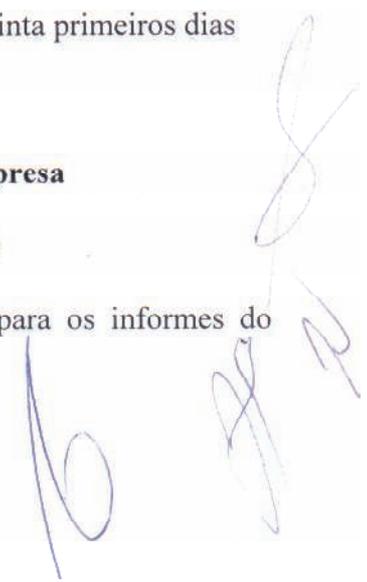
Após a data de vencimento, incidirá multa de R\$ 5,00 (cinco reais) nos trinta primeiros dias com adicional de 0,05% (zero vírgula zero cinco por cento), ao dia.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - QUADRO DE AVISOS

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

Disposições Gerais



Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - SAZONALIDADE - HORÁRIO MÓVEL E VARIÁVEL

Qualquer alteração contratual temporária decorrente da sazonalidade do setor deverá, além de observar a regra contida no artigo 468, "caput", da CLT., ser precedida de Assembléia dos Trabalhadores especialmente convocada para esse fim pelo Sindicato profissional, e ter a participação do Sindicato patronal.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA

Fica estipulada uma multa equivalente a um salário normativo ora fixado, o qual reverterá em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento de alguma das cláusulas ora acordadas, ressalvadas aquelas que já dispõem de multa específica.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO PARCIAL OU TOTAL

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial ou total do presente instrumento deverá obedecer as normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

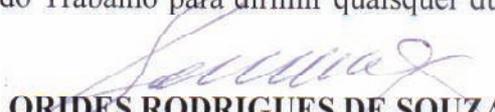
Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - BALCÃO DE EMPREGO

Tendo em vista o Balcão de Empregos existente no Sindicato profissional, que visa a recolocação profissional no mercado de trabalho, as empresas representadas pelo Sindicato econômico poderão conveniar-se com a entidade sindical profissional, para a indicação de vagas de trabalho, bem como para a requisição de profissionais para o preenchimento das vagas de trabalho existentes.

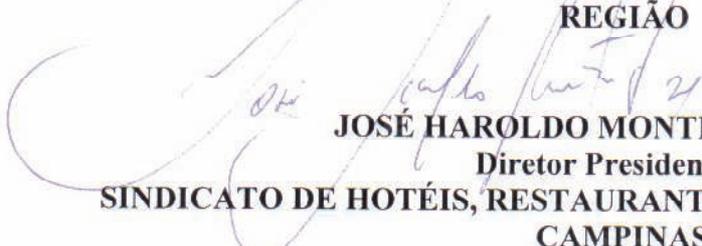
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA

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


ORIDÉS RODRIGUES DE SOUZA

Diretor Presidente do

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMERCIO HOTELEIRO DE CAMPINAS E REGIÃO


JOSÉ HAROLDO MONTEIRO VIÉGAS

Diretor Presidente do

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS


OAB 23.366