

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP011259/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/11/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR062112/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.125971/2021-97
DATA DO PROTOCOLO: 17/11/2021

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10260.130319/2020-11
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 30/12/2020

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA, CNPJ n. 60.113.008/0001-96, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.748.811/0001-05, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NAS EMPRESAS DE TURISMO**, com abrangência territorial em **Águas de Santa Bárbara/SP, Angatuba/SP, Araçoiaba da Serra/SP, Avaré/SP, Botucatu/SP, Capão Bonito/SP, Capela do Alto/SP, Cerquilha/SP, Cesário Lange/SP, Conchas/SP, Coronel Macedo/SP, Guapiara/SP, Ibiúna/SP, Iperó/SP, Iporanga/SP, Itaberá/SP, Itaip/SP, Itapetininga/SP, Itapeva/SP, Itaporanga/SP, Itararé/SP, Itatinga/SP, Laranjal Paulista/SP, Mairinque/SP, Paranapanema/SP, Pardinho/SP, Pereiras/SP, Piedade/SP, Pilar do Sul/SP, Porangaba/SP, Porto Feliz/SP, Ribeirão Branco/SP, Riversul/SP, Salto de Pirapora/SP, Salto/SP, São Manuel/SP, São Miguel Arcanjo/SP, São Roque/SP, Sarapuí/SP, Sorocaba/SP, Tapirai/SP, Taquaritinga/SP, Taquarituba/SP, Tatuí/SP, Tietê/SP e Votorantim/SP.**

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL**

Para as empresas não aderentes ao REPIS – Regime Especial de Pisos Salariais – a partir de 01 de novembro de 2021, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

- a) **R\$ 1.556,00** (um mil quinhentos e cinquenta e seis reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.
b) **R\$ 1.729,00** (um mil setecentos e vinte e nove reais) para os demais empregados.

Parágrafo Único – Os pisos salariais aqui estabelecidos não poderão ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo (Federal e/ou Estadual).

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS – REPIS

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às **Microempresas (ME's)** e **Empresas de Pequeno Porte (EPP's)** conforme preconiza o Inciso IX, do Artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na Lei 13.874/2019 e na Lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, fica instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

Parágrafo Primeiro – Para efeito do REPIS considera-se: **Microempresa (ME)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de **até R\$ 360.000,00** (trezentos e sessenta mil reais) e **Empresa de Pequeno Porte (EPP)** a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual **até R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), independente do regime tributário e do tipo societário.

Parágrafo Segundo – Para adesão ao REPIS as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao **SINDETUR-SP** a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, através de encaminhamento de formulário próprio, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações e documentos:

I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;

II – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial –REPIS;

III – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas no instrumento.

IV – Comprovante de recolhimento das contribuições patronais e laborais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva 2020/2021, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias.

Parágrafo Terceiro – A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS será feita por meio do **site do SINDETUR-SP** ou e-mail saa@sindetursp.org.br.

Parágrafo Quarto – Atendidos os requisitos acima, o **SINDETUR-SP** emitirá no prazo de até 15 (quinze) dias úteis o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** – com validade coincidente com a da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, a saber:

- a) **R\$ 1.418,00** (um mil quatrocentos e dezoito reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.
b) **R\$ 1.579,00** (um mil quinhentos e setenta e nove reais) para os demais empregados.

Parágrafo Quinto – Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Sexto – A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.

Parágrafo Sétimo – Visando proporcionar segurança jurídica para as partes envolvidas, as rescisões dos contratos de trabalho com vigência igual ou superior a 01 (um) ano dos empregados contratados com piso salarial diferenciado pelo REPIS serão assistidas pelo Sindicato de trabalhadores, que poderá cobrar da empresa taxa de serviço pela assistência não superior a 10% (dez por cento) do maior piso salarial do REPIS.

Parágrafo Oitavo – Eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

Parágrafo Nono – Nos atos de assistência de rescisão de contrato de trabalho e para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS válido no período da contratação**.

Parágrafo Décimo – O **SINDETUR-SP** encaminhará ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo do parágrafo quarto, para fins estatísticos e de verificação em procedimentos de assistência de rescisão dos contratos de trabalho, cópias dos **CERTIFICADOS DO REPIS** expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

Parágrafo Décimo Primeiro – As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS ou que tiverem o pedido de adesão indeferido ou, ainda, o Certificado cancelado, deverão praticar os valores dos pisos salariais estabelecidos na Cláusula "PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL".

Parágrafo Décimo Segundo – As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Quarto sem o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS ou com o certificado vencido ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula "PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL", sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Décimo Terceiro – Não será admitida a adoção do REPIS de que cuida a presente cláusula para o fim de redução salarial dos empregados com contratos já vigentes.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de novembro, terão reajuste de **10%** (dez por cento) calculado sobre os salários de **01/07/2021** devidamente reajustado pela Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com vigência a **partir de 1º de novembro de 2021**.

I – As empresas terão a faculdade de parcelar o reajuste salarial de 10% (dez por cento) em 03 (três) parcelas da seguinte forma:

Mês de competência 11/2021 (pagamento em dezembro/2021) – **3,33%** calculado sobre os salários de **01/07/2021**

Mês de competência 03/2022 (pagamento em abril/2022) – **6,66%** calculado sobre os salários de **01/07/2021**

Mês de competência 07/2022 (pagamento em agosto/2022) – **10%** calculado sobre os salários de **01/07/2021**

Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do reajuste total, ou da parcela do reajuste que faltar, cujo valor deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

II – Para parcelar o índice de reajuste salarial as empresas deverão cumprir com as seguintes condições:

a) Encaminhar requerimento ao Sindicato Profissional **até 30 de novembro de 2021** para solicitação de parcelamento do reajuste salarial.

b) Para receber a autorização de pagamento parcelado do reajuste salarial as empresas devem, juntamente com a solicitação: **(1)** informar os dados da razão social por unidade com o respectivo CNPJ, com a indicação do número de empregados na unidade; **(2)** Comprovar o recolhimento da Contribuição Patronal 2020/2021 e, também, comprovar o recolhimento da Contribuição dos Empregados 2020/2021 previstas na Convenção Coletiva de Trabalho (informando e comprovando, se houver, as oposições efetuadas pelos empregados).

c) Cumpridas as condições das letras "a" e "b" o Sindicato Patronal – SINDETUR – encaminhará para a empresa (com cópia para o Sindicato Profissional) o Termo de Autorização para parcelamento do reajuste salarial.

d) O eventual pagamento de salários, sem a emissão do Termo de Autorização para parcelamento, implica para a empresa em confissão, para todos os efeitos legais, da obrigação de pagamento imediato de uma só vez das diferenças, além da aplicação de multa de R\$ 1.000,00 (um mil reais) por empregado prejudicado, multa essa que reverterá a favor do empregado.

Parágrafo Primeiro – Serão compensadas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/11/2020 até 31/10/2021, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

Parágrafo Segundo – Os salários dos empregados admitidos após 01 de novembro de 2020 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

Parágrafo Terceiro – Os empregados têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais segundo ajuste das partes e suas conveniências.

Parágrafo Quarto – Os reajustes de comissão serão pactuados livremente entre empregado e empregador e independentemente do percentual ou valor acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos recibos de pagamento.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA SEXTA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA

Nos contratos de trabalho superiores a 36 (trinta e seis) meses, o empregado faz jus ao recebimento do prêmio mensal de permanência no valor de **R\$ 36,00** (trinta e seis reais), correspondente a cada ano trabalhado, ou seja:

TEMPO DE SERVIÇO	CÁLCULO	VALOR MENSAL
3 anos trabalhados	3 x R\$ 36,00	R\$ 108,00
4 anos trabalhados	4 x R\$ 36,00	R\$ 144,00
5 anos trabalhados	5 x R\$ 36,00	R\$ 180,00
e assim sucessivamente		

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA SÉTIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE-CESTA)

As empresas fornecerão a todos os empregados, mensalmente, vale-cesta no valor de **R\$ 269,00** (duzentos e sessenta e nove reais).

Parágrafo Primeiro – O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Segundo – O vale-cesta deverá ser entregue ao empregado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - COVID-19-TELETRABALHO – “HOME OFFICE”

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente aos Termos Aditivos Emergenciais, não sofrerão alteração nas condições atuais.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “*home office*”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, podendo valer-se o empregador de meio telemático, que terá efeito de aditivo ao contrato de trabalho para efeitos de cumprimento da exigência do Artigo 75-C, § 1º da CLT.

Parágrafo Segundo – O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

Parágrafo Terceiro – As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica.

Parágrafo Quarto – Não será devido ao trabalhador o vale-transporte e, o vale-refeição será devido no valor de **R\$ 15,50** (quinze reais e cinquenta centavos) pago de forma proporcional ao período do regime de teletrabalho, respeitada a vigência desta cláusula.

Parágrafo Quinto – O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

Parágrafo Sexto – Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

CLÁUSULA NONA - TELETRABALHO – “HOME OFFICE”

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro – A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

Parágrafo Segundo – O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

Parágrafo Terceiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do art. 457 da CLT.

Parágrafo Quarto – As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica.

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido neste parágrafo.

Parágrafo Quinto – O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Sexto – Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Sétimo – Não será devido ao trabalhador em home office o vale-transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo.

Parágrafo Oitavo – Conforme dispõe o inc. III, do art. 62 da CLT, o trabalhador em regime de teletrabalho ou home office não está sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

Parágrafo Nono – Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA - REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2021 a 31/03/2022

As condições da Cláusula “**REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO**” constantes da Convenção Coletiva de Trabalho são prorrogadas até **31/03/2022**, ficando rerratificada conforme segue:

Até 31/03/2022, para fim de zelar pela previsibilidade mínima do pactuado nas relações de trabalho, no caso de eventual falta de legislação, o Termo Aditivo Emergencial inicial, assinado em 19/03/2020, volta a vigor ficando estabelecido que a jornada de trabalho poderá ser reduzida em até 50% (cinquenta por cento), com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, de modo a serem preservados os postos de trabalho.

Parágrafo Único – Os acordos firmados anteriormente terão suas condições e prazos de vigência observados até seu termo final, anotando-se que poderão ser revistos, a critério do empregador com ciência e concordância do empregado.

RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Sorocaba realizada no dia 25/02/2021 na sede do Sindicato localizada à Rua Dr. Francisco Prestes Maia nº 394, Jardim Paulistano, Sorocaba / SP, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

A) CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL – Aos empregados sindicalizados e/ou contribuintes do Sindicato Profissional e que apresentem carta de autorização expressa à contribuição negocial laboral e de custeio para formação da receita orçamentária da entidade, os empregadores efetuarão o desconto na folha de pagamento, em favor do Sindicato Profissional a importância de 5% (cinco por cento) sobre o salário já reajustado pela Convenção Coletiva de Trabalho, constante na folha de pagamento somente do mês em que houve o reajuste salarial, devendo as empresas encaminhar relação nominal dos empregados com salários e funções respectivamente.

O pagamento deverá ser efetuado no dia 02 (dois) do mês seguinte, a título de contribuição negocial.

B) CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO SINDICAL – As empresas se obrigam ainda a repassar aos cofres do sindicato profissional, até o dia 02 de cada mês, os valores descontados dos empregados, no importe de 2% (dois por cento) ao mês dos respectivos salários, a título de contribuição de custeio sindical.

Parágrafo Primeiro: O não repasse na data mencionada acarretará atualização monetária na forma da Lei, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante e juros de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Segundo: No mês de desconto da contribuição negocial, a empresa não efetuará o desconto da contribuição do custeio sindical.

Parágrafo Terceiro: Fica garantido o direito de oposição ao pagamento da contribuição dos empregados prevista acima, devendo o empregado interessado comparecer direta e pessoalmente na sede da entidade sindical e protocolar a carta escrita de próprio punho.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES

CONTRIBUIÇÃO PATRONAL – SINDETUR-SP

As empresas (matriz e filial) representadas recolherão ao SINDETUR-SP, conforme deliberado na AGE-Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável aos integrantes da categoria econômica, destinada ao custeio das negociações coletivas, com fulcro no Art. 513, "e", da CLT, as contribuições previstas na seguinte tabela de faixas de faturamento:

FAIXAS DE FATURAMENTO	VALOR INTEGRAL	PAGAMENTO EM 05 PARCELAS COM VENCIMENTOS EM:
EM 2021	A VISTA	25/02/2022 – 25/03/2022 – 26/04/2022 – 25/05/2022 – 25/06/2022
Zero até R\$ 360.000,00	R\$ 500,00	R\$ 100,00
R\$ 360.000,01 até R\$ 3.600.000,00	R\$ 650,00	R\$ 130,00
Acima de R\$ 3.600.000,00	R\$ 1.150,00	R\$ 230,00

Parágrafo Único – O recolhimento da contribuição patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 2% (dois por cento) no primeiro mês, mais 1% (um por cento) ao mês subsequente de atraso, limitado a 10% (dez por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, conforme Artigo 600 da CLT, através de guias a serem fornecidas pelo SINDETUR-SP.

DISPOSIÇÕES GERAIS RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - RATIFICAÇÃO DE CLÁUSULAS

Permanecem válidas as demais cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior, cuja vigência está estabelecida até 31 de outubro de 2022.

JOSE LOURENCO PEREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMP.EM TURISMO E HOPITALIDADE DE SOROCABA

MAURO DE OLIVEIRA SCHWARTZMANN
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO

ANEXOS ANEXO I - ATA SINDICATO PROFISSIONAL

ATA AGE

[Anexo.\(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.