

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005/2006 **(01.11.2005 a 31.10.2006 – Ribeirão Preto e Região)**

O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, MERCEARIAS, PANIFICADORAS, (BALCONISTA, PARTE COMERCIAL), PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, CHOPERIAS, MOTÉIS, BOITES, FLATT'S E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO (Base Territorial: Altinópolis, Aramina, Barrinha, Batatais, Bebedouro, Brodósqui, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Fernando Prestes, Guará, Guariba, Igarapava, Jaboticabal, Jardinópolis, Luiz Antônio, Monte Alto, Nuporanga, Orlândia, Pitangueiras, Pontal, Pradópolis, Ribeirão Preto, Sales de Oliveira, Santa Ernestina, Santa Rosa de Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Taiaçu, Taiúva e Vista Alegre do Alto), C.N.P.J. nº 55.979.611/0001-15, representado pelo seu presidente Jesus Batista de Carvalho, C.P.F. nº 291.204.118-04 e R.G. 4.438.152-9 e o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO, C.N.P.J. nº 52.384.815/0001-15, representado pelo seu presidente, Carlos Frederico Marques, C.P.F. nº 618.329.608-20 e R.G. 3.356.079-1 e Diretores e Advogados que esta subscrevem, pactuam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de conformidade com o artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

I – DAS CLÁUSULAS ECONÔMICAS

CLÁUSULA 1ª - DO REAJUSTE SALARIAL

Os salários, a partir de 1º de novembro de 2004 (Data Base da Categoria), deverão ser pagos mediante a aplicação do percentual de 6,5% (seis e meio por cento) ou índice de 1,065, que deverá incidir sobre os salários fixos ou partes fixas dos salários vigentes em 1º de novembro de 2004, devendo ser compensadas eventuais antecipações ocorridas no período;

CLÁUSULA 2ª - DA LIVRE NEGOCIAÇÃO SALARIAL

No percentual da cláusula anterior já está computada a variação cabível na categoria, decidida pela livre negociação salarial, sobre o período de novembro/2004 a outubro/2005, bem como a produtividade e o aumento real.

CLÁUSULA 3ª – DO REAJUSTE PARA OS EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Os empregados admitidos após a data-base, ou seja, 1º de novembro de 2005, terão seus salários de admissão corrigidos de acordo com a seguinte tabela proporcional, considerando a fração de 0,625 por mês de trabalho entre a admissão após a data base, ou seja, entre 01.11.2004 e 31.10.2005, apenas para os salários fixos ou partes fixas:

Data da Admissão	Índice a ser aplicado	Equivalência
Dezembro/2004	1,0595826	11 x 0,54166
Janeiro/2005	1,054166	10 x 0,54166
Fevereiro/2005	1,0487494	09 x 0,54166
Março/2005	1,0433328	08 x 0,54166
Abril/2005	1,0379162	07 x 0,54166
Maió/2005	1,0324996	06 x 0,54166
Junho/2005	1,027083	05 x 0,54166
Julho/2005	1,0216664	04 x 0,54166
Agosto/2005	1,0162498	03 x 0,54166
Setembro/2005	1,0108332	02 x 0,54166
Outubro/2005	1,054166	01 x 0,54166

CLÁUSULA 4ª - DOS PISOS SALARIAIS

Fica estabelecido um Piso Salarial de R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais) a partir de 1º de novembro/2005.

§ 1º. – Nas empresas onde é feita a inserção de gorjeta nas notas de despesas dos clientes (10%), aos empregados beneficiados pela distribuição do rateio das gorjetas, fica estabelecido um Piso Salarial de R\$ 440,00 (quatrocentos e quarenta reais) a partir de 1º de novembro/2005, observado o quanto contido na cláusula 6ª da presente convenção.

§ 2º. - No valor do Piso Salarial já estão computados a antecipação salarial e os reajustes legais na forma das Cláusulas 1ª., 2ª., e 3ª. supra.

§ 3º. - Na vigência da presente convenção, o piso salarial não será inferior ao valor equivalente a um salário mínimo mais 30% (trinta por cento).

CLÁUSULA 5ª - DO SALÁRIO MISTO

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

§ 1º. - O empregado deverá receber a título de salário fixo o correspondente ao PISO SALARIAL estabelecido na Cláusula 4ª da presente, independentemente do valor recebido da parte variável;

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

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

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

CLÁUSULA 6ª – DAS GORJETAS OBRIGATÓRIAS OU COMPULSÓRIAS - Desde que para distribuição entre os seus empregados, as empresas poderão adotar o sistema de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias (10%).

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

§ 2º - Não sendo explicitado na forma do § 1º acima, as gorjetas serão tidas como facultativas ou espontâneas e a empresa não se beneficiará da vantagem prevista no § 1º, da cláusula 4ª.

§ 3º - Serão respeitados os Acordos Coletivos vigentes firmados entre o Sindicato suscitante e empresas da categoria.

§ 4º - Na modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, do resultado obtido com a cobrança destas, as empresas poderão reter até 35% do valor bruto das mesmas para pagamento dos encargos fiscais e trabalhistas correspondentes, bem como do INSS (parte do empregado), repassando aos empregados, por rateio, 65% do valor remanescente, que serão inclusos em holerite em campo próprio distinto do salário fixo, que deverá ser quitado diretamente ao empregado, devendo esta situação ser anotada em CTPS.

§ 5º - As empresas que adotarem a modalidade de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, deverão, com os recursos provenientes da retenção de 35% do valor líquido das mesmas, calcular e pagar as férias e o 13º salário dos seus empregados com base na média mensal das gorjetas por eles recebidas em holerites (rateio de 65% do valor líquido) nos 12 (doze) meses anteriores à data dos respectivos pagamentos ou periodicidade inferior na impossibilidade de se computar 12 (doze) meses. O FGTS e o INSS serão calculados e pagos de acordo com o valor efetivamente recebido no mês de competência respectivo.

§ 6º - Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora.

§ 7º - A autorização para inserção de gorjetas obrigatórias ou compulsórias nas notas dos clientes, bem como os critérios para o rateio e a distribuição e as funções beneficiadas do resultado obtido com a cobrança dessas gorjetas serão, obrigatoriamente, estabelecidos em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado para esse fim específico, entre a empresa e o Sindicato dos Empregados.

§ 8º - A adoção pelas empresas, que vinham se utilizando da modalidade de gorjetas espontâneas ou facultativas, da modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias em nada altera ou prejudica os atos pretéritos, que assim permanecem perfeitos e acabados, particularmente no que tange a utilização da Tabela de Estimativa de Gorjetas até a data da opção pela nova sistemática. Assim, reputar-se-ão válidos e legítimos os cálculos e pagamentos de encargos trabalhistas e previdenciários efetuados com base na Tabela de Estimativa de Gorjetas anteriormente à

data em que ocorrer a opção pela modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, desde que tenham sido observadas as normas coletivas pré-existentes.

§ 9º - A adoção pela empresa da modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias isenta-a da aplicação da Tabela de Estimativa de Gorjetas, de que trata a cláusula seguinte.

§ 10º - O regime de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, descrito nesta cláusula é opcional, porém, o resultado da cobrança será, sempre, revertido em favor dos empregados, sob pena de ilícito penal, ressalvado o disposto nos §§4º e 5º da cláusula 6ª.

CLÁUSULA 7ª - DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS OU FACULTATIVAS - Quando a empresa não adotar o critério de inserção de gorjeta nas notas de despesas dos clientes (10%), conforme §1º da cláusula 6ª, presumindo-se que os empregados recebam gorjetas espontâneas ou facultativas, esta poderá adotar a tabela mínima de estimativa de gorjeta abaixo, devendo fazer as devidas anotações na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) do empregado do respectivo valor da estimativa de gorjeta.

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

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

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

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

§ 5º. - Os valores da tabela de estimativa de gorjeta são mínimos, ficando facultado aos empregadores firmarem com os empregados, assistidos pelo Sindicato Profissional, Acordo Coletivo no sentido de atualizarem os valores constantes da tabela abaixo.

§ 6º. - A tabela de estimativa de gorjeta estabelece valores mínimos e será composta de algumas funções, sendo que para as demais funções não previstas nesta tabela, deverá ser aplicada a analogia, buscando adaptar a função próxima ou assemelhada:

Função	Valores R\$
Maitre	112,00
Governanta	112,00
Garçon/Garçonete	90,00
Cozinheiro	90,00
Barman	90,00
Camareira	90,00
Recepcionista	90,00
Caixa	90,00
Mensageiro	67,00
Ajudante de Cozinha	67,00
Copeira	67,00
Cumim	67,00

II – DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS

CLÁUSULA 8ª – DA ALIMENTAÇÃO GRATUITA

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

CLÁUSULA 9ª – DA CESTA BÁSICA

Aos empregados que recebam até 3 (três) salários mínimos, que não recebam refeição gratuita durante a jornada de trabalho, as empresas ficam obrigadas a entregar uma cesta básica mensal gratuitamente, contendo os seguintes itens:

Quantidades	Mercadorias
10(dez) quilos	Arroz agulhinha tipo I
02(dois) quilos	Feijão cariquinha
04(quatro) latas de 900 ml cada	Óleo de soja
02(dois) pacotes de 500g cada	Macarrão com ovos
05(cinco) quilos	Açúcar refinado
02(dois) pacotes de 500g cada	Café torrado e moído
01(um) quilo	Sal refinado
1/2(meio) quilo	Farinha de mandioca
1/2(meio) quilo	Fubá
02(duas) latas de 140g cada	Extrato de tomate
02(dois) pacotes de 200g cada	Biscoito doce(bolacha)
01(um) quilo	Farinha de trigo
02(duas) latas de 200g cada.	Sardinha

CLÁUSULA 10ª - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIO)

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados um adicional de 3% (três por cento) a cada três anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da data de 01 de novembro de 1990, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo;

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

CLÁUSULA 11ª - DO VALE TRANSPORTE

As empresas poderão efetuar o pagamento do vale transporte em dinheiro.

Parágrafo único – o pagamento do vale-transporte em dinheiro, que constitui uma faculdade da empresa, não descaracteriza a natureza jurídica da verba que será totalmente livre da incidência de quaisquer encargos trabalhistas e previdenciários, mantendo-se, no mais, as disposições legais atinentes à espécie inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

III – DAS REGRAS EM ROTINAS DE ADMISSÃO DO EMPREGADO

CLÁUSULA 12ª – DA GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

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

CLÁUSULA 13ª - DO RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA

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

CLÁUSULA 14ª – DA CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS

Fica vedada a contratação por jornada “variável” sem discriminar o tempo mínimo, sendo que no ato da contratação para trabalho nos termos da cláusula 4ª, *caput*, deverá ser estipulado de acordo com a seguinte tabela:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
4(quatro) h.	24(vinte e quatro) h.	120(cento e vinte) h.	R\$ 250,91
6(seis) h.	36(trinta e seis) h.	180(cento e oitenta) h.	R\$ 376,36
8(oito) h.	44(quarenta e quatro) h.	220(duzentos e vinte) h.	R\$ 460,00

§1º - Para as empresas enquadradas no §1º, da cláusula 4ª, deverá ser estipulado de acordo com a seguinte tabela:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
----------------	------------------------	----------------	----------------------

4(quatro) h.	24(vinte e quatro) h.	120(cento e vinte) h.	R\$ 240,00
6(seis) h.	36(trinta e seis) h.	180(cento e oitenta) h.	R\$ 360,00
8(oito) h.	44(quarenta e quatro) h.	220(duzentos e vinte) h.	R\$ 440,00

§2º – As empresas poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos denominados de “extras”, mediante o pagamento mínimo de uma diária de R\$ 21,00 (vinte e um reais), já estando computado na mesma o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida a jornada legal de 8 (oito) horas, devendo esta condição constar do contrato escrito ou anotação na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

IV – DAS REGRAS EM ROTINAS DE DURAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 15ª - DO RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

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

CLÁUSULA 16ª - DO PAGAMENTO POR MEIO DE CHEQUES

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

CLÁUSULA 17ª – DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas concederão adiantamento salarial aos empregados que assim requererem por escrito, com pagamento até o dia 20 de cada mês e com valor mínimo de 20% (vinte por cento) do salário nominal.

CLÁUSULA 18ª - DAS HORAS EXTRAS

Fica estabelecido o adicional de hora extra de 50% (cinquenta por cento), para as duas primeiras horas extras do dia e para as seguintes o percentual de 55% (cinquenta e cinco por cento). Os adicionais em referência, serão calculados com base no valor do salário-hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

CLÁUSULA 19ª – DO CÁLCULO DA MÉDIA DO SALÁRIO VARIÁVEL

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

CLÁUSULA 20ª – DAS FÉRIAS

O início das férias individuais ou coletivas deverá ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

CLÁUSULA 21ª – DA COINCIDÊNCIA DE CASAMENTO/FÉRIAS

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

CLÁUSULA 22ª – DO FORNECIMENTO DE UNIFORME EM USO OBRIGATÓRIO

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

CLÁUSULA 23ª – DA INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

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

CLÁUSULA 24ª – DOS CHEQUES SEM FUNDOS e CARTÕES DE CRÉDITO

Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de valores referentes a cheques devolvidos

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

CLÁUSULA 25ª - DOS ATESTADOS MÉDICOS

As empresas considerarão válidos os atestados médicos passados por facultativos da entidade sindical dos empregados, desde que estes mantenham convênio com o INSS e SUS, devendo, os mesmos, indicarem no atestado a hora de início e hora do término do atendimento, bem como o CID - Código Internacional de Doenças.

Parágrafo Único - Os empregados deverão efetuar a entrega dos atestados médicos às empresas e mediante recibo, no prazo máximo de 72h (setenta e duas horas) após a consulta médica, sob pena de não serem aceitos pelo empregador, sendo considerada a ausência como falta injustificada.

CLÁUSULA 26ª – DO INTERVALO INTRAJORNADA INFERIOR A 01 (UMA) HORA

Os empregadores e os empregados, desde que autorizados pelo Ministério do Trabalho, poderão firmar acordo coletivo para reduzir o período de intervalo para descanso e refeição para o mínimo de 30(trinta) minutos, ficando neste caso vedada a prorrogação da jornada contratual.

Parágrafo Único - Para que seja plenamente válido o acordo coletivo deverá ser observado integralmente o quanto disposto no § 3º, do art.71, da CLT.

CLÁUSULA 27ª - DO INTERVALO INTRAJORNADA SUPERIOR A 02 (DUAS) HORAS

Fica convencionado que quando houver aumento no período de intervalo entre as jornadas de trabalho (art.71, da CLT), em no máximo 4 (quatro) horas, não haverá incidência de pagamento de horas extraordinárias pelo aumento.

§1º - As empresas que adotarem o intervalo entre as jornadas aumentado, na forma supra citada deverão, obrigatoriamente, fornecer mais dois intervalos de, no mínimo, 15 (quinze) minutos durante cada jornada de trabalho anterior e posterior ao intervalo aumentado.

§2º - A falta de cumprimento no quanto contido no parágrafo anterior dará ao empregado o direito de receber como extra as horas trabalhadas na supressão dos intervalos não concedidos.

V – DAS REGRAS EM ROTINAS DE DEMISSÃO DO EMPREGADO

CLÁUSULA 28ª - DO AVISO PRÉVIO: - ALTERAÇÕES PROIBIDAS E PRAZOS

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

§ 1º. Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa, fica assegurado 45 (quarenta e cinco) dias à título de Aviso Prévio, sendo facultada a redução de 2 horas diárias ou falta ao serviço por dez dias consecutivos, sem prejuízo do salário.

§ 2º. Quando da dispensa sem justa causa, o chamado “*aviso prévio cumprido em casa*”, equipara-se ao aviso prévio indenizado, sendo que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo estipulado na alínea “b”, § 6º, do art. 477 da CLT, ou seja, até o décimo dia após o recebimento do aviso.

CLÁUSULA 29ª – DA CARTA AVISO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

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

CLÁUSULA 30ª – DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Ficam estabelecidos como documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual e deverão ser apresentados pelo preposto, além dos exigidos por lei, os 3 (três) últimos comprovantes das contribuições sindicais referentes ao Sindicato dos Empregados e os 3 (três) últimos comprovantes da contribuição assistencial/confederativa referentes ao Sindicato Patronal.

CLÁUSULA 31ª – DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

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

CLÁUSULA 32ª – DA CARTA DE APRESENTAÇÃO

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

VI – DAS ESTABILIDADES PROVISÓRIAS

CLÁUSULA 33ª – DO EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 18 (dezoito) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 (dez) anos contínuos de contrato de trabalho na mesma empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador.

CLÁUSULA 34ª – DA GESTANTE

Fica estabelecida a estabilidade provisória da gestante, a partir da comprovação do estado de gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo pedido de demissão pela empregada ou acordo entre as partes.

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

§ 2º. A empregada gestante na vigência do Contrato de Experiência, não gozará deste benefício, no término do referido Contrato.

CLÁUSULA 35ª – DO SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

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

VII – DAS CLÁUSULAS SINDICAIS DA CATEGORIA PROFISSIONAL

CLÁUSULA 36ª – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

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

a) Será descontada dos salários percebidos durante o mês de novembro de 2005, e recolhidos impreterivelmente até o dia 13 de dezembro de 2005, o valor equivalente a 5% (cinco por cento) levando-se em conta a parte fixa e a variável do salário do empregado, limitado o desconto ao valor máximo de 30% (trinta por cento) do valor do Maior Piso Salarial;

b) Será descontado dos salários percebidos durante o mês de maio de 2006 e recolhido impreterivelmente até o dia 13 de junho de 2006, o valor equivalente a 5% (cinco por cento), levando-se em conta a parte fixa e variável do salário do empregado, limitado o desconto a 30% (trinta por cento) do valor do Maior Piso Salarial;

c) Os valores deverão ser recolhidos em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, ao Banco do Brasil S/A, nos prazos determinados nesta cláusula;

d) Os recolhimentos feitos fora do prazo acarretarão correção dos valores pelo IPCR ou qualquer outro índice que vier a substituí-lo, mais multa de 10% (dez por cento) do Piso salarial.

e) Dos empregados admitidos após o mês de novembro de 2005 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa da mesma categoria.

VIII – DAS CLÁUSULAS SINDICAIS DA CATEGORIA ECONÔMICA

CLÁUSULA 37ª – DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/CONFEDERATIVA DAS EMPRESAS

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

Capital Social	Contribuição
até R\$ 5.000,00	R\$ 50,00
de R\$ 5.000,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 60,00
de R\$ 15000,01 a R\$ 30.000,00	R\$ 75,00
Acima de R\$ 30.000,00	R\$ 90,00

§ 1º. Os recolhimentos na forma acima estipulada, serão pagos trimestralmente nos meses de novembro/2005, fevereiro/2006, maio/2006 e agosto/2006, cujos vencimentos serão informados pela entidade patronal, podendo ser fixados entre o 15º e o 30º dia útil do mês correspondente para o pagamento.

§ 2º. Os recolhimentos feitos fora do prazo, serão acrescidos de multa de 10% (dez por cento) e de atualização monetária pelo IPC-Fipe ou por outro índice que venha a substituí-lo.

§ 3º. Os valores das parcelas para os meses de fevereiro/2006, maio/2006 e agosto/2006 poderão ser corrigidos pelo IPC-Fipe ou por outro índice que venha a substituí-lo.

IX – DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E DA FLEXIBILIZAÇÃO

CLÁUSULA 38ª – DO BANCO DE HORAS

As empresas poderão estabelecer Acordo Coletivo de Trabalho com o Sindicato dos Empregados para compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do **BANCO DE HORAS**, formado pelas **HORAS POSITIVAS** (horas acima da jornada normal) e **HORAS NEGATIVAS** (horas inferiores à jornada normal) da jornada de trabalho contratual, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa, pelo prazo máximo de um ano.

CLÁUSULA 39ª – DA CÂMARA DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os sindicatos signatários desta Convenção, aderem à Câmara Intersindical de Conciliação Trabalhista do Comércio de Ribeirão Preto – CINTEC, na base territorial comum dos Sindicatos convenentes, com a atribuição de buscar a conciliação dos conflitos individuais do trabalho, envolvendo os integrantes da categoria profissional e econômica, nos termos da Lei 9.958 de 12.01.2000.

X – DA PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

CLÁUSULA 40ª – DA NEGOCIAÇÃO DURANTE A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

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

CLÁUSULA 41ª - DOS EMPREGADOS ADMITIDOS NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

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

CLÁUSULA 42ª - DA CATEGORIA ABRANGIDA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange os integrantes das seguintes categorias profissionais: Bares, Bares-Dançantes, Boates, Bombonieres, Botequins, Cabarés, Caldo-de-cana, Cantinas, Casas de Cômodos, Casas de Diversões, Casas de Lanches, Churrascarias, Doçarias, Dancings, Dormitórios, Drive-ins, Flats, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leiterias, Mercearias, Motéis, Panificadoras (balconista parte comercial), Pastelarias, Pizzarias, Restaurantes, Rotisseries, Salsicharias, Sorveterias, Taxi-Girls, Empresas que vendem Bebidas à Varejo, Alimentação Preparada, Hospedagem e Pensões, assim como outras categorias que constem no Estatuto do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA 43ª - DA MULTA

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

CLÁUSULA 44ª - DO JUÍZO COMPETENTE

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

CLÁUSULA 45ª - DA VIGÊNCIA E DATA-BASE

Será de 01 (um) ano, ou seja, de 1º de novembro de 2005 à 31 de outubro de 2006, ficando mantida a data-base de 1º de novembro.

Por estarem de acordo com os termos acima, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006.

Ribeirão Preto, 04 de novembro de 2.005.

JESUS BATISTA DE CARVALHO

Presidente do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, MERCEARIAS, PANIFICADORAS (BALCONISTA PARTE COMERCIAL), PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, CHOPERIAS, MOTÉIS, BOITES, FLATTS E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.

CARLOS FREDERICO MARQUES

Presidente do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.

OSMAR FERRARI

Vice-Presidente do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, MERCEARIAS, PANIFICADORAS (BALCONISTA PARTE COMERCIAL), PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, CHOPERIAS, MOTÉIS, BOITES, FLATTS E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.

ADRIANA MARTINS BENEDICTO

Diretora do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, MERCEARIAS, PANIFICADORAS (BALCONISTA PARTE COMERCIAL), PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, CHOPERIAS, MOTÉIS, BOITES, FLATTS E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.

ERNESTO BUOSI NETO – OAB/SP 171.311

Advogado do SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO, RESTAURANTES, BARES, MERCEARIAS, PANIFICADORAS (BALCONISTA PARTE COMERCIAL), PIZZARIAS, CHURRASCARIAS, LANCHONETES, CHOPERIAS, MOTÉIS, BOITES, FLATTS E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO.

HUGO ALEXANDRE PEDRO ALEM – OAB/SP 201.941

Advogado do SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO