



SINDICATO DOS EMPR.NO COM.HOT.E SIMIL.DE SBCAMPO E REGIAO SINDEHOT-SBC, CNPJ n. 59.956.805/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. LUIZ PARENTE DIAS;

E

SinHoRes São Bernardo do Campo – Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Município de São Bernardo do Campo, CNPJ n. 13.140.411/0001-24, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. RIVAIL PINTO DE CARVALHO FILHO;

celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA 1 - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2020, para as cláusulas econômicas e de 01º de outubro de 2019 a 30 de setembro de 2021 para as cláusulas sociais e a data-base da categoria em 01º de outubro.

Parágrafo único – As partes, sindicato laboral e sindicato patronal, reunir-se-ão em até trinta dias que antecede o término da Convenção Coletiva em vigência para início das tratativas das negociações para uma nova convenção coletiva.

CLÁUSULA 2 - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho incide nas categorias do comércio hoteleiro: empresas de hotéis, apart-hotéis, motéis, pensões, hospedarias; restaurantes, bares, cafés, churrascarias, cantinas, pizzarias, lanchonetes, buffets, leiterias, salsicharias, cervejarias, drive-in, flat-services, pousadas, fast-foods, casas de lazer e diversão e similares instaladas na base territorial da cidade de São Bernardo do Campo com abrangência territorial em São Bernardo do Campo/SP.

Salários, Reajustes e Pagamento Piso Salarial

CLÁUSULA 3 - SALÁRIOS NORMATIVOS (PISOS SALARIAIS)

Os salários normativos da categoria profissional passam a ser de: **R\$ 1.412,43** (um mil, quatrocentos e doze reais e quarenta e três centavos) para jornada de 44 horas semanais ou 220 horas mensais, para empresas participantes do REPIS e R\$ 1.566,00 (um mil quinhentos e sessenta e seis reais) para as demais empresas até 31 de dezembro de 2019.



Parágrafo primeiro – Em 01.01.2020 os pisos salariais passarão a ser de: R\$ 1.440,00 (um mil quatrocentos e quarenta e dois reais) para empresas participantes do REPIS e R\$ 1.566,00 (um mil quinhentos e sessenta e seis reais) para as demais empresas.

Parágrafo segundo - As empresas poderão contratar empregados por meia jornada de trabalho cuja carga horária será de 22 (vinte e duas) horas semanais, cujo piso salarial será de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial descrito no *caput*. As horas excedentes serão computadas com o adicional de horas extraordinárias previsto neste instrumento.

Parágrafo terceiro - Aos empregados contratados na forma do *caput*, será permitida a compensação de horas de trabalho, com acréscimo dessas horas em alguns dias e a consequente redução em outros dias, desde que a jornada diária não ultrapasse 10 (dez) horas.

Parágrafo quarto – No período compreendido entre 1º/10/2019 e 30/09/2020, as empresas poderão contratar empregados na condição de horistas com salário de R\$ 6,54 (seis reais e cinquenta e quatro centavos) por hora para as empresas optantes do REPIS; e R\$ 7,12 (sete reais e doze centavos) por hora para empresas não optantes do REPIS, obedecendo ao que segue:

- a) A carga semanal de trabalho do empregado horista fica limitada a 16 (dezesesseis) horas e nunca inferior a 5 (cinco) horas, não podendo ultrapassar o limite diário de 8 (oito) horas;
- b) As horas excedentes ao limite de 16 (dezesesseis) horas semanais serão acrescidas dos adicionais de horas extraordinárias previstos nesta convenção;
- c) A contratação de empregado horista será registrada na CTPS e ficha de registro do empregado;
- d) Para efeito de cálculo de cada Descanso Semanal Remunerado (DSR), será observada a seguinte regra: número de horas trabalhadas no mês, multiplicado pelo salário hora e dividido pelo número de dias sem trabalho no mês;
- e) Para efeito de férias e décimo terceiro salário será feita a média dos últimos 12 (doze) meses trabalhados ou, em se tratando de empregado com menos de 1 (um) ano de trabalho para a empresa, a média do tempo de serviço;
- f) Ao trabalhador horista contratado nos termos do item "a" deste parágrafo serão assegurados todos os benefícios previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, exceto o plano de saúde previsto na cláusula 18 do presente instrumento.

Parágrafo quinto - Somente serão permitidas as quatro modalidades de contratos de trabalho descritas no "caput" (jornada integral), no §1º. (meia jornada), no § 4º. (empregado horista) e no § 6º. (12/36 horas).

Parágrafo sexto - A empresa só poderá adotar turnos de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante formalização de acordo para compensação de horas junto ao Sindicato Profissional.



CLÁUSULA 4 - PISO SALARIAL OPTANTES DO REPIS: As empresas participantes do REPIS poderão praticar o piso salarial nos termos da cláusula 3ª e obedecendo o reajuste previsto no Parágrafo primeiro da mesma cláusula.

Objetivando conferir tratamento diferenciado e favorecido ao Microempreendedor Individual (MEI), as Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:

Parágrafo primeiro - Considera-se, para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Microempreendedor 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.

Parágrafo segundo - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do *caput* e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário aos Sindicatos patronal e profissional, cujo modelo será fornecido pelo sindicato patronal, devendo ser assinado por sócio da empresa e pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão Social; CNPJ; Número 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 (doze) 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 2019-2021.
- c) Declaração de Compromisso do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho e comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021.

Parágrafo terceiro - Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais patronal e profissional, estas deverão fornecer às empresas solicitantes a CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 20 (vinte) 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, também no prazo de 20 (vinte) dias úteis.



Parágrafo quarto - A empresa será automaticamente desenquadrada do REPIS nas seguintes hipóteses e penalidades:

- a) Constatando-se FALSIDADE da declaração, no que compete ao cumprimento da CCT 2019/2021, será imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, desde outubro de 2019.
- b) Constatando-se DESCUMPRIMENTO da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, será imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, a partir de 1º de outubro de 2019.

Parágrafo quinto - Atendidos todos os requisitos, as empresas solicitantes receberão do sindicato patronal o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial, CRS-REPIS, que somente terá validade quando devidamente assinado pelos sindicatos profissional e patronal, o que lhes facultará a prática de piso salarial referente ao REPIS, com validade até 30.09.2020 a partir da emissão do certificado.

Parágrafo sexto - O prazo para apresentação da documentação necessária é de até 28.02.2020 e o deferimento e a retirada do certificado deverá ser até 01.04.2020. Facultando, para renovação, o prazo para apresentação da documentação necessária até 31.10.2020 e o deferimento e a retirada do certificado deverá ser até 01.12.2020.

- a) As empresas novas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados, fica estabelecido o prazo de 60 (sessenta) dias para a adesão ao REPIS da data de sua abertura ou da contratação do primeiro empregado.
- b) O prazo para adesão ao REPIS até 30.04.2020, mediante adesão se assegura a aplicação retroativa do REPIS e a regularização do piso diferenciado praticado pelas empresas nos moldes das CCT celebradas.
- c) A falta de adesão ao REPIS implicará na obrigação de pagamento de diferenças salariais retroativas entre o valor pago e o valor R\$ 1.566,00 (um mil quinhentos e sessenta e seis reais) para empresas não aderentes ao REPIS.

Parágrafo sétimo - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova se fará através da apresentação da CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS – 2019/2021 a que se refere o parágrafo 3º.

Parágrafo oitavo - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.



Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA 5 - REAJUSTAMENTO SALARIAL

Sobre os salários de 30.09.2019 será aplicado, em 1º de outubro de 2019, o percentual de 2,35% (dois vírgula trinta e cinco por cento) e, em 1º de janeiro de 2020 será aplicado o percentual de 2,0% (dois por cento) sobre os salários vigentes em 30.09.2019, ocasião em que este reajuste deverá ser somado ao primeiro perfazendo o total de 4,35% (quatro vírgula trinta e cinco por cento) sobre os salários vigentes em 30.09.2019.

Parágrafo primeiro - Poderão ser compensadas as antecipações concedidas no período de 01.10.2018 a 30.09.2019, exceto as decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência ou término de aprendizagem.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA 6 – MORA SALARIAL

O pagamento dos salários até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido e, do 13º Salário (1ª parcela até dia 30 de novembro e a 2ª parcela até dia 20 de dezembro), deverá obedecer aos prazos legais.

CLÁUSULA 7 - ADIANTAMENTO DE SALÁRIOS (VALE)

A empresa concederá ao seu empregado adiantamentos mensais de salário, nas seguintes condições:

- a) o adiantamento será de 40% (quarenta por cento) do salário nominal;
- b) o adiantamento deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) do mês; quando o dia 20 coincidir com sábado ou feriado, o adiantamento deverá ser pago no primeiro dia imediatamente anterior e quando o dia 20 recair em domingo, deverá ser pago no primeiro dia imediatamente posterior;
- c) o pagamento do adiantamento será devido inclusive nos meses em que ocorrerem os pagamentos das parcelas do 13º. Salário;
- d) aos empregados contratados nos termos dos parágrafos 4º. e 6º., da cláusula 03 deste instrumento normativo, ficará assegurado um vale correspondente, no mínimo, ao valor de 10 (dez) horas e 40 (quarenta) horas, respectivamente.

CLÁUSULA 8 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados comprovantes de todos os pagamentos efetuados, discriminando todas as verbas pagas, descontadas e o valor da parcela do FGTS, além da sua identificação.



Parágrafo único - Quando os pagamentos forem efetuados por depósito bancário se o trabalhador não conseguir o extrato com as verbas discriminadas, a empresa fica obrigada a fornecê-lo.

CLÁUSULA 9 - PAGAMENTO DE SALÁRIOS VIA BANCO

O pagamento de salários deverá ser efetuado, impreterivelmente, até o 5º. dia útil do mês subsequente ao vencido e os do 13º. salário nos prazos constantes da lei.

Parágrafo único - A empresa que efetuar o pagamento de salário/vale através de depósito bancário, proporcionará ao empregado tempo hábil para o recebimento no banco, dentro da jornada de trabalho, quando esta coincidir com o horário bancário, excluindo-se o horário de refeição, sem prejuízo no salário do empregado, sem necessidade de compensação, mantidas as demais condições da Portaria nº. 3.281/84 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA 10 - GARANTIAS SALARIAIS

Será garantido ao empregado admitido em substituição de outro empregado dispensado, o menor salário pago ao exercente da função do dispensado.

Parágrafo único - Fica garantido ao empregado que substituir outro, em impedimentos ocasionais, o mesmo salário do empregado substituído, desde que superior ao do substituto.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Outras Gratificações

CLÁUSULA 11 – GORJETAS OBRIGATÓRIAS OU COMPULSÓRIAS E ESPONTÂNEAS

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

a) Os Sindicatos Patronal e Profissional acordam que no prazo de 120 (cento e vinte dias) a partir da assinatura desta Convenção, celebrarão Convenção Coletiva específica regulamentando a distribuição das gorjetas e da taxa de serviço. Enquanto não houverem celebrado a CCT específica, deverão ser cumpridas as previsões contidas na CCT 2019-2021.



Parágrafo primeiro - A distribuição do total remanescente do valor arrecadado aos seus empregados será feita da seguinte forma:

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

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

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

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

Parágrafo quinto - As empresas que não mantém garçons em seus quadros de empregados, a gorjeta será distribuída em partes iguais a todos os empregados.

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

Parágrafo sétimo - Os representantes da comissão deverão ser eleitos em assembleia convocada pelo sindicato de empregados.

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

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



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

Parágrafo onze - Quando a empresa não adotar a sistemática de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, poderá utilizar o sistema de gorjetas espontâneas ou facultativas, adotando o valor mínimo de R\$ 417,00 (quatrocentos e dezessete reais), como estimativa de gorjeta, devendo fazer as devidas anotações na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado do respectivo valor da estimativa de gorjeta.

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

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

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

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

Parágrafo dezesseis - O valor de estimativa de gorjeta é mínimo, ficando nos moldes da Lei 13.419/2017 facultado aos empregadores firmarem com os empregados assistidos pelos Sindicatos: Patronal e ou Profissional, Acordo Coletivo no sentido de atualizarem o valor.

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

CLÁUSULA 12 - OUTROS BENEFÍCIOS

A empresa que fornecer espontaneamente assistência odontológica, social, psicológica, jurídica ou outra qualquer, vale-transporte integral, cesta básica ou outros benefícios aos seus empregados, decorrentes de Acordo Coletivo firmado com o Sindicato Profissional, fá-lo-á a título de liberalidade, sem a caracterização de salário-utilidade, não integrando os valores correspondentes nos salários para quaisquer efeitos legais, trabalhistas ou previdenciários.



Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA 13 - HORAS EXTRAS

A empresa pagará ao empregado que laborar extraordinariamente, na mesma jornada diária, o adicional de 60% (sessenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Parágrafo primeiro - As horas prestadas em feriados ou DSRs, serão consideradas horas extraordinárias e pagas com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração normal desse dia e desde que não haja folga compensatória em outro dia da mesma semana.

Parágrafo segundo - Todo empregado terá direito de, pelo menos, um DSR por mês em domingo, qualquer que seja o regime de trabalho, salvo acordo firmado com o Sindicato Profissional.

Parágrafo terceiro - Para possibilitar o cumprimento do disposto no § 2º desta cláusula, ficam as empresas autorizadas a aumentar a carga horária semanal, cancelando a folga que recairia na semana do descanso dominical.

Parágrafo quarto - A não concessão do descanso previsto no § 2º sujeitará a empresa ao pagamento das horas laboradas com o acréscimo de 100% (cem por cento), independente da remuneração normal desse dia.

CLÁUSULA 14 - MARCAÇÃO DE PONTO

Não serão considerados como horas extraordinárias os minutos que antecedem ou sucedem a jornada normal de trabalho no limite de 15 minutos, por marcação, cumprindo ao empregado demonstrar que os minutos referenciados foram utilizados para a realização de trabalhos ou que estava posicionado para tal, hipótese em que serão devidas as horas extras correspondentes.

Parágrafo único - Ao empregado que chegar atrasado e for permitido trabalhar, será assegurada a remuneração do DSR (Descanso Semanal Remunerado).

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA 15 – QUINQUÊNIO

A empresa pagará ao empregado para cada 5 anos de serviços prestados continuamente para ela, um adicional de 5% (cinco por cento) a título de quinquênio.

Parágrafo primeiro – O referido adicional não integra o salário para quaisquer efeitos legais, trabalhistas e/ou previdenciários.



Parágrafo segundo – A cada 5 anos de trabalho o empregado adquire o direito a agregar um percentual de 5% (cinco por cento).

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA 16 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

A empresa pagará aos seus empregados a título de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas, para o período de 01/01/2018 a 31/12/2018 os valores e as condições regidas nos termos seguintes:

Parágrafo primeiro - A presente cláusula obedece à disposição contida no artigo 2º, II, da Lei nº 10.101, de 19/12/2000, e da Constituição Federal (artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI) e a referida Lei 10.101/2000 (artigos 1º e 3º) regulam, o que não está regulado nesta cláusula.

Parágrafo segundo - A empresa pagará ao empregado o valor de R\$ 500,00 (quinhentos reais) em 02 (duas) parcelas da seguinte forma:

I - a primeira parcela no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), até o 5º dia útil do mês de maio de 2020.

II – a segunda parcela no valor de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais), até o 5º dia útil do mês outubro de 2020.

III- Às empresas que, comprovadamente estiverem em Recuperação Judicial, será facultado pagamento da PLR em valor diferenciado encaminhando suas propostas de pagamentos ao Sindicato Profissional SINDEHOT – o qual encaminhará ao Sindicato Patronal – SINHO RES SBC, as condições interpostas, sujeitas à aprovação de acordo, em observância com as normas trabalhistas vigentes.

Parágrafo terceiro - Farão jus ao valor da PLR integral prevista no parágrafo terceiro todos os empregados com contrato de trabalho em vigor em 31/12/2018 e que não tiveram faltas injustificadas no ano de 2018 e, na hipótese de rescisão contratual, as parcelas pendentes serão quitadas no TRCT.

Parágrafo quarto – Os empregados que tiveram faltas injustificadas perderão o direito de recebimento da PLR da forma descrita na alínea "a" do parágrafo sexto a seguir.

Parágrafo quinto – Aos empregados que não trabalharem o ano corrente de forma integral ou admitidos após o período de vigência, só farão jus ao pagamento de PLR na proporção de 01/12 (um doze avos) por mês trabalhado, considerando para cômputo da proporção de 01/12 (um doze avos) o empregado que tenha laborado no mínimo 15 dias do referido mês.



Parágrafo sexto – os empregados terão a perda e a exclusão do benefício de recebimento da PLR, nos casos em que incorrer:

- a) perda de 1/12 (um doze avos) a cada falta injustificada.
- b) Em caso de afastamento do empregado por auxílio-doença, estes somente farão jus da PLR em valor proporcional do período efetivamente laborado.
- c) Ao empregado afastado por acidente de trabalho será garantida a PLR integral.

Parágrafo sétimo – No tocante aos empregados admitidos e/ou demitidos durante o período de 01/01/2018 a 31/12/2018 será aplicada proporcionalmente, à razão de 1/12 por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Parágrafo oitavo - A presente cláusula implica na transação do objeto e desistência de processos de dissídios coletivos relacionados com a participação dos empregados nos lucros e/ou resultados das empresas, referente ao período de 01/01/2018 a 31/12/2018, desde que tais empregados contemplados com esse benefício, tenham recebido o montante previsto no parágrafo terceiro desta cláusula.

Parágrafo nono - As partes esclarecem que, convencionam a presente cláusula, em caráter excepcional e transitório, para o período de 01/01/2018 a 31/12/2018, atentas ao artigo 7º, XI, primeira parte e artigo 8º, VI, da Constituição Federal e a Lei 12.832/13 e Lei nº 10.101, de 19/12/2000, que dispõe sobre este assunto, não obstante o seu entendimento no sentido de que esta matéria devesse ser analisada e implantada por empresa e à vista das controvérsias existentes a respeito da Participação nos Lucros e/ou Resultados das Empresas.

Parágrafo dez - Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham programas próprios de participação, desde que garantidos os valores aqui estabelecidos.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA 17 - REFEIÇÕES

A empresa fornecerá refeição, tipo prato comercial ou similar, gratuita ao seu empregado, ou vale-refeição no valor de R\$ 17,00 (dezessete reais) em cada dia de trabalho.

Parágrafo primeiro - O fornecimento previsto nesta cláusula não vincula ou integra o salário para quaisquer efeitos trabalhistas ou legais.

Parágrafo segundo - A refeição descrita no *caput* deverá ter valor mínimo equivalente ao vale-refeição e deverá ser composta de arroz e feijão; uma proteína (exceto carne processada); salada; suco ou refrigerante, se não o tiver, o empregado poderá optar pelo recebimento do vale-refeição.



Auxílio Saúde

CLÁUSULA 18 - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas com mais de onze empregados fornecerão Plano de Saúde aos seus empregados, seja o Plano conveniado com o Sindicato Profissional ou com o Sindicato Patronal.

Parágrafo primeiro - O empregado terá 100% (cem por cento) do seu plano médico custeado por seu empregador, as empresas ficam desobrigadas de quaisquer custos relativos a dependentes.

Parágrafo segundo - O empregado poderá incluir outros dependentes, caso em que arcará com o custo integral dos mesmos.

Parágrafo terceiro - O Plano de Saúde incluído nesta cláusula é o equivalente ao chamado "plano básico", "standard" ou "enfermaria".

Parágrafo quarto - O empregado que optar por Plano de Saúde superior ao disposto no parágrafo anterior arcará com o pagamento da diferença.

Parágrafo quinto - A empresa que já possui Plano de Saúde próprio ajustará as participações dos seus empregados nos custos, conforme a presente cláusula e desde que se insira no disposto no § 6º desta cláusula.

Parágrafo sexto - A empresa que mantém ou venha manter Plano de Saúde próprio ou que aderir ao eventual Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Patronal, não poderá fornecê-lo em nível inferior de atendimento, benefícios e/ou abrangência dos Planos de Saúde conveniados pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo sétimo - O empregado que não desejar participar do Plano de Saúde poderá renunciar expressamente, desde que o faça pessoalmente e na sede do Sindicato Profissional ou mediante termo expresso com firma reconhecida por autenticidade em cartório.

Parágrafo oitavo - O dispêndio por parte do empregado com o custeio do Plano de Saúde conveniado pelo Sindicato Patronal, somente será efetuado desde que o referido plano, no mínimo, se iguale aos Planos de Saúde conveniados pelo Sindicato Profissional e não integre a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais.

Parágrafo nono - O Plano de Saúde conveniado não deverá excluir a possibilidade de participação dos empregadores (proprietários, sócios, diretores) e seus dependentes legais, sem alteração dos custos relativos aos dos empregados.

Auxílio Creche

CLÁUSULA 19 - CRECHE

Toda empresa que tenha mais de 20 (vinte) empregadas e com filhos menores

SINDEHOT SBC — AL. Glória, 850 - São Bernardo do Campo - SP, CEP. 09725-390, Tel. (11) 4123-5598- Email: sindehot@uoi.com.br

SINHORES SBC- R. Antonio Campanha, 77, São B. Campo, CEP. 09525-460- Tel. 11-4509-7020. Email: sinhores.sbc.sp@gmail.com



de até 4 (quatro) anos de idade fica obrigada a lhes fornecer creche ou serviço conveniado.

Parágrafo único - Caso a empresa não forneça creche ou serviço conveniado, reembolsará a empregada pelas despesas realizadas, que deverá, ainda, indicar ao empregador a empresa ou instituição que prestará tal serviço.

Outros Auxílios

CLÁUSULA 20 - DO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

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

Parágrafo primeiro - As empresas deverão adaptar seus seguros às novas condições desta CCT, a partir de 01 de novembro de 2019.

Parágrafo segundo - As empresas se obrigam ao pagamento mensal, por trabalhador, de um prêmio de seguro de vida no valor mínimo de R\$ 8,00 (oito reais) e deverão ter, no mínimo, as seguintes coberturas e valores segurados:

- a) Morte: R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais);
- b) Invalidez total ou parcial por acidente: R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais);
- c) Antecipação especial por doença: R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais);
- d) Auxílio funeral por morte do titular: R\$ 3.000,00 (três mil reais);
- e) Cesta básica: No caso de morte do titular, serão fornecidas ao cônjuge ou ao dependente 2 (duas) cestas básicas no valor de R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) cada uma;
- f) Cônjuge automático: Em caso de morte do cônjuge será paga, ao titular, indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte natural ou acidental;
- g) Auxílio invalidez: R\$ 1.550,00 (um mil, quinhentos e cinquenta reais) como auxílio invalidez total por acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação às novas condições de vida;
- h) 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) mensais, por filho, por um período mínimo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada;



- i) Filhos: em caso de morte(s) 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 do titular. Tratando-se de filho(s) menor(es) de 14 (quatorze) a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com o funeral.
- j) Cesta natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) do(a) funcionário(a), o(a) mesmo(a) receberá um KIT Mamãe e Bebê (conforme tabela descritiva abaixo), com os itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mamãe, desde que o comunicado seja realizado pelo empregador em até 30 (trinta) dias após o nascimento:

Quantidade	Produto	Tamanho/Volume
1	Protetor de seios	Caixa com 12 unidades
1	Shampoo Adulto	350ml
1	Condicionador Adulto	350ml
2	Sabonete bebê	75g
1	Pomada p/ assadura	45g
1	Esparadrapo	2,5mmx4,5m
1	Gaze	Pacote com 5 unidades
1	Cotonete	Pacote com 75 unidades
1	Talco	200g
1	Shampoo bebê	200ml
1	Óleo de amêndoas	100ml
1	Algodão	25g
1	Fralda descartável	Pacote pequeno
1	Lenço umedecido	Pacote com 100 unidades
1	Bolsa térmica kids	---

k) Doença congênita dos filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do segurado com caracterização, dentro de 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;

l) Reembolso a empresa por rescisão trabalhista: Ocorrendo a morte natural ou acidental do segurado, a empresa ou empregador receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de morte vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovado. Valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

Parágrafo terceiro - Este seguro será administrado exclusivamente pelo Sindicato Patronal e pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo quarto - É de responsabilidade do Sindicato Patronal o encaminhamento do cadastro das empresas de sua base territorial, cabendo às empresas a obrigação de efetuar o cadastramento de seus empregados para inclusão no seguro de vida e acidentes pessoais.



Parágrafo quinto – As empresas ficam obrigadas a fornecer ao Sindicato Profissional o comprovante de pagamento do seguro dos empregados.

Parágrafo sexto - As empresas ficam obrigadas a fornecer à 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.

Parágrafo sétimo - 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, previstos nesta cláusula.

Parágrafo oitavo - O Seguro previsto na presente cláusula é obrigatório e terá sua vigência coincidente com a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho de 01.10.2019 a 30.09.2021.

Parágrafo nono – A empresa que deixar de contratar o seguro disposto nesta cláusula até o dia 01.11.2019, pagará multa no valor do maior piso salarial descrito na cláusula 3 desta Convenção Coletiva a cada trabalhador prejudicado e, a cada atraso de 30 (trinta) dias, a multa será duplicada.

Parágrafo dez - Em caso de rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, as empresas ficam obrigadas a apresentar comprovante de inclusão do ex-empregado no Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, com os respectivos pagamentos, ficando de imediato cancelada a sua cobertura securitária.

Parágrafo onze – A empresa fornecerá ao trabalhador um certificado individual de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, contendo as respectivas condições e coberturas.

Parágrafo doze - Na hipótese de não contratação por parte da empresa do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais aqui previsto ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de SINISTRO, a empresa responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta no parágrafo segundo desta cláusula, sem prejuízo da multa do parágrafo nono e de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

Parágrafo treze - O benefício do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais não integra o salário para efeito de qualquer incidência.

CLÁUSULA 21 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham até dois filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% do salário normativo, por filho nessa condição.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão

CLÁUSULA 22 - RESCISÃO CONTRATUAL/CARTA DE DISPENSA



Ocorrendo rescisão contratual, por parte do empregador, independentemente do tempo de serviço do empregado e modalidade do contrato, será expedida carta contendo as razões determinantes da dispensa, sob pena de presunção de despedimento imotivado.

Parágrafo único - O aviso de dispensa deverá conter data, local e horário da homologação da rescisão contratual e deverá ser entregue ao empregado dispensado no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a dispensa.

CLÁUSULA 23 - HOMOLOGAÇÕES

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

Parágrafo primeiro - O não cumprimento da obrigação prevista no *caput* desta Cláusula acarretará ao empregador multa em favor do empregado de 30% (trinta por cento) do maior Piso Salarial da categoria.

Parágrafo segundo - A multa prevista no parágrafo anterior será indevida no caso de culpa do Sindicato Profissional, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado comprovadamente cientificado.

Parágrafo terceiro - Ficam estabelecidos como documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual e deverão ser apresentados pelo preposto, no ato da homologação, além dos exigidos por lei, os 3 (três) últimos comprovantes das contribuições descritas nas Cláusulas 51 e 52 desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Aviso Prévio

CLÁUSULA 24 - AVISO PRÉVIO EM DOBRO

A empresa que dispensar imotivadamente empregado com, no mínimo, 45 (quarenta e cinco) anos de idade completos e com mais de 5 (cinco) anos de trabalho consecutivo para ela, conceder-lhe-á aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA 25 - AVISO PRÉVIO

Ao empregado que, no curso do aviso prévio, solicitar por escrito a dispensa do cumprimento do restante do aviso e/ou comprovar a obtenção de novo emprego, fica garantido o seu imediato desligamento com a anotação da respectiva baixa na CTPS.

Parágrafo primeiro - Durante o prazo do aviso prévio, fica vedada a alteração das condições de trabalho ou a transferência de local da prestação de serviços.



Parágrafo segundo - Os consectários legais devidos ao empregado desligado a seu pedido, ser-lhe-ão pagos normalmente no prazo legal.

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

Adaptação de função

CLÁUSULA 26 - PROMOÇÕES

Para toda promoção de empregado para cargo de nível superior ao exercido, admitir-se-á um período de experiência não superior a 30 (trinta) dias. Vencido o prazo experimental e mantida a promoção, esta e o novo salário serão anotados na CTPS.

Parágrafo único - Havendo incompatibilidade do empregado à nova função, a este será garantido o retorno à função anteriormente exercida, a ser contada a partir do vencimento do prazo experimental.

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA 27 - ESTABILIDADE MILITAR

Fica assegurada a estabilidade ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde o alistamento e até 30 (trinta) dias após a baixa ou dispensa.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA 28 - ESTABILIDADE PRÉ-APOSENTADORIA

Fica assegurada estabilidade ao empregado que se encontrar a 24 (vinte e quatro) meses de adquirir o direito à aposentadoria e desde que trabalhe para a mesma empresa há mais de 2 (dois) anos durante o período que faltar para aposentar-se.

Parágrafo único - O empregado não poderá ser dispensado, a não ser por prática de falta grave ou por mútuo acordo entre ele e o empregador, com a assistência do Sindicato Profissional.

Estabilidade Adoção

CLÁUSULA 29 - ESTABILIDADE GESTANTE E ADOTANTE



Fica estabelecida a estabilidade da empregada gestante desde o início da gravidez e até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

Parágrafo primeiro - Em caso de dispensa imotivada, a empregada gestante deverá comunicar o seu estado gravídico ao empregador, por escrito, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o término do prazo do aviso prévio (cumprido ou indenizado), para que a rescisão se torne nula e a empregada retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar ao empregador os valores recebidos a título de verbas resilitórias.

Parágrafo segundo - A empregada amamentando, em cada período de 3 (três) a 4 (quatro) horas, poderá interromper o serviço por 15 (quinze) minutos para a amamentação, pré-avisando a chefia da ausência temporária.

Parágrafo terceiro - Fica garantida a licença remunerada de 60 (sessenta) dias a empregado adotante, no caso de adoção de criança na faixa de zero a três anos de idade, a partir da guarda provisória, determinada judicialmente ou de fato, esta com declaração de autoridade competente.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA 30 - CLIENTES INADIMPLENTES (MESAS/QUARTOS FUGIDOS)

O empregado é isento do ressarcimento de qualquer importância à empresa relativa ao consumo e despesas dos clientes por ele atendidos, sendo exclusivamente da empresa o ônus por eventuais faltas de pagamentos desses clientes, quer ocorram por abandono do recinto ou por expressa recusa de pagamento e desde que não ocorra conivência ou negligência do empregado responsável.

CLÁUSULA 31 - GARRAFAS BICADAS

Constitui ônus da empresa aceitar a devolução de "garrafas bicadas", sendo vedado o desconto respectivo no salário do empregado.

CLÁUSULA 32 - CHEQUES DE CLIENTES

Fica vedado à empresa proceder ao desconto no salário do seu empregado de cheques de clientes, devolvidos pela rede bancária, desde que não tenham sido recebidos em contrariedade às normas da empresa, cuja ciência lhe tenha sido dada por escrito.

Parágrafo único - Havendo desvio de mercadorias por parte de clientes, é vedado à empresa descontar o valor correspondente do salário do seu empregado, salvo se houver negligência ou conivência do empregado.

CLÁUSULA 33 - QUEBRA OU PERDA DE MATERIAL



Não será permitido o desconto salarial por quebra ou perda de materiais, salvo nas hipóteses de dolo, negligência ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

CLÁUSULA 34 - ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Havendo conflito de horários, serão abonadas as faltas dos empregados estudantes para prestação de exames em escolas oficiais ou reconhecidas, desde que feitas as comunicações às empresas, por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e posterior comprovação.

CLÁUSULA 35 - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências justificadas nas seguintes oportunidades:

- a) por 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica; (Inciso incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)
- b) por 2 (dois) dias em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- c) até 2 (dois) dias consecutivos na hipótese de internação hospitalar de cônjuge, companheiro (a) ou filhos;
- d) durante 3 (três) dias úteis por motivo de casamento;
- e) por 1 (um) dia no ano para recebimento do PIS;
- f) por até 2 (dois) dias no ano quando necessária sua presença em repartições públicas para a obtenção de documentos novos ou segundas vias;
- g) nas ocasiões em que tiver que comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar, com atestado de sua presença naquela unidade;
- h) por 1 (um) dia de trabalho a cada 12 (doze) meses em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.
- i) Demais ausências deverão obedecer a Lei nº 13.767, de 2018.
- j) as faltas injustificadas que exclui o direito de recebimento da PLR, poderão ser abonadas a livre critério do empregador.

CLÁUSULA 36 - ABONO DE FALTA DA EMPREGADA-MÃE

Fica estabelecido o abono de até 03 (três) faltas por mês da empregada-mãe no caso de necessidade de consulta médica aos filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválido(s), mediante comprovação posterior.



Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA 37 - TRABALHO NOTURNO

A empresa cuja jornada noturna de trabalho termine em horário de não existência de transporte coletivo regular, providenciará, às suas expensas, condução ao seu empregado até a sua residência.

CLÁUSULA 38 - RECEBIMENTO DO PIS

Fica garantido ao empregado o recebimento do salário correspondente às horas em que tiver de se afastar para recebimento do PIS, salvo se a empresa mantiver convênio com o banco onde o empregado possa recebê-lo, aplicando-se, neste caso, o mesmo procedimento para o pagamento do salário com cheques ou por depósito bancário.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA 39 - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com DSR, feriado ou dia já compensado.

Parágrafo primeiro – A empresa que mantiver empregado na função de garçom ou similar, empregado esse que perceber rateio de gorjetas, deverá mantê-lo na escala diária, no decorrer do período de suas férias, para que ele perceba normalmente a sua remuneração variável (rateio de gorjetas).

Parágrafo segundo - O parágrafo primeiro, previsto nesta cláusula, aplicar-se-á a todos os empregados submetidos ao critério de pontuação.

Parágrafo terceiro - O empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto para as férias do empregado, comunicando a este por motivo de força maior, devidamente comprovada e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

CLÁUSULA 40 - CASAMENTO

Fica facultado ao empregado gozar férias adquiridas, no período coincidente com a época de seu casamento, desde que faça a comunicação à empresa com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência e desde que não venha a prejudicar o funcionamento da empresa.



Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA 41 - CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE E SEGURANÇA

A empresa assegurará aos seus empregados:

- a) água potável;
- b) sanitários em condições de higiene, separados para homens e mulheres;
- c) armários individuais para a guarda das roupas e pertences;
- d) material de higiene.

Parágrafo único - Ficam isentas do cumprimento das alíneas "b" e "c", previstas nesta cláusula, as empresas instaladas dentro de espaços comunitários (shoppings, galerias e outros).

Uniforme

CLÁUSULA 42 - UNIFORMES

A empresa que exigir que seu empregado use uniforme, fardamento ou calçados especiais fornecer-lhe-á gratuitamente esses itens.

Exames Médicos

CLÁUSULA 43 - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS E NR-7

A empresa poderá determinar ao empregado que se submeta a exame médico periódico, que será realizado às expensas dela e em horário de expediente.

Parágrafo único - A empresa que tenha até 50 (cinquenta) empregados está dispensada de indicar médico coordenador do trabalho, devendo proceder somente aos exames admissionais, periódicos e demissionais, nos termos da NR-7 e portaria MTB nº. 8.

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA 44 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Serão aceitos atestados médicos e/ou odontológicos firmados por facultativos de convênios médicos mantidos pela empresa, pelo SUS, bem como os atestados passados por facultativos do Sindicato Profissional.

- a) Somente serão aceitos atestados médicos com a indicação do CID (Código Internacional de Doenças) e de profissional responsável com a inscrição em seu devido órgão competente.

Parágrafo único - A presente cláusula não se aplica aos casos de urgência.



Primeiros Socorros

CLÁUSULA 45 - PRIMEIROS SOCORROS

A empresa se obriga a manter à disposição dos seus empregados, medicamentos para primeiros socorros em lugar de fácil acesso e de conhecimento geral.

Parágrafo único - Os serviços de primeiros socorros deverão atender a todos os turnos de trabalho.

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA 46 - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO OU AFASTADO POR DOENÇA PROFISSIONAL

Consoante disciplina o artigo 118, da Lei nº. 8213/91, fica garantido o emprego ou salário do empregado, pelo prazo de 12 (doze) meses, afastado por acidente do trabalho ou doença profissional, após a cessação do auxílio doença acidentário.

Parágrafo único - O auxílio doença previsto nesta cláusula corresponde ao afastamento superior a 15 dias.

CLÁUSULA 47 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

Ao empregado em gozo de benefício na Previdência Social que tenha prestado no mínimo 2 (dois) anos ininterruptos de serviços à mesma empresa, fica garantida, entre o 16º. (décimo sexto) e ao 60º. (sexagésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado.

Parágrafo único - O empregado receberá a complementação mediante a comprovação do valor pago pela Previdência Social.

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA 48 - NOVOS EMPREGADOS - SINDICALIZAÇÃO

A empresa, sempre que possível, dará preferência aos trabalhadores sindicalizados na contratação de novos empregados.

Parágrafo único - A empresa facilitará a sindicalização dos seus empregados, fornecendo local apropriado para que o Sindicato Profissional faça a filiação deles, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 3 (três) dias.



Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA 49 - MANDATO SINDICAL

A empresa abonará até 4 (quatro) faltas mensais de cada empregado, no máximo de 2 (dois) empregados, para o exercício de mandato sindical, mediante prévia comunicação do Sindicato Profissional e com antecedência mínima de 1 (um) dia.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA 50 - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (CONTRIBUIÇÃO SINDICAL) - OBRIGAÇÃO DE REMESSA

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional e ao Sindicato Patronal, até o final dos meses de maio de 2020 e maio de 2021, relação nominal com o nome dos empregados que tenham sofrido o desconto da contribuição sindical contendo, também, as respectivas funções, valor mensal da remuneração e valor unitário de cada contribuição (relação do FGTS ou CAGED), nos termos da Nota Técnica 202/2009 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo primeiro - Na ocorrência dos recolhimentos da contribuição retributiva ao sindicato profissional, providência igual deverá ser adotada (remessa da relação) em cumprimento ao disposto no Precedente Normativo nº. 41, do TST, em até 30 (trinta) dias do efetivo desconto.

Parágrafo segundo - O descumprimento desta cláusula implicará no pagamento de multa, devida ao Sindicato Profissional, no valor de 50% (cinquenta por cento) do maior piso normativo por empregado, que deverá ser realizado por simples emissão de boleto.

CLÁUSULA 51 - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL NEGOCIAL PATRONAL

Fica aprovado pela assembleia geral de 17.09.2019 e de acordo com a Lei 13.467/2017 sancionada pelo Presidente da República (Reforma Trabalhista), que todas as empresas representadas obrigam-se ao recolhimento da contribuição negocial obrigatória a todos os integrantes da categoria, independentemente de sua forma de constituição ou porte, matriz ou filial, inclusive as micro e pequenas empresas optantes pelo SIMPLES NACIONAL de tributação, com ou sem empregados, associadas ou não, que ficam obrigadas a recolher em favor do **SINHORES SBC – SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO** por esta Convenção Coletiva de Trabalho a Contribuição Assistencial Patronal na previsão do art. 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), combinado com o inciso IV, art. 8º da CF e letra "e" do art. 513 da CLT, conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (RE-189960-3) devendo observar o capital social da empresa conforme tabela progressiva a seguir transcrita: **DAS CONTRIBUIÇÕES ASSISTENCIAL, CONFEDERATIVA E SINDICAL NEGOCIAL PATRONAL:**



a) ficam as empresas representadas obrigadas ao recolhimento da contribuição sindical, sendo a contribuição assistencial, confederativa e sindical obrigatória para todos associados e demais integrantes da categoria, independentemente de sua forma de constituição ou porte, matriz ou filial, inclusive as micro e pequenas empresas optantes pelo simples nacional de tributação, com ou sem empregados, associadas ou não, que ficam obrigadas a recolher em favor **SINHORES SBC- SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO** por esta Convenção Coletiva de Trabalho a Contribuição Assistencial Patronal na previsão do artigo 95 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), cc inciso IV do artigo 8º da CF, e letra "e" do art. 513 da CLT, e nos moldes do Acórdão de 10 de junho de 2002, o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – SP, julgando o processo TRT/SP 20010488957 que decidiram pela legitimidade e obrigatoriedade da Contribuição Sindical, estabelecida em Convenção Coletiva de Trabalho e conforme entendimento do Supremo Tribunal Federal (RE-189960-3), confirmadas e no cumprimento das deliberações das assembleia geral de 17.09.2019, independente de porte da empresa e existência de empregados cumprindo ao que dispõe o art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, combinado com o art. 513 da CLT, alínea "e", o que torna evidente o caráter obrigacional da referida contribuição sindical e outros de cunho associativo, conforme segue:

Parágrafo Primeiro: aplica-se a tabela progressiva para cálculo da Contribuição Sindical vigente a partir de 1º de janeiro de 2019, aplicável aos empregadores inseridos na categoria do SINHOES-SBC.

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R\$)	ALÍQUOTA %	PARCELA A ADICIONAR (R\$)
01	de 0,01 a 26.879,25	Contr. Mínima	215,03
02	de 26.879,26 a 53.758,50	0,8%	215,03
03	de 53.758,51 a 537.585,00	0,2%	322,25
04	de 537.585,01 a 53.758.500,00	0,1%	860,14
05	de 53.758.500,01 a 286.712.000,00	0,02%	43.866,94
06	de 286.712.000,01 em diante	Contr. Máxima	101.209,34

a) Valor base da contribuição mínima de referência é de R\$ 358,59 (trezentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e nove centavos) SINHOES SBC no item 01, aplicando-se o valor a adicionar de R\$ 215,03 (duzentos e quinze reais e três centavos) para as empresas de autônomo e individual.

b) As empresas integrantes da categoria patronal e cujo capital social seja igual ou inferior a R\$ 26.879,25, estão obrigadas ao recolhimento da Contribuição Sindical Mínima de R\$ 358,59 (trezentos e cinquenta e oito reais e cinquenta e nove centavos) de acordo com o disposto no §3º do art. 580 da CLT (alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982).



c) As empresas integrantes da categoria profissional com capital social superior a R\$ 286.712.000,00, recolherão a Contribuição Sindical máxima de R\$ 101.209,34 na forma do disposto no §3º do art, 580 da CLT (alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982).

d) A base de cálculo conforme art. 21 da Lei nº 8.178, de 01 de março de 1991 e atualizada de acordo com o art. 2º da Lei nº 8.383, de 30 de dezembro de 1991, observada no que couber as instruções normativas do SINHO RES SBC.

e) O recolhimento da Contribuição Sindical efetuada fora da data aprazada de vencimento constante da cobrança ou boleto bancário, após será acrescido da correção, multa de 2% (dois por cento) ao mês, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

f) não serão reconhecidos pagamentos de contribuições a qualquer título efetuados pelas empresas em favor de outras entidades sindical patronal com base territorial em São Bernardo do Campo.

g) O recolhimento da contribuição sindical patronal pela empresa deverá ser efetuado mediante solicitação da guia sindical ao SINHO RES SBC ou recolhida pelo código sindical 000.559.233.26938-1 CNPJ 13.140.411/0001-24, em conta corrente 2015-7 da Caixa 104 - agência 4092- em nome do Sindicato Patronal, através de guia sindical a ser disponibilizada pelo SINHO RES SBC ou, ainda, recolhida no próprio caixa do Sindicato Patronal.

Parágrafo segundo: O recolhimento das contribuições e débitos existentes a ser pagos: a vista ou dividido em até cinco parcelas: no cartão de crédito ou mediante cheques pré-datados dentro dos meses vigentes no ano de exercício da cobrança, mediante emissão de título ou indicação de conta bancária em qualquer agência em impresso próprio ou título fornecido e em favor do **SINHO RES SBC – SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO.**

Parágrafo terceiro – As empresas constituídas após 01 de outubro de 2018 e até 31 de dezembro de 2019 pagarão a Contribuição Sindical no valor integral pela faixa correspondente ao seu capital social, recolhendo o valor correspondente até o último dia do mês subsequente ao da constituição nos termos da tabela disposta na tabela do *caput* art. 51, será exigida no exercício vigente ou a qualquer época a critério da direção.

Parágrafo quarto: são três as contribuições devidas ao Sinho Res SBC: Contribuição Sindical Patronal com incidência anual; a Contribuição Confederativa com incidência anual e a Contribuição Assistencial com incidência mensal.

a) do valor da Contribuição Assistencial: R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) para as empresas com até 20 (vinte) funcionários; o valor de R\$ 75,00 (setenta e cinco reais) será aplicada para as empresas que tiverem mais de 20 (vinte) funcionários). Ficam mantidas as demais cláusulas do Instrumento Normativo regimento interno sendo devidas a partir da adesão associativa.



Parágrafo ^{QUINTO} segundo – O recolhimento das contribuições confederativas devidas ao Sinhores SBC poderá ser efetuado regularmente nos meses de Março, Julho e Outubro em qualquer agência bancária, em impresso próprio, que será fornecido pelo **SINHORES SBC – SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO**, sendo facultado o recebimento das contribuições a qualquer época no transcurso do exercício vigente a critério da direção do Sinhores SBC.

- a) As empresas remeterão ao Sindicato Patronal, no mês subsequente ao recolhimento, cópia da guia recolhida, anexando com a mesma relação do FGTS ou CAGED, constando relação nominal dos colaboradores existentes na empresa;
- b) Não ocorrendo o envio no prazo fixado, a empresa será notificada para fazê-lo sob pena de multa por dia de atraso no envio da documentação equivalente a 10% da contribuição devida.
- c) Compete à direção do Sinhores SBC autorizar as formas de adesão associativas, condições de pagamento e parcelamentos das contribuições devidas pelos associados das contribuições sindicais vencidas e vincendas desde 01 de janeiro de 2017, competindo adotar medidas de cobrança para os recebimentos das contribuições dos associados inadimplentes.
- d) Os valores das contribuições aos SINHORES SBC ficam vigentes até nova a realização ou deliberação da categoria para fixar os valores das contribuições.

CLÁUSULA 52 - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA DOS EMPREGADOS

Fica esclarecido, para efeito desta Cláusula, que a Assembleia Geral Extraordinária realizada de 25.07.2019 a 29.07.2019, na qual registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da Contribuição Retributiva na ordem de 1,5% (um e meio por cento) do salário, mensalmente, inclusive do 13º salário, limitados ao mínimo de R\$ 15,00 e ao máximo de R\$ 50,00. Excepcionalmente nos meses de abril de 2020 e setembro de 2020 será descontado o percentual de 5% (cinco por cento) em cada um desses meses, limitado ao desconto mínimo de R\$ 50,00 e ao máximo de R\$ 100,00, que a empresa recolherá ao Sindicato Profissional até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto, em guia apropriada fornecida pelo Sindicato Profissional.

- a) A participação pelo empregado das vantagens contidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao Salário Mínimo Nacional, horas extras a 60%, seguro de vida, plano de saúde e outros benefícios, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vida para seus representados. O desconto da Contribuição Retributiva reforça a luta do sindicato de classe. É a parte que o trabalhador se doa



solidarizando para manutenção da estrutura da entidade, corroborada pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal;

b) Neste ato as empresas assumem o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, no Recurso Extraordinário nº 189.960-3 de 10/08/2001 e no Agravo Regimental no RE 337.718-3, de 1/08/2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os Ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM. EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

c) 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). (grifamos)

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, porquanto 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. (grifamos)

DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim):

“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**”. (grifamos)

“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a Constituição

Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do



trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional

*e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). **A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical. Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: "Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)" (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira).***

(destaques nossos)

d) 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. Aqui trata-se apenas da Contribuição Retributiva 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, acima transcritos.

Parágrafo primeiro - O recolhimento dessa contribuição, pela empresa, deverá ser feito até o décimo dia do mês subsequente ao mês do desconto, em conta corrente em nome do Sindicato Profissional, através de guia própria, disponibilizada por esse em seu *website* (www.sindehot.com.br) ou, ainda, recolhida no próprio caixa do Sindicato Profissional.

Parágrafo segundo - A empresa que não descontar do seu empregado e/ou deixar de recolher a contribuição estabelecida no "caput" nas datas certas, arcará com o seu recolhimento acrescido da multa de 20% (vinte por cento) sobre o montante a ser recolhido, além da correção monetária, pela variação do INPC/IBGE e dos juros de mora de 1% (um por cento) ao mês ou fração e não poderá descontá-la do empregado.



Parágrafo terceiro - Para o empregado admitido após o último dia do mês que é devido o desconto, este será efetuado no primeiro pagamento do seu salário.

Parágrafo quarto - Por instrumento escrito, redigido e assinado, ficou garantido ao empregado o exercício do direito em opor-se ao desconto da contribuição conforme AGE de 25.7.2019 a 29.7.2019, que a instituiu (CLT. – Art. 542), até 35 dias após a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, ou seja, até 05.12.2019 conforme a ampla divulgação na sede do Sindicato e nos locais de trabalho.

I - Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato Profissional através de Cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT.

Parágrafo quinto - O Sindicato Profissional poderá demandar a empresa que não efetuar o recolhimento da contribuição tratada nesta cláusula na cidade de São Bernardo do Campo ou no local onde a mesma estiver sediada.

CLÁUSULA 53 - SINDICALIZAÇÃO

A empresa descontará, em folha de pagamento, as contribuições associativas de seus empregados, comprometendo-se a recolher aos cofres do Sindicato Profissional os valores descontados até cinco dias após o desconto.

Parágrafo único - Em se tratando de contribuição associativa, para que a empresa possa descontar em folha de pagamento, o Sindicato Profissional obriga-se a comunicá-la, relacionando os nomes dos empregados associados e seus devidos valores.

a) O sindicato profissional responderá integralmente em todos os termos legais e inclusive aceitando a denunciação a lide judicial por eventuais oposições e demandas de empregados que se opuserem aos descontos efetuados pelo sindicato patronal da contribuição retributiva prevista nesta Convenção.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA 54 - AVISOS E COMUNICADOS DO SINDICATO

A empresa deverá manter quadro de avisos, ou local apropriado, à disposição do Sindicato Profissional para a divulgação de comunicados, desde que solicitado por escrito pelo Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 55 - DIFICULDADES ECONÔMICAS

A empresa que se encontre em dificuldades econômicas que a impossibilite de cumprir as cláusulas econômicas da presente Convenção, poderá negociar tais cláusulas com o Sindicato Profissional, devidamente assistida pelo Sindicato Patronal, de forma a torná-las menos onerosas aos seus custos, cabendo às



partes, de comum acordo, estabelecer os critérios de negociação sendo obrigatória a anuência do representante nomeado na comissão conciliação prévia do sindicato patronal.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA 56 - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Em cumprimento ao disposto no art. 625-A da CLT, em conformidade com a Lei nº. 9958/2000, as partes signatárias acordam que deverá ser criada oportunamente uma Comissão de Conciliação Prévia estritamente de caráter intersindical, com a participação exclusiva do Sindicato Profissional e do Sindicato Patronal que subscrevem esta Convenção, renunciando qualquer outra por mais privilegiada que seja.

Parágrafo único – A empresa não poderá aceitar e/ou comparecer a qualquer a qualquer órgão que promova mediação e arbitragem que não seja a comissão de conciliação prévia instituída pelo sindicato profissional e pelo sindicato patronal.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA 57 - MULTA

Fica acordado pelas partes que a empresa pagará multa equivalente a 20% (vinte por cento) do maior salário normativo da categoria, por infração e por empregado prejudicado, por descumprimento de cláusula contida neste instrumento, após prévia comunicação do Sindicato Profissional à empresa, por carta simples, concedendo-lhe o prazo de 15 (quinze) dias para regularização, sem ônus, revertendo a respectiva importância em favor da parte prejudicada, excluídas, desta penalidade, as cláusulas com cominações específicas.

CLÁUSULA 58 - REVOGAÇÃO

A partir de 1/10/2019, ficam revogadas todas as normas, acordos ou cláusulas de dissídio coletivo exarados antes da assinatura da atual CCT, prevalecendo-se a presente CCT sobre qualquer outro documento, desde que cumpridas, nos prazos estipulados, todas as disposições constantes daqueles dispositivos.

CLÁUSULA 59 – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Todos os acordos coletivos de trabalho para que produzam seus efeitos legais deverão ser celebrados no Sindicato Profissional com a comprovação dos pagamentos descritos nas cláusulas 51 e 52 deste instrumento.



Outras Disposições

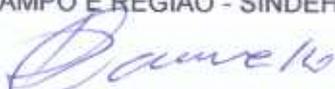
CLÁUSULA 60 - "SINDICATO PROFISSIONAL" E "SINDICATO PATRONAL"

Sempre que nesta convenção houver a menção a "Sindicato Profissional", refere-se ao "SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC", e sempre que mencionar "Sindicato Patronal", refere-se ao "SINHORES SBC – SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO".


LUIZ PARENTE DIAS

Presidente

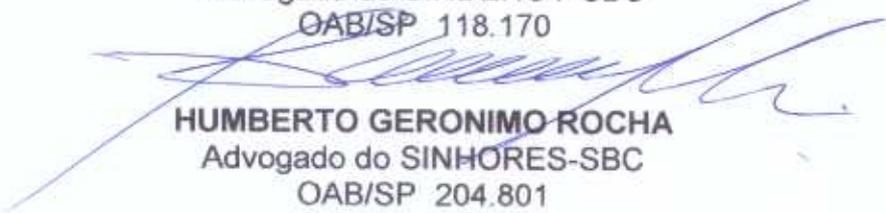
SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE
SÃO BERNARDO DO CAMPO E REGIÃO - SINDEHOT-SBC


RIVAIL PINTO DE CARVALHO FILHO

Presidente

SINHORES SÃO BERNARDO DO CAMPO – SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES,
BARES E SIMILARES DO MUNICÍPIO DE SÃO BERNARDO DO CAMPO

GIOVANNA OTTATI
Advogada do SINDEHOT-SBC
OAB/SP 118.170


HUMBERTO GERONIMO ROCHA
Advogado do SINHORES-SBC
OAB/SP 204.801