

Instrumento Coletivo ainda não transmitido, passível de alteração.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR006213/2019

SINDICATO DOS EMP NO COM HOTELEIRO E SIM DE ARACATUBA, CNPJ n. 51.102.952/0001-57, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO DOS REIS;

FEDERACAO EMPREGS COMERCIO HOTELEIRO SIMIL ESTA S PAULO, CNPJ n. 62.809.819/0001-51, neste ato representado (a) por seu Secretário Geral, Sr(a). GERALDO DOS REIS;

E

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE ARACATUBA, CNPJ n. 51.106.946/0001-78, neste ato representado (a) por seu Presidente, Sr(a). EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR;

FED HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES EST SAO PAULO, CNPJ n. 58.109.471/0001-12, neste ato representado (a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR;

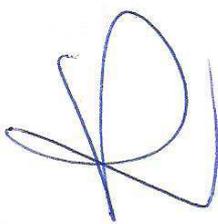
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de dezembro de 2019 a 30 de novembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de dezembro.

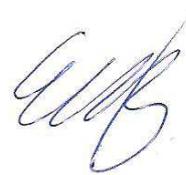
CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Pensões, Hospedagem, Hospedarias, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Pizzarias, Chopperias, Churrascarias, Casas de Chás, Cantinas, Driver?ins, Pastelarias, Cafés, Caldo de Cana, Alimentação Preparada, Bebidas a Varejo, (Garçons, Cozinheiros, Barmans e Maitres) Bar-Sorveterias, Padarias (Parte comercial dos trabalhadores no Restaurante, Pizzaria, Lanchonete, Lanches, Sucos e bebidas), Buffets, Botequins, Trailer e Fast-Food.** Tendo em vista a participação das Federações neste IC: "OS MUNICÍPIOS DESTE IC QUE NÃO ESTÃO SENDO REPRESENTADOS PELOS SINDICATOS CONVENIENTES, ESTÃO REPRESENTADOS PELAS FEDERAÇÕES CONVENIENTES DESTA CONVENÇÃO COLETIVA QUE REPRESENTA SOMENTE OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS.", com abrangência territorial em **Alto Alegre/SP, Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bento De Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Buritama/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Floreal/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Glicério/SP, Guaraçai/SP, Guararapes/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Itapura/SP, Lavínia/SP, Luiziânia/SP, Magda/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga Do Sul/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Rubiácea/SP, Santo Antônio Do Aracanguá/SP, Santópolis Do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP, Turiúba/SP e Valparaíso/SP.**



Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial



CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL NORMATIVO

Passa a partir de 01 de dezembro de 2019 para o valor de R\$ **1.346,27 (Hum mil trezentos e quarenta e seis reais e vinte e sete centavos)**, somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ **1.407,46 (Hum mil quatrocentos e sete reais e quarenta e seis centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após 60 dias de trabalho, ninguém poderá receber menos que o piso salarial normativo.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DO TRABALHADOR (A) QUALIFICADO (A) COZINHEIRO (A) E CHURRASQUEIRO

Os trabalhadores (as) que exercem função de cozinheiro (a) e churrasqueiro (a), terão o salário diferenciado, sendo R\$ **1.488,22 (Hum mil quatrocentos e oitenta e oito reais e vinte e dois centavos)**, durante o Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial do cozinheiro (a) churrasqueiro (a) será de R\$ **1.608,17 (Hum mil seiscentos e oito reais e dezessete centavos)**.

Parágrafo Primeiro: Faz jus ao piso salarial do trabalhador qualificado ora mencionado o trabalhador que comprovar a qualificação mediante certificado de curso profissionalizante de no mínimo 60 (sessenta) horas e ter pelo menos cinco (05) anos de registro em carteira profissional na função de cozinheiro (a) churrasqueiro (a), mesmo que em períodos descontínuos.

Parágrafo Segundo: Poderá haver o exercício das funções qualificadas de cozinheiro e churrasqueiro simultaneamente no mesmo estabelecimento, caso em que o trabalhador receberá o piso salarial acima fixado, sem que caracterize acúmulo de função ou exercício de dupla função, podendo o empregado optar qual das funções será anotada em sua CTPS, (churrasqueiro ou cozinheiro).

CLÁUSULA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS

Passa a partir de 01 de dezembro de 2019 para o valor de R\$ **1.223,88 (Hum mil e duzentos e vinte três reais e oitenta e oito centavos)**, somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ **1.275,27 (Hum mil duzentos e setenta e cinco reais e vinte sete centavos)**.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Após 60 dias de trabalho, ninguém poderá receber menos que o piso salarial do REPIS

CLÁUSULA SEXTA - PISO REPIS TRABALHADOR (A) QUALIFICADO (A) COZINHEIRO (A) E CHURRASQUEIRO

Os trabalhadores (as) que exercem função de cozinheiro (a) churrasqueiro (a), terão o salário diferenciado, sendo R\$ **1.353,60 (Hum mil trezentos e cinquenta e três reais e sessenta centavos)**, durante o

Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial do cozinheiro (a) churrasqueiro (a) será de R\$ **1.462,53 (Hum mil quatrocentos e sessenta e dois reais e cinquenta e três centavos)**.

Parágrafo Primeiro: Faz jus ao piso salarial do trabalhador qualificado ora mencionado o trabalhador que comprovar a qualificação mediante certificado de curso profissionalizante de no mínimo 60 (sessenta) horas e ter pelo menos cinco (05) anos de registro em carteira profissional na função de cozinheiro (a) churrasqueiro (a), mesmo que em períodos descontínuos.

Parágrafo Segundo: Poderá haver o exercício das funções qualificadas de cozinheiro e churrasqueiro simultaneamente no mesmo estabelecimento, caso em que o trabalhador receberá o piso salarial acima fixado, sem que caracterize acúmulo de função ou exercício de dupla função, podendo o empregado optar qual das funções será anotada em sua CTPS, (churrasqueiro ou cozinheiro).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os Salários vigentes em 30/11/2019, aplicar-se-á o índice de 3,37 % (três virgula trinta e sete por cento), observando que caso o salário reajustado não atinja o valor do piso salarial normativo, deve ser esse majorado para tanto.

PARAGRAFO PRIMEIRO: As empresas poderão compensar as antecipações espontâneas, abonos, antecipações legais ou compulsórias

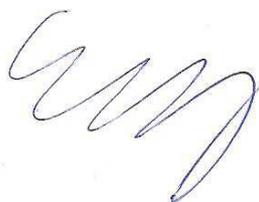
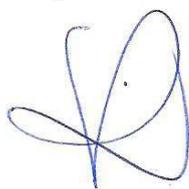
CLÁUSULA OITAVA - PRODUTIVIDADE

A partir de 01/12/2019 a produtividade estabelecida na CCT 2018/2019 passará a ser facultativa, cabendo ao empregador escolher se vai pagar ou não aos empregados que preenchem os requisitos.

A empresas que já pagam a produtividade e que optarão por deixar de pagar a partir de 01/12/2019 deverão integrar o valor que ela já pagava de produtividade no salário do empregado após aplicar o reajuste salarial.

O empregador que optar por continuar pagando a produtividade deverá continuar discriminando-a em folha e deverá incorpora-la como base do reajuste do salário em 30/11/2019 conforme vinha sendo feito em anos anteriores.

Com efeito, para aqueles que optarem pelo pagamento da produtividade, sobre os salários já devidamente corrigidos na data de 01/12/2019, será aplicado o percentual de 2% (dois por cento) à Título de Produtividade, para quem já estava na empresa desde dezembro de 2018.



CLÁUSULA NONA – PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)

Ficam os empregadores obrigados a pagarem anualmente para seus funcionários participação nos lucros e resultados nos seguintes valores:

R\$ 300,00 (trezentos reais) para empresa não Optante do Repis.

R\$ 200,00 (duzentos reais) para empresa optante do Repis.

Parágrafo Primeiro: O pagamento da PLR acima previsto será dividido em duas parcelas, a primeira deverá ser paga em junho/2020 e a segunda em novembro/2020.

Parágrafo Segundo: O pagamento de PLR anual deverá respeitar as seguintes regras de proporcionalidade: A cada 16 dias trabalhados no mês, o empregado adquirirá o direito a 1/12 avos de PLR.

A empresa deverá observar quantos avos de PLR o empregado adquiriu nos 06 (seis) meses anteriores a data de pagamento e realizar o pagamento proporcional.

Parágrafo Terceiro: A PLR deverá ser paga em holerite junto com o pagamento dos salários dos meses de Maio e Outubro, a ser pagos até o quinto dia útil de Junho e Novembro de 2020.

Parágrafo Quarto: Poderão os empregadores estabelecerem diretamente com os sindicatos ou com seus empregados regras mais favoráveis a título de PLR, devendo ser respeitado, no entanto, como patamares mínimos as condições de PLR estabelecidas nessa convenção coletiva e as disposições da lei 10.101/2000.

Parágrafo Quinto: O empregado que tiver recebido uma advertência escrita ou uma suspensão, ou que tiver faltado injustificadamente por mais de 2 (duas) vezes dentro do mês, perderá o avo de PLR daquele mês, mesmo que tenha trabalhado mais de 15 dias.

Parágrafo Sexto: Os empregados que se afastarem por auxílio doença por mais de 15 dias dentro do mês não farão jus a avos de PLR pelo período que durar o afastamento.

Parágrafo Sétimo: Os dias de férias são considerados dias trabalhados para fins de direito a avos de PLR.

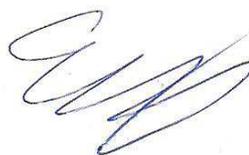
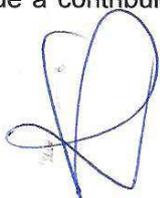
Parágrafo Oitavo: Os valores pagos a título de PLR não tem natureza salarial face ao que preceitua a Lei 10.101/2000, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA DECIMA - NORMAS REPIS- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Considerando as alterações feitas pela Lei 13.417/2017, que tornaram facultativa o recolhimento da contribuição sindical;

Considerando que a contribuição sindical é a fonte de custeio mais importante dos sindicatos patronais e profissionais;



Considerando que o REPIS foi um programa e um benefício instituído pelo sindicato patronal e profissional afim de estabelecer salários diferenciados para empresas de pequeno porte, para as microempresas e para o microempreendedor individual;

Considerando que a adesão ao REPIS é facultativa e que nenhuma empresa está obrigada a aderi-lo;

Considerando que mesmo diante da Lei 13.417/2017 vigora no nosso país o princípio da liberdade sindical;

Considerando que após a vigência da Lei 13.417/2017, os sindicatos passaram a se tornar verdadeiras entidades prestadoras de serviços e que para o seu sustento obviamente precisarão cobrar pelos serviços e garantidas prestadas;

Para garantir o correto e idôneo funcionamento do REPIS, a emissão dos certificados, a fiscalização do seu cumprimento, e todos os demais custos que os sindicatos possuem para assegurar a sua correta utilização:

Os sindicatos de comum acordo resolvem que o REPIS passará a vigor da seguinte forma:

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) (Lei Complementar nº 123/06) e aos micro-empresendedores Individuais (MEI's) (Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008) fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

Parágrafo 1º - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites:

Micro-empresendedor Individual (MEI) com faturamento máximo de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais).

Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).

Empresa de pequeno porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Parágrafo 2º: Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 3º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) Razão social; nome fantasia, CNPJ; número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; telefone; e-mail e identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; número de empregados;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite o enquadramento da empresa como Empresa de pequeno porte (EPP), Microempresa (ME) ou Micro-empresendedor Individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2019/2020;

c) Compromisso de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 4º - Feito o requerimento de adesão ou de renovação dos REPIS, para receberem os seus certificados e utilizarem os benefícios do REPIS de 01/12/2019 a 30/11/2020, as empresas optantes deverão ao longo da vigência do certificado pagar para o sindicato patronal uma taxa trimestral de R\$ 90,00

(noventa reais) e para o sindicato dos empregados uma taxa trimestral também de R\$ 90,00 reais (noventa reais);

Parágrafo 5º: Os pagamentos dos valores previstos no parágrafo 4º devidos aos sindicatos deverão ser realizados nas seguintes datas: 15/02/20120; 15/05/2020; 15/08/2020 e 15/11/2020 mediante guia própria fornecida gratuitamente por cada sindicato.

Parágrafo 6º: Cabe lembrar que mesmo pagando as taxas previstas no parágrafo quarto o regime do REPIS ainda continua sendo muito benéfico para as empresas optantes em razão da diferenciação salarial havida, o que fará as empresas economizarem valores consideráveis com salários, reflexos e impostos.

Parágrafo 7º - As Entidades Sindicais profissional e patronal, após constatarem o cumprimento dos pré-requisitos previstos nos parágrafos acima, inclusive aqueles relacionados as taxas devidas, deverão fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo Sindicato Patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo 8º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o EXCLUSÃO da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente a obrigação de pagar eventuais diferenças salariais existentes, além de ficar sujeita também as sanções cíveis, criminais e trabalhistas cabíveis.

Parágrafo 9º: Se ficar constatado que a empresa optante pelo REPIS deixou de cumprir os requisitos após o recebimento do certificado, ou, deixou de pagar as taxas devidas, ela será notificada para regularizar sua situação no prazo de 10 (dez) dias do recebimento da notificação sob pena de ser EXCLUÍDA do REPIS e o seu certificado perder a validade.

Parágrafo 10º: A decisão de EXCLUSÃO e de INVALIDADE do Certificado emitido será tomada em conjunto pelos dois sindicatos e a empresa excluída será notificada da exclusão no prazo de 10 (dez) dias da tomada da decisão.

Parágrafo 11º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da Entidade Sindical Patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultara, a partir de 01/12/2019 até 30/11/2020, a prática de pisos salariais diferenciados.

Parágrafo 12º - Fica facultado as empresas da região que pretenderem se enquadrar no REPIS encaminhar o requerimento e os respectivos documentos para o e-mail do Sindicato Patronal com cópia para o e-mail do Sindicato dos Empregados.

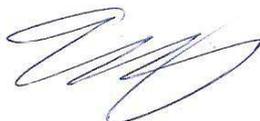
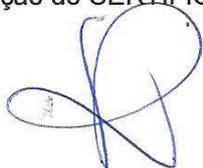
E-mail do Sindicato Patronal: secretaria@sinhoesaracatuba.com.br.

E-mail do Sindicato dos Empregados: sencotel@hotmail.com.

Parágrafo 13º - Havendo homologação de rescisão no sindicato profissional ficam as empresas optantes pelo REPIS obrigadas a demonstrarem o devido enquadramento no REPIS por meio de apresentação do Certificado Vigente, sob pena de ficarem obrigadas a pagarem as respectivas diferenças salariais existentes.

Parágrafo 14º - Os sindicatos poderão a qualquer tempo notificarem as empresas que tiverem se beneficiando do REPIS para apresentarem o seu certificado de adesão, o preenchimento dos seus requisitos e os comprovantes de pagamento das taxas.

Parágrafo 15ª: A comprovação perante a Justiça do Trabalho de Adesão ao REPIS também deverá ser feita com a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.



Parágrafo 16º - DAS PENALIDADES – A empresa que não possuir CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, mas praticar piso de menor valor, no final do contrato, o funcionário terá direito de receber as respectivas diferenças salariais.

Parágrafo 17º - As empresas que preencherem os requisitos desta cláusula ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS já a partir de 1/12/2019, independentemente da emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, devendo, para tanto, protocolarem o requerimento de adesão no sindicato patronal até o dia 10/03/2020.

Parágrafo 18º - As empresas que possuem o certificado de adesão ao REPIS 2018/2019 ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS 2019/2020 já a partir de 1/12/2019, ainda que não tenham requerido a renovação do certificado 2019/2020 entre os meses de outubro e novembro/2019, contudo, deverão OBRIGATORIAMENTE requerer a renovação do certificado 2019/2020 até no máximo 10/03/2020 e comprovar o pagamento das taxas já devidas, oportunidade em que será novamente verificado o preenchimento dos requisitos e havendo deferimento será emitido um novo certificado com vigência coincidente com convenção coletiva.

Parágrafo 19º - Se a empresa passar a pagar o salário do REPIS a partir de 1/12/2019 e posteriormente o seu requerimento de adesão ou de renovação for indeferido ela ficará obrigada a pagar as respectivas diferenças salariais.

Parágrafo 20º Também ficará obrigada a pagar as respectivas diferenças salariais aquelas empresas que passarem a pagar o piso do REPIS e não protocolarem o requerimento de adesão e ou de renovação até o dia 10/03/2020.

Parágrafo 21º Cabe lembrar que no ato da homologação de rescisão contratual, as empresas que pagam os salários previstos pelo REPIS, devem apresentar o seu certificado. Assim, se a empresa que paga o salário do REPIS pretende dispensar algum funcionário antes do dia 10/03/2020, na data da homologação ela já deverá ter em mãos o seu certificado.

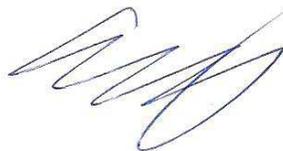
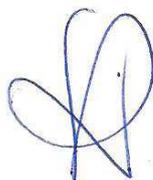
Parágrafo 22º A data de 10/03/2020 é o último dia para que seja protocolado o pedido de adesão ou de renovação do REPIS. O ideal é que as empresas protocolem os seus pedidos de adesão ou de renovação a partir da data em que tomarem conhecimento dos valores dos salários do REPIS 2019/2020.

Parágrafo 23º: Somente em casos excepcionais, como por exemplo abertura de novas empresas, ficam os sindicatos autorizados a emitirem o certificado de adesão ao REPIS/2019/2020 de requerimentos protocolados após 10/03/2020.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

É obrigatório o fornecimento de comprovantes de pagamento aos empregados, com identificação da empresa discriminando a natureza dos valores e as importâncias pagas inclusive horas extras, comissões, gorjetas, gratificações e outros, bem como os descontos efetuados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL



As empresas fornecerão aos funcionários que assim o desejarem, vale de adiantamento de 40% (Quarenta por cento) do salário do empregado, até 15 (Quinze) dias após o pagamento do salário mensal; e se o funcionário não tiver 01 (Um) mês de trabalho completo, este deverá ser proporcional aos dias trabalhados se estes assim não o desejarem, apresentar a negativa do vale.

Remuneração DSR

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PAGAMENTO DE FERIAS E 13º SALÁRIO

Para o pagamento das férias e do 13º salário, tanto proporcional quanto integral, computar-se-ão todas as horas extras habitualmente trabalhadas, adicional noturno, comissões

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Garantia ao empregado admitido para a função do outro, dispensado, sem justa causa de igual salário ao empregado de menor salário, na mesma função, sem considerar vantagens pessoais

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

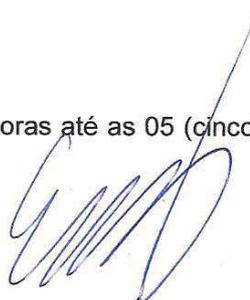
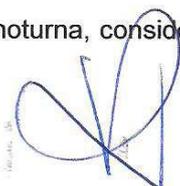
CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias trabalhadas após a jornada normal de trabalho serão pagas com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento), calculadas sobre o salário base.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

A jornada noturna, considerada entre 22 (vinte e duas) horas até as 05 (cinco) horas do dia posterior, será



calculada com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) aplicando-se sobre os números de horas efetivamente trabalhadas.

Outros Adicionais

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS

No pagamento dos descansos semanais remunerados incidirá, obrigatoriamente, a parte variável dos salários, constituídas por prêmios de produção, comissões, adicional noturno e horas extras, com exceção das gorjetas obrigatórias, que conforme súmula 354 do TST, não servem de base de cálculo para o DSR/RSR.

Comissões

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS COMISSÕES E GORJETAS OBRIGATÓRIAS E COMPULSÓRIAS

Desde que para distribuição aos seus empregados, as empresas poderão adotar o sistema de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias 10% (dez por cento), conforme estabelece a Lei 13.419 de 13 de março de 2017 que alterou o art. 457, da CLT.

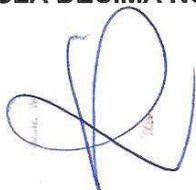
§ 1º - Na modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, o resultado obtido com a cobrança destas, poderá ser retido pelas micro e pequenas empresas até 20% (vinte por cento) e as demais empresas até 33% (trinta por cento) do valor bruto das mesmas para pagamento dos encargos fiscais e trabalhistas correspondente, bem como do INSS (parte do empregado), repassando aos empregados das micro e pequenas empresas 80% (oitenta por cento) e das demais empresas 67% (sessenta e sete por cento) 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.

§ 2º - A autorização para a 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 Sindicato dos Empregados, aplicando-se o que determina a Lei.

§ 3º - 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.

Auxílio Habitação

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO



As Refeições e Alojamentos fornecidos gratuitamente aos empregados não farão parte do salário

Auxílio Transporte

CLÁUSULA VIGÉSIMA - TRANSPORTE

As empresas estabelecidas fora do perímetro urbano fornecerão a seus empregados transporte gratuito, desde que não haja transporte regular público.

Seguro de Vida

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

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

A – relativas ao empregado titular:

R\$13.954,95 (treze mil e novecentos e cinquenta e quatro reais e noventa e cinco centavos) em caso de morte natural ou acidental;

R\$13.954,95 (treze mil e novecentos e cinquenta e quatro reais e noventa e cinco centavos) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

R\$13.954,95 (treze mil e novecentos e cinquenta e quatro reais e noventa e cinco centavos) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$338,02 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 4 (quatro) vezes básicas de 20 quilos em caso de morte do empregado;

Até R\$2.584,25 (dois mil e quinhentos e oitenta e quatro reais e vinte e cinco centavos) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento.

Até R\$ 1.395,50 (um mil e trezentos e noventa e cinco reais e cinquenta centavos) como auxílio invalidez total por acidente com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes e adiantação as novas condições de vida

B – relativas à família do empregado titular:

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

Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural prevista

para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de Invalidez Permanente por Doença Congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte Acidental;

Auxílio Creche: Em caso de morte do titular, os filhos até 12 anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 103,37 (cento e três reais e trinta e sete centavos) mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada.

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

PARTO PREMATURO, nascidos com até 37 semanas de gestação (se mais de um filho a IS será dividida) valor R\$ 1,000,00 (hum mil reais).

C – relativas à empresa empregadora:

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

D – O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$7,60 (sete reais e sessenta centavos) por empregado beneficiado;

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

F – Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções:

Trabalhador (a) afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro e deverá informar o motivo do afastamento;

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

H – Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula deverá ser disponibilizado o respectivo certificado individual de seguro de vida em grupo e/ou acidentes pessoais coletivo, nos termos da legislação vigente.

I - Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, aqui previsto, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de sinistro, o empregador responderá por uma indenização equivalente as coberturas previstas nesta cláusula que o empregado teria direito se tivesse sido contratado o seguro.

J- Sem prejuízo da penalidade imposta na letra I desta cláusula, as empresas que não tiverem contratado o seguro de vida aqui previsto deverão pagar a seus funcionários dispensados sem justa causa, no prazo

para o pagamento das verbas rescisórias, com a devida discriminação no termo de rescisão de contato de trabalho, uma multa equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do salário normativo vigente na ocasião da dispensa. Se a empresa for optante pelo REPIS a multa incidirá sobre o piso normativo do REPIS.

§1º - As empresas terão até o dia 15/03/2020 para realizar a contratação do seguro aqui previsto, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência será estipulado pelas empresas com o prazo mínimo de 30 (Trinta) dias e poderá ser prorrogado por mais 30 (Trinta) dias, não excedendo a 60 dias.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - READMISSÃO DO EMPREGADO

Todo o empregado que for readmitido até 06 (seis) meses após sua demissão estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função

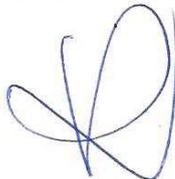
Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

Quando da Rescisão de contrato de trabalho, a empresa, quando solicitada, fornecerá ao empregado o atestado de afastamento e salário para fins previdenciários

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES

Visando dar segurança jurídica as empresas e aos trabalhadores, os sindicatos representativos **RECOMENDAM** as empresas da categoria, que façam as homologações, das rescisões contratuais de seus empregados dentro do prazo legal, preferencialmente no Sindicato dos Empregados desta Categoria Profissional e nas suas Sub-Sedes, para todos os trabalhadores que contem com um mínimo de 6 (seis) meses de registro ou mais em suas empresas. No ato homologatório, as empresas deverão apresentar os documentos legalmente exigidos por lei.



Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO

A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso prévio implica na necessidade da quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa, conforme 6, alínea b, do art. 477 da CLT

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO (JUSTA CAUSA) E SUSPENSÃO

Caso a empresa dispense o empregado sob alegação de que o mesmo praticou falta grave, deverá entregar-lhe no ato carta aviso, sob pena de restar gerada presunção de dispensa imotivada.

PARAGRAFO ÚNICO: Presumir-se-á injusta a suspensão de empregado, quando não lhe forem informados os motivos determinantes, por escrito.

Mão-de-Obra Temporária/Terceirização

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO EM FEIRAS EM GERAL

As empresas que utilizarem mão-de-obra da categoria para trabalho nas feiras em geral, deverão providenciar junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Araçatuba, contrato de trabalho por tempo determinado previsto no art. 479 da CLT, registro em CTPS, e demais benefícios da Convenção vigente, efetuando os pagamentos e recolhimentos proporcionais aos dias trabalhados.

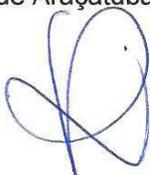
PARAGRAFO ÚNICO: As Empresas organizadoras de Eventos, ficam obrigadas á enviar ao Sindicato dos Empregados relação das Empresas locadoras de espaço

Contrato a Tempo Parcial

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - USO DA MÃO DE OBRA EXTRAS

As Empresas que utilizarem Empregados contratados em regime Extras, Free-Lance, finais de semanas, até 3 (três) vezes, deverão registrar em CTPS salário proporcional ás horas trabalhadas, tendo como base o salário normativo da Categoria, e demais benefícios da Convenção Coletiva Vigente.

PARAGRAFO ÚNICO: Em se tratando de Buffets, os mesmos deverão cadastrar-se no Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba e enviar ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Araçatuba relação de funcionários contratados por festa.



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

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego á mulheres gestantes á partir da concepção, de 60 (sessenta) dias após o termino do afastamento compulsório

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória em idade de Prestação de serviço militar do seu alistamento de 30 (trinta) dias após baixa ou desincorporação.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO PARA APOSENTADORIA

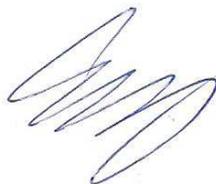
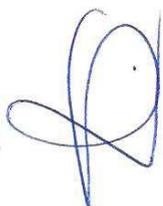
Terá estabilidade no emprego aquele que contar com prazo de 12 (doze) meses para a concessão da aposentadoria, desde que não cometa falta grave, peça a demissão ou não requeira a aposentadoria

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

A empresa deverá comunicar ao Sindicato em 48 horas o acidente fatal ocorrido com o funcionário, na empresa ou no trajeto

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas



Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho normal do Empregado é de 7:20 (Sete horas e vinte minutos) por dia, ou seja, 44 horas semanais

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica estabelecida a possibilidade de Acordo Coletivo de Trabalho entre empregador e seus respectivos empregados para a prorrogação e compensação da jornada de trabalho, ainda, a prorrogação do intervalo durante a jornada de trabalho, observadas as formalidades prevista pela CLT, para tanto a Empresa deverá solicitar ao Sindicato dos Empregados no Comercio Hoteleiro e Similares de Araçatuba, através de requerimento as normas para formalizar documentação necessária, para o registro no Ministério do Trabalho. Todos os acordos coletivos que forem celebrados entre as empresas da categoria e o Sindicato do empregados na vigência desta Convenção, contará com a participação obrigatória do Sindicato Patronal, devendo o sindicato dos empregados comunicar o sindicato patronal dos acordos que serão celebrados com antecedência razoável para ele tome as providencias necessárias para sua efetiva participação.

Descanso Semanal

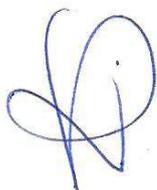
CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Por força do Decreto 27.048 de 1949 ficam as empresas autorizadas a exigirem o trabalho aos domingos, devendo, para tanto, elaborarem escala de revezamento de modo a garantir aos seus empregados que o descanso semanal coincida pelo menos 1 (uma) vez ao mês com o domingo, independente do número de domingo havido no mês.

Parágrafo Primeiro: Se o descanso semanal remunerado do empregado não coincidir com o domingo pelo menos uma vez no mês, fica a empresa autorizada a remunerar em dobro aquele domingo que deveria ter descansado e não foi.

Parágrafo Segundo: Ficam as empresas autorizadas a exigirem o trabalho nos feriados, devendo, para tanto, concederem a seus empregados no mesmo mês duas folgas compensatória para cada feriado trabalhado. Nos termos da Súmula 146 do TST somente serão pagos em dobro os feriados trabalhados sem a concessão da folga compensatória prevista no caput desta clausula

Controle da Jornada



CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro de ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle de horário de trabalho, a fim de possibilitar o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal. Tal medida deverá ser tomada por todas as empresas, independente do número de empregados

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas aos empregados estudantes, para prestação de exames escolares, mediante prévia comunicação ao empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e posterior comprovação, desde que o horário de trabalho coincida integralmente com o horário do exame escolar.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas, independentemente de celebração de acordo coletivo com o sindicato dos empregados, autorizadas a contratarem empregados para trabalhar 4 horas diárias e 24 horas semanais.

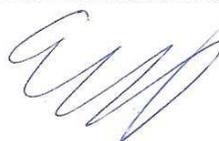
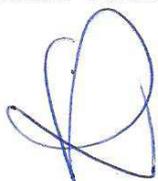
Parágrafo primeiro: Os empregados contratados para trabalharem 4 horas diárias e 24 horas semanais deverão receber a título de salário base, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) do valor do piso salarial normativo geral ou 55% do piso salarial do REPIS se a empresa estiver devidamente enquadrada no REPIS.

Parágrafo segundo: Os empregados que exercerem a jornada prevista nesta cláusula poderão prestar até 06 horas extras semanais devendo o pagamento das horas extras se dar com adicional de 55%.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - INICIO DE FÉRIAS E PERIODO AQUISITIVO



O período de férias não poderá iniciar em dias de Sábado e Domingo, assim como no período de dois dias que anteceda o Feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Deve prevalecer às regras estabelecidas na Convenção 132 da OIT quanto ao direito de receber as férias indenizadas proporcionais, os empregados que se demitirem do trabalho.

Parágrafo primeiro: Para os empregados contratados para a Jornada de Trabalho (**REGIME DE TEMPO PARCIAL**) Férias de 30 dias, independentemente da quantidade de horas trabalhadas Art. 130-A da Lei 13.467/17

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RECOMENDAÇÕES

Recomendar aos empregadores para manterem adequadamente as instalações sanitárias, a higiene e limpeza no local de trabalho, oferecer todos os meios de segurança, materiais e utensílios para execução dos serviços, quando do pagamento de salário por cheques, admitir como em serviço a comparecer em expedientes bancários para tal fim. Encaminhar sempre que possível empregados a cursos, treinamentos ou habilidades profissionais da categoria, manter a escala de revezamento com antecedência legal, fornecer lanches gratuitamente quando da realização de serviços extraordinários, bem como manter as boas relações entre empregador e empregados.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

Fornecimento gratuito pelo empregador, de uniforme, fardamento e demais peças do vestuário, sempre que exigidos para a execução do trabalho

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas com mais de 05 (cinco) funcionários deverão manter no local de trabalho caixa de primeiros socorros, para possíveis emergências

Relações Sindicais

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FILIAÇÃO SINDICAL

Os empregadores darão permissão ao Sindicato profissional para, em dia e hora previamente ajustados, promover, através dos seus representantes devidamente credenciados, a filiação de novos associados nos locais de trabalho dos empregados, conforme precedente número 30 do TRT 15 Região

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ABONO DE FALTAS PARA EVENTOS SINDICAIS

As empresas dispensarão, mediante solicitação do Sindicato, os dirigentes sindicais, um por empresa, para participação em congressos, cursos, conferências, reuniões, seminários, sem prejuízo dos respectivos vencimentos. A liberação deverá ser solicitada com antecedência mínima de dez dias, pelo Sindicato, no máximo de cinco dias por ano, conforme precedente número 31 do TRT 15 Região

Acesso a Informações da Empresa

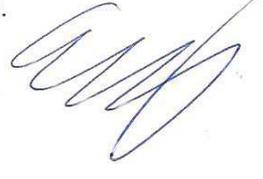
CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do Sindicato quadro de Avisos para a afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se esta de sua afixação dentro do prazo de 8 (oito) horas posteriores à do documento

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Nos termos do artigo 513, letra e, da CLT, inciso IV do Artigo 8 da CF/88 e Artigo 545 da CLT, as empresas descontarão de seus empregados beneficiados por essa Convenção coletiva de Trabalho, nas folhas de pagamento, mensalmente a ser recolhido em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro Bares Restaurantes de Araçatuba e Região, as Contribuições Assistenciais, observando-se desde já o direito de oposição ao desconto das contribuições. Aludida manifestação deverá ser feita através de requerimento a ser entregue individual e pessoalmente pelo empregado na sede do sindicato, devendo constar no mesmo o nome, qualificação, n. da CTPS e nome da empresa em que trabalha e ser entregue até 20 (vinte) dias antes do pagamento reajustado.



RECOLHIMENTO MENSAL: De 01/12/2019 à 30/11/2020. Valor de 2% (Dois por cento) na folha de pagamento mensal, a ser recolhido até o dia 07 (sete) de cada mês subsequente.

PARAGRAFO ÚNICO: Em se tratando de contribuição Assistencial dos Empregados, acarretará para o Empregador multa de 10% (dez por cento) sobre os valores descontados e não recolhidos no prazo legal, acrescidos de 1% (um por cento) de juros ao mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas recolherão á favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba a Contribuição Assistencial no valor ora discriminado: Empresa de pequeno porte (EPP) a importância de R\$ 110,00 (Cento e dez reais), para Microempresa (ME) a importância de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) e para o Micro-empendedor Individual (MEI) R\$ 60,00 (Sessenta reais) a serem recolhidos nas seguintes datas, 15/02/2020 15/05/2020, 15/08/2020 e 15/11/2020, através de guias distribuídas gratuitamente pela entidade. A multa para o não recolhimento desta contribuição será de 10% (por cento).

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL

Sem prejuízo das contribuições alencadas nesta CCT, podem as empresas, se assim o desejarem, tornarem-se Sócias da entidade patronal, adquirindo o direito a voz e voto, junto à diretoria do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba, e quaisquer decisões, inscrevendo-se em livro próprio, e mediante pagamento mensalidade R\$ 50,00 (cinquenta reais), durante a vigência da presente Convenção, com início em 01/12/2019 a 30/11/2020.

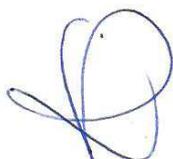
CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E SINDICAL REMESSA DE COPIAS DE GUIAS

Os empregadores entregarão, ao sindicato dos Empregados, cópias das guias das contribuições sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos contribuintes e indicação dos salários destes, no prazo de 30 dias, contados da data do desconto, conforme Precedente Normativo 24/TRT 15 Região.

Disposições Gerais

Mecanismos de Solução de Conflitos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA



Será competente á Justiça do Trabalho para conhecer e julgar Ações de Cumprimento envolvendo quaisquer das partes ou condições do presente Acordo, conforme lei 8.984, de 07 de fevereiro de 1995, a que compete o art. 114 da Constituição Federal.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

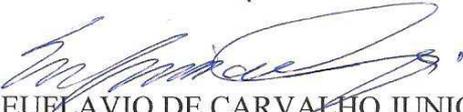
Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por cláusula de cada sentença normativa, ou Acordo Coletivo descumprido, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada, sendo que em se tratando de Contribuição Assistencial dos Empregados, a multa aqui mencionada é por empregado.


GERALDO DOS REIS
Presidente

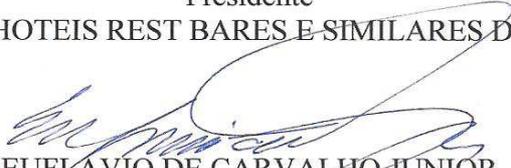
SINDICATO DOS EMP NO COM HOTELEIRO E SIM DE ARACATUBA


GERALDO DOS REIS
Secretário Geral

FEDERACAO EMPREGS COMERCIO HOTELEIRO SIMIL ESTA S PAULO


EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR
Presidente

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE ARACATUBA


EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR
Vice-Presidente

FED HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES EST SAO PAULO