

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE VOTUPORANGA E REGIÃO - SINTHORESVO, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 71.747.893/0001-81, com sede e foro na cidade de Votuporanga/SP, sito à Rua Padre Isidoro Cordeiros Paranhos, nº.3.219, Centro, neste ato representado por seu presidente: Celso Antonio Teruel, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 085.794.948-93;

E, de outro lado,

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DA REGIÃO DE JALES - SINHORES, entidade sindical da categoria econômica, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 59.852.855/0001-93, com sede e foro na cidade de Jales/SP, sito à Rua Nova Iorque, box 11 – Vila Inês – CEP:15704-222, neste ato representado por seu presidente: Luiz Carlos Rosa Perez, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 607.813.358-68

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para o período de 01 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024, a qual se rege pelas cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA E CATEGORIA ABRANGIDA

CLAUSULA 1ª - GARANTIA DA DATA-BASE E VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 01 (um) ano a partir de 1º de janeiro de 2023 até 31 de dezembro de 2024, sendo mantida a data base da categoria, qual seja 1º de janeiro.

Parágrafo Único – As partes acordam neste ato, de que as cláusulas econômicas, bem como, as condições de enquadramento do REPIS para o período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024, deverão ser reajustadas por aditamento entre os sindicatos convenentes.

CLAUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em albergue, alojamento, apart-hotel, casa de cômodo, condo-hotel, clube de campo, colônia de férias, dormitórios, drive-in, flat, hotel, hospedaria, hostel, hotel, motel, pensão, pousada, resort, spas, bar e mercearia, bar, bar dançante, bingo, boate, bomboniere, botequim, buffet, cabaré, cafeterias, caldo de cana, campings, cantinas, os, casa de diversões, casa de jogos, casa de lanches, chalés, choperia, costelaria, casa de chá e lanches, doceria, fast-food, churrascaria, dancing's, confeitarias, danceterias, docerias, docerias e padarias, padaria e restaurante, empresa de alimentação e bebidas entregues em domicilio em geral (delivery), empresa que comercialize bebidas no varejo, alimentação preparada ou congelada, espetaria, fast food, flipperama, lanchonetes, lanchonetes e padarias, leiteria, loja de conveniência, padarias, panificadoras, parque de diversões, pastelarias, pesqueiros, pizzaria e padaria, pizzaria, quiosque, restaurante, rotisseries, salsicharias, self service, marmitaria, sorveteria e food trucks, com abrangência territorial em Aparecida d'Oeste/SP, Aspásia/SP, Cardoso/SP, Dirce Reis/SP, Dolcinópolis/SP, Estrela d'Oeste/SP, Guarani d'Oeste/SP, Indiaporã/SP, Jales/SP, Macedônia/SP, Marinópolis/SP, Mesópolis/SP, Mira Estrela/SP, Nova Canaã Paulista/SP, Ouroeste/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Paranapuã/SP, Pontalinda/SP, Rubinéia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, Santana da Ponte Pensa/SP, Santa Salete/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, Três Fronteiras/SP, Turmalina/SP, Urânia/SP e Vitória Brasil/SP.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

Piso Salarial

CLAUSULA 3ª - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS):

§ 1º - Atendidos todos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (2023/2024), as empresas que optarem pelo REPIS receberão da entidade sindical patronal, em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS –, que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos para empresas em geral, conforme abaixo.

§ 2º - O PRAZO para as empresas aderirem ao REPIS 2023 se encerrará no dia 31 DE MARÇO DE 2023

§ 3º - Solicitação do Certificado de Adesão ao REPIS. Para adesão ao REPIS as empresas deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário on line, que se encontra disponível por meio do site do SINHORES – Sindicato de Hotéis, Restaurante e Bares de Jales e Região, ou diretamente no link: <https://portal.afsys.com.br/sinhoresjales/login> que deverá ser assinado digitalmente por sócio ou responsável da empresa e que terá as seguintes informações:

- a) Razão social, número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE), Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE), capital social registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo-JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração e que comprove o enquadramento da empresa assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, permitindo aderir ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2023;
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Em contrapartida ao piso salarial diferenciado e todos os demais benefícios decorrentes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a empresa garantirá ao sindicato profissional, quando solicitado:

- a) Declaração atualizada do número de empregados;
- b) Apólice da contratação da assistência odontológica;
- c) Comprovação do carregamento do cartão vale compra pela respectiva Nota Fiscal;
- d) Manutenção mínima de empregados como contribuintes ao Sindicato Laboral, nos termos desta CCT;

§ 5º - Fornecimento do Certificado de Adesão ao REPIS. O cumprimento dos pré-requisitos para adesão ao REPIS será objeto de análise pelos sindicatos profissional e patronal. Constatado o enquadramento da empresa solicitante, os sindicatos profissional e patronal fornecerão, em conjunto, CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante será comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, sob pena de indeferimento do pedido.

§ 6º - **Desenquadramento.** A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS e a incidência do piso salarial para empresas em geral durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 7º - **Renovação do REPIS.** Independentemente de já possuir Certidão de Adesão ao REPIS, com validade até 31 de dezembro de 2022, as empresas que desejarem aderir ao REPIS 2023 deverão requerer a Renovação da Certidão de Adesão ao REPIS, nos termos desta cláusula.

§ 8º - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

§ 9º. **REGRAMENTOS DIFERENCIADOS – PARA AS EMPRESAS CERTIFICADAS NO REPIS**

Todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, nos termos do parágrafo §2º, e, além das condições especiais de reajustamento e piso salarial, dispostas acima, ficam expressamente autorizadas a praticar, independentemente de Acordo Coletivo, os regramentos diferenciados a seguir descritos neste parágrafo, em relação a todos empregados:

A redação normativa dos incisos infra relacionados, se presta a facilitar a inteligência de contadores e empresários, privilegiando a simplicidade e evitando-se a transcrição desnecessária de cláusulas, devendo ser interpretada à luz da prevalência do acordado sobre o legislado;

- I. **PISO NORMATIVO COM REPIS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão praticar o Piso Normativo diferenciado conforme estabelece a **cláusula 4ª;**
- II. **REAJUSTE SALARIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, aplicarão índice de reajuste salarial diferenciado, conforme estabelece a **cláusula 6ª;**
- III. **GRATIFICAÇÃO DE CAIXA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar adicional diferenciado, conforme estabelecido na **cláusula 19ª;**
- IV. **HORAS EXTRAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar adicional diferenciado, conforme estabelecido na **cláusula 20ª;**
- V. **ADICIONAL DE ANTIGUIDADE:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar adicional diferenciado, conforme estabelecido na **cláusula 21ª;**
- VI. **ADICIONAL NOTURNO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar adicional diferenciado, conforme estabelecido na **cláusula 22ª;**

- VII. **GORJETAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS tem tratamento diferenciado nos acordos e na estimativa de gorjeta, conforme estabelecido na **cláusula 23ª**;
- VIII. **CARÃO VALE COMPRA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS tem valor diferenciado referente ao Cartão Vale Compra nos termos e valores conforme **cláusula 27ª**.
- IX. **TIQUETE REFEIÇÃO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS tem valor diferenciado referente ao Tiquete Refeição nos termos e valores conforme **cláusula 28ª**.
- X. **DESCONTO DE REFEIÇÃO:** As empresas enquadradas no REPIS poderão efetuar o desconto de até 3% sobre o Piso REPIS, mensalmente, conforme **cláusula 28ª**.
- XI. **VALE TRANSPORTE:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão fornecer em pecúnia ou Vale Combustível, sem a necessidade de acordo conforme **cláusula 29ª**.
- XII. **HOMOLOGAÇÕES:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão deixar de homologar rescisões de contrato de trabalho no Sindicato laboral, devendo apenas cumprir com o envio das documentações conforme determina a **cláusula 40ª**;
- XIII. **BANCO DE HORAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar sistema de Banco de Horas para compensação de horas extraordinárias na forma e condições previstas na **cláusula 54ª**;
- XIV. **INTERVALO INTRAJORNADA:** Exclusivamente as empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão prorrogar o intervalo intrajornada para refeição e descanso para o máximo de 4 (quatro) horas. O horário destinado ao intervalo intrajornada poderá ser pré-assinalado no controle de ponto, conforme prevê a **cláusula 55ª**;
- XV. **REDUÇÃO DE INTERVALO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão reduzir 30 minutos de Intervalo, com a respectiva antecipação do término de jornada do empregado, conforme prevê a **cláusula 55ª**;
- XVI. **JORNADA 12X36:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (sistema de jornada 12x36), observados os regramentos estabelecidos pelo art. 59-A da CLT e na **cláusula 62ª**;
- XVII. **MULTA POR DESCUMPRIMENTO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS terão percentual reduzido da Multa de infração por descumprimento conforme estabelece a **cláusula 81ª**.

§10º. REPIS para empresas com faturamento acima do limite - O REPIS, previsto nesta cláusula, destina-se às empresas com faturamento máximo dado pela Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. Contudo, será possível estender, opcionalmente, o Piso diferenciado REPIS às empresas com faturamento acima desse limite, por meio de negociação de acordo coletivo de trabalho, desde que seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, obrigatoriamente assistida pelo Sindicato Laboral e com a anuência do Sindicato Patronal.

§11º. A opção pelo REPIS deve ser incorporada pelo empregador e ter a anuência do trabalhador para ter sua aplicação plena.

CLAUSULA 4ª - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL - REPIS (Regime Especial de Piso Salarial)

A partir de **1º de janeiro de 2023**, os empregados contratados para trabalhar em empresas que se enquadrarem no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, não poderão receber salário inferior a **R\$ 1.580,00** (hum mil, quinhentos e oitenta reais) por mês.

CLAUSULA 5ª - SALÁRIO NORMATIVO/PISO SALARIAL

A partir de **1º de janeiro de 2023**, os empregados contratados para trabalhar em empresas pertencentes à categoria, não enquadradas nas condições previstas na cláusula 3ª, não poderão receber salário inferior a **R\$ 1.850,00** (hum mil, oitocentos e cinquenta reais) por mês.

Reajustes / Correções Salariais

CLAUSULA 6ª - REAJUSTE SALARIAL

Aos empregados que percebem salários superiores dos Pisos Salariais conforme enquadramentos, serão reajustados a partir de **1º de janeiro de 2023**, sobre o valor praticado em janeiro de 2022, com os seguintes percentuais:

- **6,80% (seis vírgula oitenta por cento)** aos trabalhadores das empresas devidamente enquadradas no REPIS;
- **8,80% (oito vírgula oitenta por cento)** aos trabalhadores das empresas NÃO enquadradas no REPIS;

§ 1º - Poderão ser compensados os aumentos e compensações salariais, espontaneamente ou por imposição legal, concedidos a partir de **1º de janeiro de 2022**.

§ 2º - Os salários dos empregados admitidos após **1º de janeiro de 2022**, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de **1/12** (um doze avos).

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLAUSULA 7ª - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Na hipótese de empregado admitido após **01 de janeiro de 2021**, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão

de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 dias de trabalho, com preservação da hierarquia salarial e término de aprendizagem.

CLAUSULA 8ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento de comprovante de pagamento, contendo a identificação do empregador e do empregado e discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive anuênios destacadamente. Tendo o fornecimento de Cesta Básica, Ticket Refeição e Vale Transporte em recibos e comprovantes próprios.

CLAUSULA 9ª - PAGAMENTO AO ANALFABETO

O pagamento dos salários, férias e décimo terceiro e verbas rescisórias ao empregado analfabeto deverão ser efetuados em moeda corrente nacional, na presença de duas testemunhas.

Isonomia Salarial

CLAUSULA 10ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Garantia do mesmo salário ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantida igualdade de salário, sem considerar vantagens.

Parágrafo Único - O empregado que vier a substituir outro empregado (férias ou licença maternidade ou benefício previdenciário) com maior salário, que não tenha caráter eventual e enquanto perdurar mencionada substituição, receberá o salário do substituído.

- a) Na hipótese de não haver paradigma, o empregado receberá o salário do substituído.
- b) As promoções, bem como o período de vigência da substituição e o salário correspondente, serão anotadas nas carteiras profissionais no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Descontos Salariais

CLAUSULA 11ª - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS

Fica proibido o desconto no salário dos empregados dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir o empregado as normas e/ou resoluções da empresa, que deverão ser do conhecimento do empregado.

§ 1º - Não será permitido o desconto nos salários dos empregados por ocasião de quebra ou perda material.

§ 2º - As empresas cujos empregados mantenham empréstimos consignados com as instituições financeiras poderão, na rescisão contratual, efetuar o desconto de até no máximo 30% (trinta por cento) das verbas rescisórias do empregado que possua o referido empréstimo.

Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo

CLAUSULA 12ª - SALÁRIOS NORMATIVOS

Nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber Salário inferior ao Piso Normativo, independentemente da sua data de admissão no emprego, salvo às empresas enquadradas no REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS), conforme previsto neste instrumento coletivo.

§ 1º - Só poderão praticar os valores do REPIS 2023 a partir da data do protocolo do Processo de adesão, ficando sujeitas ao deferimento do pleito.

§ 2º - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho, e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho, do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2023.

CLAUSULA 13ª - FECHAMENTO DA FOLHA DE PAGAMENTO

Para que haja tempo hábil de efetuar os cálculos salariais, pagamentos e recolhimentos de encargos sociais nas datas previstas legalmente ou nesta Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas poderão adotar calendário mensal diferenciado e antecipado de apontamento de ocorrências (faltas, atrasos, horas extras, adicionais, comissões, variáveis, etc.), considerando sempre o período de 30 dias/um mês.

CLAUSULA 14ª - PAGAMENTO COM CHEQUES

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

Parágrafo Único - O pagamento de salário deverá ser pago até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalhado, conforme lei.

CLAUSULA 15ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As partes estipulam que quando solicitado será concedido adiantamento salarial, nos termos estipulados entre empregado e empregador, sempre observando que o adiantamento deverá ser de no mínimo de 40% (quarenta por cento), sobre o valor do salário mensal, até o dia 20 (vinte) de cada mês.

CLAUSULA 16ª - TRABALHO EM REGIME ESPECIAL

Os funcionários contratados para o trabalho em regime especial e/ou parcial que trata o artigo 58 "a" da CLT e lei 10.343/2001 deverão ter seus salários calculados sempre com base no salário normativo da categoria.

CLAUSULA 17ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO E DO 13º SALÁRIO

Os salários serão pagos até o quinto dia útil de cada mês. Coincidindo o quinto dia útil com sábados, domingos ou feriados, o pagamento será antecipado para o primeiro dia útil.

Parágrafo Único – O atraso no pagamento dos salários e do 13º salário importará na obrigatoriedade do pagamento de multa diária em favor do empregado no valor de 5% sobre o respectivo salário, devendo, porém, ser observado o limite previsto no artigo 412 do Código Civil.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E AUXÍLIOS

13º Salário

CLAUSULA 18ª - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

O adiantamento da primeira parcela do 13º salário será pago juntamente com as férias do empregado, desde que solicitado antecipadamente pelo mesmo, conforme a Lei nº 4749/65.

Gratificação de Função

CLAUSULA 19ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica garantida a gratificação de caixa, no valor mensal de 15% (quinze por cento) sobre o Piso Salarial de enquadramento, aos empregados que operem o caixa da empresa, prevalecendo às condições mais benéficas.

§ 1º - As empresas devidamente **certificadas no REPIS**, o benefício de gratificação de caixa ao empregado que operem o caixa da empresa será de 10% (dez por cento) sobre o Piso Salarial de enquadramento.

§ 2º - As empresas que não contarem com empregados registrados para tal cargo, e que tiverem empregados responsáveis pelo caixa, cabe a esse a gratificação acima, enquanto permanecer no exercício da função.

§ 3º - O empregado que exercer o cargo ou função de caixa é responsável por eventuais diferenças de valores que poderão ocorrer do fechamento do movimento do caixa, devendo ressarcir a empresa dos valores correspondentes.

§ 4º - Para efeitos do parágrafo segundo a conferência do fechamento do caixa pelo empregador, deverá ser realizada na presença do empregado, que visará e rubricará os cálculos, não sendo admitido o desconto dos respectivos valores sem os requisitos ora mencionados.

Adicional de Hora Extra

CLAUSULA 20ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 80%, (oitenta por cento) para Empresas NÃO optante pelo REPIS.

§ 1º - Para as empresas devidamente **certificadas no REPIS**, as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento).

§ 2º - Na hipótese de cursos, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado e após seu término, pago como trabalho extraordinário.

§ 3º - Os feriados trabalhados serão pagos em dobro.

§ 4º - O horário de alimentação e descanso dos integrantes da categoria pode ser até no mínimo de uma hora e no Máximo duas horas, em razão das condições particulares da categoria, desde que observadas as 11 (onze) horas legais, entre duas jornadas de trabalho.

§ 5º - De qualquer modo, o valor das horas extras integrará os salários para todos os fins, inclusive recolhimento das contribuições previdenciárias e depósitos em conta vinculada ao FGTS.

§ 6º - É vedada para fins desta Convenção, a prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres.

Adicional de Tempo de Serviço

CLAUSULA 21ª - ADICIONAL DE ANTIGUIDADE

Os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa, superior a 1 (hum) ano, farão jus ao acréscimo de **1,0% (um por cento)** sobre seu salário contratual, mais **1% (um por cento)** a cada anuênio, até o máximo de 33 (trinta e três) anuênios, ou o adicional de 33% (trinta e três por cento).

§ 1º - Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa, superior a 3 (três) anos, farão jus ao acréscimo de **3% (três por cento)** sobre o salário contratual, mais **3% (três por cento)** a cada triênio, até o máximo de 11 (onze) triênios, ou adicional de 33% (trinta e três por cento).

§ 2º - Os valores referentes aos adicionais de antiguidade deverão ser anotados destacadamente no holerite ou recibo de pagamento. "A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

Adicional Noturno

CLAUSULA 22ª - ADICIONAL NOTURNO

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e cinco horas, será remunerada com acréscimo de **50% (cinquenta por cento)** sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

§ 1º - Para as empresas devidamente **certificadas no REPIS**, A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e cinco horas, será remunerada com acréscimo de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre o valor da hora diurna.

§ 2º - A jornada descrita no caput, e prorrogada esta, devido também será o adicional quanto às horas prorrogadas.

Outros Adicionais

CLAUSULA 23ª - GORJETAS (TAXA DE SERVIÇO DE 10%)

Em face do que dispõe o Art. 457 da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, na redação dada pela Lei nº 13.419/2017, e com o objetivo de regulamentar a Gorjeta consuetudinária do setor de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares, ou seja, hospedagem em geral, fornecimento de alimentação preparada e bebidas a varejo, são estabelecidas as seguintes cláusulas e condições:

§ 1º. As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado sugere a existência de **dois tipos** de gorjetas, quais sejam:

- a) As **ESPONTÂNEAS**; e
- b) As **COMPULSÓRIAS**, também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos consumidores/clientes.

§ 2º. DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS.

De acordo com o §15 do art. 457 da CLT, as gorjetas serão consideradas espontâneas, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, que não esteja incluída nas notas de despesas ou pré-contas, de forma mecânica ou manual, entregues aos clientes do estabelecimento da empresa.

§ 3º. Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promoverem entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento, ficando assegurado ainda, as regras vigentes em cada estabelecimento. A divisão mencionada poderá ser realizada pelo conhecido sistema de "**caixinha**", ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

§ 4º. Na modalidade de **GORJETAS ESPONTÂNEAS**, em razão do fato delas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-contas), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles aufere mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

§ 5º. Tendo em vista a impossibilidade que refere o parágrafo anterior, bem como com observação ao disposto no art. 457 da CLT e Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática, adotando-se os seguintes critérios para apuração dos valores médios mensais sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários:

Quantidade Funcionários	% sobre o Piso Praticado
De 01 a 05 funcionários	4%
De 06 a 10 funcionários	7,5%
Acima de 11 funcionários	11%

§ 6º. Sobre os valores resultantes da tabela acima, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas e condições:

- a) Os percentuais da Tabela de Gorjetas deverão incidir sobre o Piso Salarial praticado pela empresa (enquadrada no REPIS ou sem enquadramento), constar dos recibos de salários e serem anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social dos empregados;
- b) As empresas **NÃO** estão obrigadas a pagar os valores apurados das gorjetas espontâneas, mas apenas inclui-las em destaque nos recibos de salário para, somados ao salário fixo que é pago diretamente pelos empregadores, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (Férias, 13º e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor apurado, ingressará como vencimento no holerite do empregado e sairá como desconto;

- c) O valor a título gorjetas espontâneas, servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, não sendo computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e seus reflexos, e do adicional noturno;

§ 7º. Os valores de estimativa de gorjetas espontâneas, previstos na tabela acima, serão devidos também integralmente para os empregados contratados sob o regime de jornada de trabalho inferior a 44 horas semanais.

§ 8º. A utilização do Sistema de Gorjeta Espontânea - SGE, não impede que seja adotado concomitantemente, a cobrança de Gorjeta Compulsória, uma vez que o SGE destina-se unicamente a regular as gorjetas espontaneamente concedidas pelos clientes e os critérios de apuração são distintos.

§ 9º. **GORJETAS COMPULSÓRIAS** - Na modalidade de gorjetas compulsórias (Taxa de Serviços), estas deverão ser fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, seja de forma mecânica ou manual.

§ 10º. O valor da taxa de serviço ou gorjetas será de no mínimo 10% (dez por cento), salvo se não autorizada pelo cliente, calculado sobre o total bruto das despesas realizadas pelos clientes no estabelecimento. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica "GORJETAS", "TAXA DE SERVIÇO", "ACRÉSCIMO" ou "GORJETAS CONCEDIDAS", respeitando-se as disposições da Lei 13.419/17. Apesar da nomenclatura do regime "GORJETAS COMPULSORIAS", fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo.

§ 11º. Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas que foram efetivamente concedidas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração.

§ 12º. O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhida ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente, ressalvadas as não autorizadas pelo mesmo.

§ 13º. O montante mensal arrecadado a título de gorjeta compulsória, será distribuído da seguinte forma:

- I. Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **LUCRO PRESUMIDO OU REAL**:
 - a) 67% (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio praticado entre a empresa e seus empregados, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
 - b) 33% (Trinta e Três Por Centos) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.
- II. Nas empresas enquadradas no regime de tributação **SIMPLES NACIONAL**:
 - a) 80% (Oitenta Por Cento) para os empregados participantes do rateio praticado entre a empresa e seus empregados, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados; e
 - b) 20% (Vinte Por Centos) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

§ 14º. A empresa que, é tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, passando-o de 33% para 20% a partir do mês subsequente ao reenquadramento. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, de 20% para até 33% a partir do mês subsequente ao reenquadramento, devendo obrigatoriamente informar aos Sindicatos Profissional e Patronal.

§ 15º. A partir da adoção da sistemática da cobrança das gorjetas compulsórias, as mesmas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas. As gorjetas serão arrecadadas pelo empregador e pagas em holerite juntamente com os salários. A empresa fica obrigada a destacar no demonstrativo de pagamento mensal as quantias pagas aos empregados a título de taxa de serviços, bem como os valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§ 16º. As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não do salário. Nos termos do Enunciado 354 do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculos de horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado apenas para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

§ 17º. Os cálculos dos encargos de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias, que reza o parágrafo anterior (§ 17), não incidem sobre o valor total da gorjeta arrecada, ou seja, incidirão somente sobre o valor já descontados os percentuais de 20% no caso de empresas optantes pelo Simples Nacional, e 33% no caso das empresas não enquadradas no Simples Nacional.

§ 18º. Fica facultado às empresas que adotarem o regime das Gorjetas previstas nesta cláusula, promoverem mensalmente o adiantamento da parcela do 13º salário incidente sobre as gorjetas pagas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,3% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º salário, devendo a empresa descrever separadamente em recibo de pagamento, este adiantamento. As parcelas do 13º salário calculados sobre o salário propriamente dito continuariam a ser pagas nas épocas próprias, conforme estabelece este instrumento coletivo.

§ 19º. O rateio mensal das gorjetas compulsórias será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica, devendo

a empresa preservar os documentos que comprovem a arrecadação e o rateio de forma a ser apresentada a quem de direito quando solicitada.

§ 20º. O rateio e a distribuição dos valores líquidos das Gorjetas Compulsórias (gorjetas (-) retenções) será realizado de acordo com o que restar estabelecido diretamente entre cada empregador e seus empregados, sendo lícito, mas não obrigatório, que os empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, com percentuais menores.

§ 21º. Em atendimento às disposições constantes do § 18º do Artigo 457 Consolidado, com redação da Lei 13.419/17, as empresas com mais de 60 (sessenta) empregados deverão constituir uma comissão de empregados para fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas, mediante a eleição de representantes dos mesmos, nas seguintes proporções:

Número de Empregados	Número de Membros da Comissão
De 61 a 100	01 representante
De 101 a 300	02 representantes
De 301 a 1000	03 representantes
Acima de 1000	04 representantes

§ 22º. Os membros da comissão serão eleitos para um período máximo de 12 meses, sendo vedada a reeleição. E os integrantes da comissão de empregados, somente 01 (um), escolhido entre os mesmos pelos demais empregados, gozará de estabilidade no emprego, vinculada ao desempenho das respectivas funções nos termos do art. 457, §18, da CLT.

§ 23º. **ESTABELECIMENTOS QUE NÃO COBRAM GORJETA** - A empresa que não efetuar a cobrança da gorjeta de seus clientes e não adotar quaisquer dos sistemas previstos nesta CCT, deverá fixar aviso no estabelecimento com os dizeres "**não cobramos gorjeta e não permitimos que nossos colaboradores (trabalhadores) recebam gorjetas espontâneas**" ou expressão similar para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus empregados que recebam ou cobrem dos clientes, informando os empregados desta proibição.

§ 24º. **DA REGULARIDADE DA GORJETA** - As empresas enquadradas no **REPIS 2022**, deverão obrigatoriamente, elaborar o **Termo de Cobrança e Distribuição da Gorjeta**, que deverá constar o período de apuração, os critérios de distribuição aos empregados, bem como, os critérios de pagamento em caso de faltas, licença maternidade, afastamento junto ao INSS, período de férias, etc., devendo ser assinado e dado ciência por todos os trabalhadores da empresa.

§ 25º. O Termo a que se refere o parágrafo anterior, deverá ser protocolado por qualquer meio, no Sindicato profissional, que terá sua regularidade de implantação, após a emissão do **CERTIFICADO DE REGULARIDADE DE COBRANÇA E DISTRIBUIÇÃO DE TAXA DE SERVIÇOS**, assinada pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

§ 26º. Quando a empresa optar pela não cobrança de gorjeta, bem como, não permitir que seus funcionários recebam a gorjeta espontânea, deverá requerer ao Sindicato Patronal, **Declaração de Isenção da Cobrança de Gorjeta**, sob pena de ter que cumprir com o pagamento mínimo da gorjeta espontânea prevista no § 5º desta Clausula, sendo que será de responsabilidade do **Sindicato Patronal informar ao Sindicato Profissional** sobre a emissão da declaração de isenção. Para a emissão da declaração de isenção pelo **SINHORES**, a empresa interessada deverá apresentar declaração firmada por seu sócio administrador informando que não cobrará qualquer tipo de gorjeta de seus clientes, bem como não permitirá que seus empregados o façam, e ainda, que está ciente da penalidade prevista neste parágrafo. A referida declaração de isenção de cobrança das gorjetas, deverá ser renovada anualmente perante o **SINHORES**.

§ 27º. As empresas **NÃO** enquadradas no **REPIS 2023**, e que efetivamente promovam a cobrança da taxa de serviço (gorjeta compulsória) e/ou reúnam condições de adotar o Sistema de Estimativa de Gorjetas, **deverão obrigatoriamente formalizar o procedimento previsto no § 24º desta clausula**, mediante acordo coletivo de trabalho, com assistência dos sindicatos profissional e patronal.

CLAUSULA 24ª - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

Nas transferências para outros municípios, independentemente de distância ou necessidade de alteração de domicílio, o empregado receberá um adicional de 50% (cinquenta por cento) do salário.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLAUSULA 25ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADO

Recomenda-se aos empregadores em havendo a participação dos empregados no lucro e/ou resultado das empresas, nos termos da legislação vigente (art. 7º, inc. XI da C.F., e Lei nº 10.101/2000), e, mediante acordo entre as partes, o façam com assistência dos Sindicatos convenentes.

Ajuda de Custo

CLAUSULA 26ª - DIÁRIAS

No caso de prestação de serviços fora do município sede da empresa, será pago ao trabalhador a quantia correspondente ao ressarcimento de todas as despesas tidas a serviço do empregador, desde que comprovadas e válidas contabilmente.

Auxílio Alimentação

CLAUSULA 27ª - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA

A partir de 1º de janeiro de 2022, as empresas concederão aos seus empregados, VALE COMPRA, nos seguintes valores:

- a) De R\$ 180,00 (cento e oitenta reais) por mês, para as empresas NÃO certificadas no REPIS;
- b) De R\$ 110,00 (cento e dez reais) por mês, para as empresas certificadas no REPIS;

§ 1º - O benefício do cartão magnético vale compra deverá ser abastecido até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de indenização deste valor.

§ 2º - Fica vedado que o mencionado CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA esteja vinculado a apenas uma empresa fornecedora de alimentos.

§ 3º - Na hipótese de falta injustificada do empregado, a empresa poderá descontar a proporção de 1/30 (um trinta avos), sobre o valor do vale compra, por falta injustificada, mas o valor restante do vale compra deverá ser pago obrigatoriamente em crédito em cartão.

§ 4º - Terá direito ao benefício do CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA o empregado em gozo de férias e a empregada que se encontre em gozo de licença maternidade.

§ 5º - Na hipótese de aviso prévio trabalhado, o empregado dispensado fará jus ao benefício do CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA.

§ 6º - O auxílio, sob qualquer das formas previstas nesta cláusula, não terá natureza remuneratória, nos termos da Lei nº 6.321 de 14 de abril de 1976, de seus decretos regulamentadores e da Portaria GM/MTE nº 03, de 01.03.2002 (D.O.U. 05.03.2002) com as alterações dadas pela Portaria GM/MTE nº 08, de 16.04.2002.

CLAUSULA 28ª - REFEIÇÃO (TICKET REFEIÇÃO)

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, as empresas fornecerão aos seus empregados refeição no local de trabalho.

§ 1.º. As empresas que não fornecerem refeição a seus empregados deverão complementar o CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA, do empregado, nos seguintes valores:

- a) De R\$ 13,00 (treze reais) por dia trabalhado, para as empresas NÃO certificadas no REPIS;
- b) De R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por dia trabalhado, para as empresas certificadas no REPIS;

§ 2.º. Resguardadas as condições mais benéficas já aplicadas aos trabalhadores, as empresas que fornecem refeição aos seus empregados, poderão descontar a título de refeição os seguintes percentuais:

- a) De 1% (um por cento) sobre o Piso Salarial, para as empresas NÃO certificadas no REPIS;
- b) De 3% (três por cento) sobre o Piso REPIS, para as empresas certificadas no REPIS;

Auxílio Transporte

CLAUSULA 29ª - VALE TRANSPORTE

As empresas deverão cumprir a legislação referente a VALE TRANSPORTE, ou seja, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87, independentemente da distância entre a moradia e a localidade da empresa, sempre dependente de requerimento do empregado.

§ 1º - As empresas estabelecidas fora do perímetro urbano, e as que funcionem além do horário de linhas regulares de ônibus, fornecerão aos seus empregados transportes próprios e/ou contratados, gratuitos.

§ 2º - As empresas devidamente certificadas no REPIS, poderão fornecer Vale Transporte aos seus empregados em pecúnia, conforme orientação do TST, a conversão poderá ser em pecúnia ou até Vale Combustível sempre no mesmo valor equivalente ao que seria concedido em caso de Transporte Público por dia trabalhado.

§ 3º - O desconto referente ao Vale transporte, se limitará ao percentual de 2% sobre o Piso Salarial de enquadramento, para cada dia efetivamente trabalhado.

Auxílio Creche

CLAUSULA 30ª - CRECHES E PRÉ-ESCOLAS

As empresas com mais de 30 (trinta) funcionários manterão locais apropriados para a guarda dos filhos de seus empregados até a idade de 6 (seis) anos. A obrigação poderá ser substituída pela adoção do reembolso-creche, mediante o pagamento, cujo valor mínimo será de 20% (vinte por cento) do piso salarial, por mês e por filho.

Seguro de Vida

CLAUSULA 31ª - CESTA BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão a CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula.

§1º. As empresas terão até 31 de julho de 2023, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO;

§2º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenentes através da Comissão Paritária prevista na Cláusula 57, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I e II), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§3º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os segurados constantes na GFIP;

§4º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, os Sindicatos convenentes orientarão e auxiliarão as empresas da categoria a contratarem um produto em acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (itens I e II), cabendo apresentarem e divulgarem as empresas operadoras devidamente homologadas, conveniadas e autorizadas pelos Sindicatos através da Comissão Paritária prevista na Cláusula 57, letra h) e, para tanto, o Empregador deverá apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas do seguro de vida, da orientação médica por telefone, das assistências e do plano odontológico bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

§5º. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

§6. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenentes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula (itens I e II), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 9º.

§7º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. **Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;**

§8º Para cada empregado coberto pelo seguro de vida e acidentes pessoais e, assistências e plano odontológico previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual e/ou relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§9º. Em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE ACIONAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO presentes nos itens I e II e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO e/ou com o VALOR DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NO ODONTOLÓGICO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, **sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais**. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e da ANS – Agência Nacional da Saúde no caso do plano odontológico;

I. SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE E ASSISTÊNCIAS:

a) Coberturas relativas ao empregado titular:

- R\$ 13.500,00 – (treze mil e quinhentos) em caso de Morte do empregado;
- R\$ 13.500,00 – (treze mil e quinhentos) em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do empregado;
- Até R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) como Auxílio Funeral a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
- R\$ 1.200,00 – (um mil e duzentos reais) referente a 06 (seis) Cestas Básicas em caso de morte do empregado;
- R\$ 200,00 – (duzentos reais) referente a 01 (uma) Cesta Básica em caso de afastamento do empregado por motivo de acidente e por mais de 15 dias de afastamento;
- Assistência Recolocação Profissional; Assistência Anti-Stress; Assistência Nutricional; Assistência Farmacêutica; Orientação Médica por Telefone.

b) Relativas à família do empregado titular:

- R\$ 500,00 (quinhentos reais) Parto Pré-Maturo: prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de Morte do cônjuge;
- R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de Morte do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- R\$ 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais) em caso de 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;
- Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) 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 60 (sessenta) dias após o nascimento, com os seguintes itens:

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS,
RESTAURANTES, BARES E SIMILARES
DE VOTUPORANGA E REGIÃO - SINTHORESVO

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES
BARES E SIMILARES DA REGIÃO DE JALES
SINHORES

Quantidade	Produto	Tamanho/Volume	Marca
01	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades	Associados
01	Shampoo adulto	350ml	Seda
01	Condicionador adulto	350ml	Seda
02	Sabonetes	75gr	Dove
01	Pomada p/assadura	45gr	Baby Med
01	Espádrapo	2,5 x 4,5	Associados
01	Gaze	c/5	Cremer
01	Cotonete	75un	Topz
01	Talco	200gr	Opus Cosm. Brasil
01	Shampoo	200ml	Kids
01	Óleo de amêndoas	100ml	Formax
01	Algodão	25gr	Polo
01	Fralda descartável	Pequena	Turma da Mônica
01	Lenço umedecido	100gr	Baby
01	Bolsa térmica kids		
01	Caixa pequena		

c) Relativas à empresa empregadora:

- **Reembolso à empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular:** Ocorrendo a Morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

II. **PLANO ODONTOLÓGICO.**

Fica garantida a obrigatoriedade de CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO do PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPREGADORA a título de benefício a todos os seus empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador. O Sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o PLANO ODONTOLÓGICO devidamente registrado e aprovado na ANS (Agência Nacional de Saúde) e exatamente com as mesmas coberturas previstas na presente cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento** – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO DA ANS (Agência Nacional de Saúde).

- Consultas (inicial, urgência e emergência);
- Prevenção e orientação de higiene bucal;
- Radiologia (raio x);
- Dentística (restaurações, todos os materiais);
- Cirurgia oral menor (realizadas em consultório – ex.: extração do ciso);
- Endodontia (tratamento de canal);
- Periodontia (tratamento e cirurgia de gengiva);
- Odontopediatria (tratamento de crianças até 12 anos);
- Próteses (conforme Rol Odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: coroa provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).

Benefício Adicional de Ortodontia: Instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada da OPERADORA. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.

Outros Auxílios

CLAUSULA 32ª - ALEITAMENTO MATERNO

Será assegurado as empregadas, quando do aleitamento de seus filhos até 1 (um) ano de idade, intervalo remunerado, não compensável, de duas horas diárias, para este fim, sob pena de interrupção da prestação de serviços, sem prejuízo do salário, devendo a empresa manter local apropriado para a amamentação.

CLAUSULA 33ª - AUXÍLIO AFASTAMENTO ENFERMIDADE

As empresas deverão assistir e conceder a título de adiantamento, os pagamentos de salários inclusive 13º salário, quando o empregado afastado para auxílio previdenciário por qualquer enfermidade, não tiver sua perícia médica e seu auxílio previdenciário liberados dentro de 30 (trinta) dias, a contar do seu afastamento.

Parágrafo Único – Fica consignado de que o empregado beneficiado pela assistência da empresa, conforme determina o caput, devolva os valores recebidos pela empresa, quando do recebimento do auxílio previdenciário ou no seu retorno ao trabalho.

CLAUSULA 34ª - INDENIZAÇÃO POR APOSENTADORIA

Ao empregado que se aposentar na empresa e conter 5 (cinco) anos de serviço prestado contínuo no mesmo empregador que se dará a aposentadoria, quando do seu desligamento, será devido uma indenização adicional, equivalente ao valor da última remuneração.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Normas para Admissão / Contratação

CLAUSULA 35ª - READMISSÃO NA MESMA FUNÇÃO

É proibida a realização de contrato de experiência com empregado que já tenha trabalhado na empresa, nas mesmas funções por ele anteriormente exercidas, exceto se já passado 5 (cinco) anos do término do antigo contrato.

Parágrafo Único - É autorizada a contratação de funcionário demitido, na mesma função por ele exercida, na mesma empresa, porém sem a realização de contrato por experiência.

CLAUSULA 36ª - ANOTAÇÕES NA CTPS

Por se tratar de registro do contrato de trabalho as anotações na CTPS devem guardar sintonia com a verdade;

§ 1º - Com relação anotação do cargo, o empregador, deverá fazer constar o número correspondente constante da Classificação Brasileira de Ocupações, estabelecido pela Portaria 397/2002;

§ 2º - Toda e qualquer alteração no contrato de trabalho do empregado, obriga o empregador, fazê-la na CTPS;

§ 3º - O empregador ao contratar o trabalhador, o fará, observando suas condições pessoais que devem ser compatíveis com o trabalho a ser exercido, desde que observados os limites estabelecidos nas cláusulas desta Convenção e na legislação;

§ 4º - Esta compatibilidade deve constar de anotações na CTPS

§ 5º - Os empregadores anotarão na CTPS do empregado comissionado, o percentual das comissões a que ele fizer jus.

Desligamento / Demissão

CLAUSULA 37ª - DEMISSÃO/DATA BASE

Aos empregados dispensados, sem justa causa, bem como a projeção de aviso prévio, que ocorrer nos 60 (sessenta) dias que antecede a data base, será devido o pagamento de indenização de 01 (um) salário, independente do aviso indenizado ou não, conforme disposição legal (Lei nº 7.238/84 e Súmula 314 do TST).

Parágrafo Único – Somente se a demissão ocorrer após a data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada, salvo quando a projeção de aviso não acontecer no trintídio que antecede a data base.

CLAUSULA 38ª - CARTA DE REFERÊNCIA

Todas as empresas desde que solicitada pelo empregado, em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, fornecerão aos empregados, carta de referência

CLAUSULA 39ª - CARTA AVISO JUSTA CAUSA

Fica estabelecido que a empresa, ao dispensar qualquer empregado a alegação de prática de falta grave, nos termos do art. 482 da CLT, avise-o do fato por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos.

CLAUSULA 40ª - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos nesta cláusula.

§1º. Será **OBRIGATORIA** a homologação da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência **igual ou superior de 12 (doze) meses**, perante o sindicato profissional.

§2º. Para as empresas enquadradas no **REPIS**, por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ficam dispensadas da homologação perante o sindicato profissional.

§3º. O pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer ao estabelecido no artigo 477, § 6º da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábados, domingos ou feriados, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

§4º. Respeitado o prazo para o pagamento, as empresas terão os seguintes prazos para a homologação ou entrega dos documentos relativos a rescisão:

- I. De até 30 (trinta dias) dias para homologar as rescisões contratuais, quando o ato homologatório deverá ocorrer no sindicato profissional, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;
- II. No mesmo dia, em que for feito o pagamento das verbas rescisórias, para as empresas certificadas no REPIS que estão desobrigadas da homologação no Sindicato Profissional.

§5º. As empresas certificadas no REPIS, e dispensadas da obrigatoriedade da homologação, quando expressamente solicitado pelo Sindicato Profissional, terão o prazo máximo de 30 (trinta dias) dias a contar da solicitação, de encaminhar ao sindicato profissional por e-mail, mediante protocolo (físico ou digital), cópia dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinado;
- b) Ficha do Empregado atualizada (adaptado ao eSocial);
- c) Extrato analítico do FGTS;
- d) Guia da multa rescisória do FGTS, quando houver;
- e) Certificado de Enquadramento do REPIS no exercício em que ocorrer a dispensa;
- f) Certificado de Regularidade do BSF.

§6º. O descumprimento desta cláusula, acarretará a empresa o pagamento de multa diária, após o 30º dia, da data do desligamento do empregado, de 1/30 avos do piso da categoria (REPIS) limitado a 1 piso da categoria (REPIS), em favor do empregado.

§7º. A multa do parágrafo anterior, não se aplica em caso de descumprimento do prazo do item "I" do § 4º, desde que seu atraso ocorra pela indisponibilidade da agenda do sindicato profissional.

Aviso Prévio

CLAUSULA 41ª - AVISO PRÉVIO

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, fica alterado na forma Lei Nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011 que concede na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, serão **acrescidos 3 (três) dias** por ano de serviço prestado na mesma empresa, **até o máximo de 60 (sessenta) dias**, perfazendo um total de **até 90 (noventa) dias**, aplicado a partir do 2º ano de contrato. Nos casos de dispensa os empregadores deverão esclarecer:

- a) Como será o tempo do aviso, trabalhado ou não;
- b) Deverá esclarecer o dia, hora e local do ato homologatório;
- c) Deverá especificar a redução de jornada constante da lei.

§ 1º - Nos casos de ausência de Aviso Prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento, se o décimo dia recair em feriado, sábado ou domingo, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 2º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado conforme a CLT, nos seguintes prazos:

- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando o aviso prévio for indenizado

§ 3º - Quando os prazos para pagamento forem descumpridos, e não tendo a causa mora, o empregador deverá pagar ao empregado multa estipulada no artigo 477 da CLT, no valor equivalente ao seu salário, após trinta dias 1/30 avos por dia.

§ 4º - Conforme a lei 12,506/11, o trabalhador demitido, serão acrescidos 03 dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, serão indenizados e não trabalhados se pedido de demissão será somente os 30 dias, não terão os dias acrescidos.

§ 5º - Se, no curso do Aviso Prévio concedido pelo empregador, o empregado comprovar novo emprego, o empregador fica obrigado a dispensá-lo do cumprimento, neste caso o empregador fica isento de pagar os dias não trabalhados do Aviso Prévio.

§ 6º - **AVISO PRÉVIO ESPECIAL POR IDADE:** Fica garantido o Aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, dispensado sem justa causa, desde que tenha mais de 12 (doze) meses de trabalho ininterrupto na mesma empresa e em casos de tempo de serviços superior a 12 (doze) meses, deverá ser acrescido aos 45 (quarenta e cinco dias) o adicional previsto no §4º.

CLAUSULA 42ª - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio, de sua iniciativa ou de iniciativa do empregador, quando comprovado a obtenção de novo emprego, sem que isso signifique qualquer ônus para as partes assegurado o reembolso do aviso prévio ao empregador.

§1º- O desconto pela falta do aviso prévio, exceto na hipótese prevista no caput desta cláusula, será equivalente ao valor do salário base do empregado.

§2º- Não é permitido o desconto do aviso prévio, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do empregado, após o retorno da licença maternidade, auxílio doença e/ou acidentário.

Mão de Obra Temporária / Terceirização

CLAUSULA 43ª - TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

As empresas somente poderão terceirizar a atividade fim, desde que a empresa terceirizada cumpra rigorosamente na íntegra o que estabelece a presente Convenção Coletiva, com relação aos empregados alocados na empresa tomadora de serviço da categoria.

Parágrafo Único – Cabe a empresa tomadora de serviço, a fiscalização junto a empresa terceirizada, sobre o cumprimento desta Convenção, quanto aos empregados alocados.

Estágio / Aprendizagem

CLAUSULA 44ª - TRABALHO INFANTIL E APRENDIZES

Em conformidade com a Constituição Federal (arts. 7º, inciso XXXIII e 227, § 3º, incisos I e II) e o Estatuto da Criança e do Adolescente (art. 60), as empresas estão proibidas de contratar empregados menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir dos 14 anos, observando o disposto na Lei de Aprendizagem.

§ 1º Também será garantido aos aprendizes:

- a) O aproveitamento na empresa após a conclusão do curso;
- b) O piso salarial da categoria previsto na CCT;
- c) A aplicação do acordo, convenção ou sentença normativa da categoria.

§ 2º Os sindicatos convenientes tomarão medidas que visem colaborar com a repressão do trabalho infantil e a regularização do trabalho do adolescente.

Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

CLAUSULA 45ª - RETENÇÃO DA CTPS. INDENIZAÇÃO

Será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas.

CLAUSULA 46ª - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS

Os empregados serão submetidos a exames médicos admissional, demissional e os periódicos, devendo ser obrigatoriamente realizados a cada 12 (meses), recebendo cópias dos mesmos, os quais serão custeados exclusivamente pelas empresas.

RELAÇÕES DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Estabilidade Mãe

CLAUSULA 47ª - ESTABILIDADE PARA GESTANTES

A empregada gestante está garantida pelo instituto da estabilidade provisória desde a confirmação de sua gravidez até 30 (trinta) dias após o término da estabilidade compulsória prevista em lei, podendo este período de estabilidade ser convertido no pagamento indenizatório com base na remuneração mensal, independentemente da indenização do aviso prévio.

§ 1º - A gestante não deverá exercer atividades, durante a gestação, em ambientes insalubres.

§ 2º - A gestante fica desobrigada de funções penosas e de tarefas que exijam esforço físico incompatível com seu estado.

§ 3º - No caso de aborto involuntário, a empregada gozará de 15 (quinze) dias de estabilidade, a contar da intervenção médica, devidamente comprovada.

§ 4º - A empregada deverá, na despedida injusta, comunicar ao empregador o seu estado gravídico, no prazo de trinta dias após Demissão.

§ 5º - A referida estabilidade, relativa aos 30 (trinta) dias posteriores ao término da estabilidade compulsória prevista em lei, não se confunde com o aviso prévio.

§ 6º - Em caso da empregada gestante, renunciar ao direito da estabilidade, decorrido o prazo de licença constitucional, a empresa não poderá fazer o desconto do aviso prévio em rescisão do contrato de trabalho, salvo se for avisada da renúncia ao direito 30 (trinta) dias antes do término da licença remunerada.

CLAUSULA 48ª - MÃES E PAIS ADOTANTES

As mães e pais adotantes, terão o emprego garantido, pelo prazo de 30 (trinta) dias, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 15 (quinze) dias, contado da formalização da adoção.

Parágrafo único - Será assegurada as mães adotantes a licença maternidade de 120 dias conforme artigo 71-A da Lei 8213/91, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 15 (quinze) dias, contado da formalização da adoção.

Estabilidade Serviço Militar

CLAUSULA 49ª - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

Os empregadores garantirão o emprego aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde a data da convocação, até 30 (trinta) dias após a baixa da corporação.

§ 1º- Deixa de prevalecer esta cláusula, se o funcionário for dispensado por excesso de contingente ou qualquer outro motivo.

§ 2º - Em caso de engajamento, o empregado terá o prazo de 10 (dez) dias após a "baixa" para comunicar o fato ao empregador.

Estabilidade Acidentados / Portadores de Doença Profissional

CLAUSULA 50ª - EMPREGADO ACIDENTADO

O empregado que sofrer acidente de trabalho, assim definido na legislação previdenciária pertinente, terá a garantia de emprego ou salário, pelo período de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, observando-se o disposto no art.118 da Lei n. 8.213/91.

Parágrafo Único: Os empregados que forem afastados pelo INSS pelo período igual ou superior a 30 (trinta) dias, por qualquer enfermidade, desde que não meramente estéticas, gozarão de garantia de emprego ou salário por 30 (trinta) dias, a partir do seu retorno ao trabalho.

Estabilidade Aposentadoria

CLAUSULA 51ª - GARANTIA DE EMPREGO – VÉSPERA DE APOSENTADORIA

Tem garantia de emprego os empregados que contarem com prazo de 24 (vinte e quatro) meses para a concessão da aposentadoria por idade ou tempo de serviço, desde que trabalhem há mais de 03 (três) anos na mesma empresa, devendo o empregado denunciar o fato até o término do aviso prévio. A garantia do emprego cessará na data limite para concessão da aposentadoria observada as regras fixadas pela Previdência Social.

Parágrafo Único- A aposentadoria não prejudicará o emprego e, ainda, não será motivo para a dispensa do empregado.

Outras Estabilidades

CLAUSULA 52ª - CIPEIRO

É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros da CIPA eleitos pelos empregados, titulares e suplentes, em consonância com o inciso II, letra "a", do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

CLAUSULA 53ª - RETORNO DAS FÉRIAS

Fica garantido a todo empregado a estabilidade de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS

Compensação de Jornada

CLAUSULA 54ª - BANCO DE HORAS

As empresas enquadradas e certificadas pelo REPIS poderão implementar seu banco de horas, por **ADESÃO**, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) A cada hora ou fração de hora trabalhada além da jornada contratual, poderão ser compensadas com folgas, na proporção de 1x1 (uma hora trabalhada por uma hora de descanso), no prazo de 12 (doze) meses.
- b) A compensação do banco de horas não poderá ser praticada no curso do aviso prévio.
- c) Serão consideradas como horas-extras, para o fim de integrar o banco de horas, as que ultrapassarem 8 horas diárias ou as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de maneira que não ultrapasse o máximo de 10 (dez) horas diárias;
- d) Nas demissões por qualquer motivo, inclusive voluntária, e havendo saldo em favor do empregado, o valor respectivo com os acréscimos legais 55% (cinquenta e cinco) por cento será quitado quando da rescisão do contrato de trabalho;
- e) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados, por escrito, o volume de horas acumuladas, fornecendo-lhes um extrato mensal juntamente com o recibo de salário;
- f) Para ser concedido as folgas, para a compensação das horas acumuladas no Banco, deverá o empregador, avisar o empregado com antecedência mínima de 48 horas.
- g) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá efetuar o pagamento das horas ausentes com os créditos das horas acumuladas em banco, não sendo considerada a sua ausência como falta, para todos os fins legais, desde que comunique o empregador com antecedência de 48 horas e com a anuência do mesmo.
- h) Quando do fechamento do banco de horas ou em caso de rescisão do contrato de trabalho, sob qualquer motivo, as horas a crédito do empregado deverão ser pagas ao mesmo com o adicional de 55% (cinquenta e cinco) por cento e, caso o saldo seja negativo, as horas não compensadas não poderão ser descontadas do empregado.

§ 1º - Para adesão ao acordo de banco de horas, as empresas deverão requerer a expedição do *Certificado de Implantação do Banco de Horas*, através de encaminhamento de *OFÍCIO* de solicitação direcionado ao Sindicato dos Empregados e ao SINHORES, contendo data de início e término do banco de horas, o qual será expedido pelas entidades sindicais no prazo máximo de 20 (vinte dias) dias.

§ 2º - O acordo de implantação do Banco de Horas terá validade, a partir da solicitação da empresa, com vigência de 12 meses.

§ 3º - As empresas com certificado do REPIS nas paralizações decorrentes de imposições governamentais poderão ser compensadas juntamente com o banco de horas (durante pandemia COVID-19).

§ 4º - Para as empresas **NÃO** enquadradas no REPIS, somente poderão aplicar as regras de Banco de Horas, através de acordo coletivo específico, com a assistência e anuência dos Sindicatos convenientes, que deverá respeitar as seguintes regras:

- a) As horas acumuladas no banco, deverão ser aplicados o adicional de 50% (cinquenta por cento) para a compensação e o adicional de 80% (oitenta por cento) quando do pagamento.
- b) A compensação em folgas deverão ocorrer dentro do prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data do fato gerador.

Intervalos par Descanso

CLAUSULA 55ª – INTERVALO INTRAJORNADA

Em qualquer trabalho contínuo cuja jornada de trabalho exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - As empresas enquadradas no REPIS, poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso para no mínimo de 30 (trinta) minutos ou prorrogar para no máximo 4 (quatro) horas, respeitados o limite de jornada diária e o intervalo mínimo interjornada de 11 (onze) horas (artigo 66 CLT), devendo constar tal condição na CTPS e em seu contrato de trabalho.

§ 3º - As empresas **NÃO** enquadradas no REPIS, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo de alimentação e repouso, mediante acordo coletivo celebrado com a assistência obrigatória do sindicato profissional.

Descanso Semanal

CLAUSULA 56ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

As empresas que trabalharem todos os domingos, concederão aos seus funcionários uma folga semanal, de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, de forma que o gozo do repouso semanal remunerado dos trabalhadores coincida com o domingo no mínimo (1) uma vez por mês, sem prejuízo da folga semanal.

Parágrafo Único – Caso esse domingo não seja concedido folga será pago em dobro 100% (cem) por cento bem como os feriados.

Controle de Jornada

CLAUSULA 57ª - ESCALA DE FOLGAS

As empresas deverão elaborar escalas de folgas com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, devendo ser afixadas nos locais de trabalho, de forma visível de fácil acesso aos trabalhadores.

CLAUSULA 58ª - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro ou de cartão de pontos mecânico, magnético ou digital para o efetivo controle da jornada dos trabalhadores, independentemente da quantidade de funcionários. O documento assegurará, a empregados e empregadores, as anotações dos horários de entrada, saída e intervalo efetivamente praticados.

§ 1º - As empresas que utilizarem relógios eletrônicos (cartões magnéticos) deverão fornecer mensalmente aos empregados, cópia (espelho) das anotações.

§ 2º - As empresas que optarem pela utilização de cartão de ponto digital, deverá observar às normas estipuladas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Faltas

CLAUSULA 59ª - ABONO DE FALTA ESTUDANTE

Aos empregados estudantes, terá sua falta abonada ao serviço e considerada como dia de trabalho efetivo, para todos os efeitos legais, para prestação de provas escolares e vestibulares, desde que haja coincidência de horário, mediante prévia comunicação ao empregador e posterior comprovação.

CLAUSULA 60ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repouso, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pelas empresas das contribuições previdenciárias e efetuação dos depósitos do FGTS, nas seguintes oportunidades:

- a) Por 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do conjugue ou companheiro (a), de filhos, pai e mãe, irmão.
- b) Durante 5 (cinco) dias úteis quando do casamento;
- c) Por 5 (cinco) dias úteis, em caso de nascimento de filhos;
- d) Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular, ENEM, desde que os exames sejam coincidentes com a jornada de trabalho;
- e) Para o acompanhamento ao médico de filhos (as) menores de 12 (doze) anos. Caso haja a necessidade de internação ou cirurgia da criança, deve ser respeitado o estatuto da criança/adolescente, conforme apresentação de atestado médico;
- f) Nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar;

Turnos Ininterruptos de Revezamento

CLAUSULA 61ª - TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Parágrafo único: É facultado a instituição do regime de jornada em turnos fixos de 6x1, ou seja, 06 (seis) dias de trabalho por 01 (um) dia de descanso, em escala de revezamento.

Outras Disposições Sobre Jornada

CLAUSULA 62ª - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12 X 36

As empresas enquadradas e certificadas pelo **REPIS** ficam autorizadas a praticar a escala de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), por **ADESÃO**, obedecendo aos seguintes critérios:

§ 1º - Os domingos e feriados quando trabalhados dentro da jornada de trabalho especial 12x36, serão considerados como dia normal.

§ 2º - O intervalo para repouso e alimentação de que trata o artigo 71 e parágrafos da CLT será de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, devendo ser concedido em 2 (dois) descansos de 15 (quinze) minutos cada, e será observado ou indenizado, na forma do artigo 59-A da CLT.

§ 3º - Os intervalos para descanso e alimentação (intra-jornada) não concedidos, serão pagos como horas extras, integrando o cálculo no descanso semanal remunerado (Lei 7.415/85 e enunciado 172 TST).

§ 4º Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, somente poderão praticar a Jornada de trabalho especial 12x36hs, mediante celebração de acordo coletivo e trabalho, com a assistência obrigatória do sindicato profissional.

CLAUSULA 63ª - CURSOS

Na hipótese da empresa e/ou Sindicatos promoverem cursos de qualificação profissional e desde que previamente autorizados pela empregadora, o horário destinado à realização do curso será considerado como efetiva jornada de trabalho.

Parágrafo Único – Não se aplicam o caput desta cláusula os cursos realizados fora do horário de trabalho normal do trabalhador e/ou não ligado à área de atuação da empresa e/ou não autorizado previamente pela empregadora.

CLAUSULA 64ª - VEDAÇÃO À JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL

Fica vedada a jornada móvel e variável nesta categoria profissional, ante sua nocividade para os trabalhadores, garantindo-se jornada de trabalho e piso salarial fixo para todos os integrantes da categoria. (Adota-se o entendimento consagrado no TST ACP 9891900-16.2005.5.09.0004, coibitivo de tal contratação porquanto precarizadora do trabalho, pois carece de eficácia cláusula que fixe jornada móvel e variável, porque prejudicial ao trabalhador. Visível à ilegalidade dessa prática, via da qual intenta a empresa transferir o risco do negócio para os empregados. Os arts. 4º, caput, e 9º da CLT, disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a lei).

CLAUSULA 65ª - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando as empresas suspenderem o trabalho por motivos técnicos para execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, e também quando for impraticável sua prestação, independentemente da causa determinada, não poderá exigir a compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como normais, sem acréscimo.

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

CLAUSULA 66ª - FÉRIAS

As concessões das férias devem ser comunicadas com antecedência conforme determinado na Lei Vigente.

§ 1º - Os empregadores não poderão cancelar ou adiar as férias individuais ou coletivas, cujo período tenha sido regularmente comunicado, ressalvada a ocorrência de necessidade imperiosa, hipótese em que terão de ressarcir os prejuízos financeiros comprovados pelos empregados.

§ 3º - O início das férias individuais ou coletivas não poderá coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação de repouso semanal.

Licença Remunerada

CLAUSULA 67ª - CONSULTA MÉDICA/INTERNAÇÃO HOSPITALAR DE FILHO

Os empregadores concederão aos empregados licença pelo tempo que se fizer necessário para levarem ao médico ou internarem filho menor ou dependente previdenciário de até 12 (doze) anos de idade, mediante comprovação, no prazo de 5 (cinco) dias.

Outras Disposições sobre Férias e Licenças

CLAUSULA 68ª - CASAMENTO

O empregado terá o direito de gozar as férias adquiridas, no período coincidente com a época do seu casamento, desde que comunique a empresa com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Equipamentos de Proteção Individual

CLAUSULA 69ª - EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO

As empresas fornecerão gratuitamente os equipamentos individuais de proteção. (EPI)

Uniforme

CLAUSULA 70ª - UNIFORMES/ ACESSÓRIOS

Os uniformes, fardamento e demais peças de vestimenta, bem como todos os acessórios e equipamentos sempre que exigidos para execução do serviço, ou porque foram instituídos pelo empregador, serão fornecidos gratuitamente pela empresa.

§ 1º - A troca do uniforme e demais peças de vestimenta pelo desgaste não deverá ter ônus para o empregado.

§ 2º - Os uniformes, acessórios e equipamentos descritos no caput, são de uso exclusivo em serviço, sendo a manutenção e conservação dos mesmos, de responsabilidade do empregado.

Cipa - Composição, Eleição, Atribuições, Garantias aos Cipeiros

CLAUSULA 71ª - CIPAs - CONSTITUIÇÃO E ATRIBUIÇÕES

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários, é obrigatório a constituição de CIPA - Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, em conformidade com a Norma Regulamentadora 05, respeitando-se o que segue:

- a) Empresas com 20 a 50 empregados deverá designar apenas um Representante, nomeado pelo empregador;
- b) Empresas com mais de 51 empregados, deverá ser promovido eleição e constituir a CIPA nos termos da NR 5.

§ 1º - Obrigatoriamente a convocação da eleição, quando do item "b", deve ser informada ao Sindicato Profissional, em até 45 (quarenta e cinco) dias antes da realização.

§ 2º - O Sindicato Profissional poderá se fazer presente no dia da eleição, apenas como órgão fiscalizador ou se convidado para servir como mesário ou apurador.

§ 3º - Ao término da eleição, o coordenador eleitoral deverá dentro do prazo de 10 (dez) dias, encaminhar ao Sindicato Profissional e ao Ministério do Trabalho, cópia das atas, com a qualificação dos eleitos, data de posse e mandato, para o devido registro da CIPA.

§ 4º - Todos os trabalhadores devidamente registrados, tem direito a voto e ser votados, apenas os trabalhadores em regime intermitente é que se exclui do direito de ser votado.

§ 5º - O mandato dos eleitos, será de 2 (dois) anos, admitindo-se a reeleição.

§ 6º - A empresa deve promover o treinamento para todos dos membros da CIPA ou nomeado no prazo máximo de 30 (dias), contados a partir da posse, que deve contemplar no mínimo, os seguintes itens:

- a) Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção;
- c) Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- d) Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;
- e) Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) Noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho; e
- g) Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

Aceitação de Atestados Médicos

CLAUSULA 72ª - ATESTADO MÉDICO E/OU ODONTOLÓGICO

Para ter suas faltas ao serviço abonadas, deverão os empregados apresentarem atestado médico, odontológico e/ou termo de comparecimento em órgãos públicos de saúde, de médicos ou dentistas de órgãos ou entidades oficiais ou profissionais pertencentes ao convênio da empresa, ou pertencentes a convênios firmado com os Sindicatos convenientes, ou particular observando-se os termos da Lei 605/49 e art. 6º, § 2º da Lei 2761/56, no prazo de até 5 (cinco) dias após sua ausência ao trabalho, salvo no caso de força maior.

Parágrafo Único – Os atestados médicos e odontológicos deverão conter, o prazo do afastamento observando as exigências previstas na Lei 605/49, art. 6º, § 2º e Lei 2761/56.

Primeiros Socorros

CLAUSULA 73ª - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão, em local de fácil acesso de seus estabelecimentos, caixa de primeiros socorros para ocorrências, exceto medicamentos de qualquer espécie, já que se trata de substâncias de prescrição exclusiva de médicos. Ainda, obriga-se o empregador a transportar o empregado com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

RELAÇÕES SINDICAIS

Sindicalização (Campanhas e Contratação de Sindicalizados)

CLAUSULA 74ª - ATUAÇÃO SINDICAL

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, para a realização de campanhas associativas, divulgações de serviços assistenciais e/ou eleições sindicais, sendo vedada a divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva à empresa.

Parágrafo Único – Para garantir o bem-estar entre Sindicato e empresa, o Sindicato deverá previamente comunicar à administração da empresa, a atuação junto aos trabalhadores e evitando os dias e horários de maior movimentação de clientes.

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

CLAUSULA 75ª - QUADRO DE AVISOS

As empresas facilitarão a colocação em seus quadros de avisos, de comunicações do Sindicato dos Empregados, desde que assinados por um de seus diretores e não contenham palavras ofensivas à empresa, a qualquer pessoa, ou veiculem matérias político-partidárias.

CLAUSULA 76ª - ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleição sindical, as empresas admitirão o livre acesso nos locais de trabalho dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

Acesso a Informações da Empresa

CLAUSULA 77ª - CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) E DOS DEPÓSITOS DO FGTS

Ficam as empresas obrigadas a entregar anualmente aos sindicatos convenientes de forma separadas a cópia da RAIS por meio magnético e a cópia das guias de contribuição sindical até 30 (trinta) de março e setembro de cada ano, para efeito de pesquisa e cadastro das entidades.

Parágrafo Único - As empresas encaminharão ao Sindicato profissional cópias das guias de contribuições assistenciais e sindicais, relação nominal dos salários e dos depósitos do Fundo de Garantia, com as respectivas GFIPs, certidão da apólice de seguro de vida, recibos de comprovantes do pagamento de cesta básica, as guias de recolhimento de GPS, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recolhimento, quando solicitado pela entidade.

Contribuições Sindicais

CLAUSULA 78ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão de todos empregados que forem beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho, filiados ou não, conforme artigo 513, alínea "e" da CLT, combinado com o disposto na Nota Técnica nº 02 de 26 de outubro de 2018 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS) e, conforme decisão aprovada pelos trabalhadores da categoria, filiados e não filiados, em face da referida CONTRIBUIÇÃO ser RETRIBUTIVA por todos os benefícios e conquistas instituídos em favor dos trabalhadores nesta Convenção Coletiva de Trabalho, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, nos seguintes termos:

§1º. É devido o desconto da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL de 2% (dois por cento) mensalmente sobre o salário contratual do trabalhador, inclusive sobre o 13º salário, limitando-se ao máximo de desconto de R\$ 72,00.

§2º. O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL pela empresa deverá ser feito em favor do SINTHORESVO, em conta vinculadas e guias próprias fornecidas pela Entidade.

§3º. A retenção pela empresa será feita em folha de pagamento e pago até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de multa por descumprimento desta cláusula no importe de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro. Caso haja problema no pagamento do boleto bancário, favor contatar o Departamento Financeiro nos telefones 17-3422-6136.

§4º. Para o fim de oposição, conforme deliberado na assembleia, ficou estabelecido o prazo de 30 (trinta) dias corridos para o trabalhador apresentar carta de oposição ao desconto da contribuição, com início em 13/02/2023 e término em 13/04/2023. A carta

de oposição deve ser obrigatoriamente apresentada de forma individual, escrita a punho, com identificação do trabalhador (nome e RG ou CPF, nome da empresa e CNPJ), devendo ser protocolada junto a Sede do Sindicato ou na sub-sede, comprometendo-se este a providenciar imediatamente junto à empresa a interrupção do desconto. As oposições apresentadas mediante listas, carta impressa, correios, cartório, e-mail ou por qualquer outro meio serão consideradas desacato à Assembleia e nula de pleno direito na forma do artigo 9º da CLT.

§5º. Aos empregados não filiados que comprovadamente permaneceram afastados do trabalho por motivo de férias, afastamento previdenciário ou licença maternidade no período acima, fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias corridos para exercerem o direito de oposição ao desconto, a contar da data do retorno ao trabalho. O trabalhador admitido após a data base, poderá manifestar o direito de oposição no prazo de 20 dias corridos, iniciando a contagem do prazo na data do registro na carteira de trabalho, sendo obrigatório a apresentação desse documento no ato do protocolo da oposição.

§6º. Fica esclarecido para os fins de direito que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF) e que, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda categoria, o qual negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados ou não associados conforme disposto no artigo 08º, III e IV da CF e art. 611 da CLT. Que a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria requer fonte de financiamento legítima, a qual é regulamentada e definida em assembleia geral extraordinária regularmente convocada para esse fim. Por fim, fica esclarecido que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) não revogou o artigo 513, "e" da CLT, além do que estipula a prevalência do negociado sobre o legislado.

§7º. Caso haja ação judicial em desfavor da empresa com decisão final transitada em julgada, que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados a título de CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL, o Sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a condição de devedor solidário juntamente com a empresa, bem como, a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, sobre o valor da restituição, ela poderá cobrar do Sindicato profissional, desde que a empresa informe ao Sindicato profissional, por escrito dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da notificação para pagamento dos valores apresentados pelo empregado, devendo o Sindicato fazer o ressarcimento à Empresa ou caso existam crédito a favor do Sindicato Profissional, devidos pela empresa, poderá promover a compensação com os valores que devam ser a ele repassados, dentro do prazo de até 30 (trinta) dias.

CLAUSULA 79ª - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL

As empresas, inclusive as integrantes do sistema "simples" e/ou microempresas, efetuarão contribuição de custeio para manutenção do Sistema Confederativo Patronal, instituído pela assembleia Geral e de conformidade com o art. 8º, VI da Constituição Federal, a ser recolhida em favor do Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares da Região de Jales, em cinco parcelas, vencíveis em 15 de Fevereiro, 15 de Abril, 15 de Junho, 15 de Agosto e 15 de Outubro de 2023, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não pagamento, conforme tabela a seguir exposta:

- a) R\$ 600,00 (cinco parcelas de R\$ 80,00), para com estabelecimentos com 0 a 5 empregados, e terão vencimentos em 15 de fevereiro, 15 de abril, 15 de junho, 15 de agosto e 15 de outubro de 2023;
- b) R\$ 700,00 (cinco parcelas de R\$ 120,00), para com estabelecimentos com 06 a 10 empregados, e terão vencimentos em 15 de fevereiro, 15 de abril, 15 de Junho, 15 de agosto e 15 de outubro de 2023;
- c) R\$ 900,00 (cinco parcelas de R\$ 160,00), para com estabelecimentos com mais de 11 empregados, e terão vencimentos em 15 de fevereiro, 15 de abril, 15 de junho, 15 de agosto e 15 de outubro de 2023;

§ 1º. As empresas obrigam-se a proceder ao recolhimento da Contribuição Sindical, nos termos sem que dispõe os artigos 578 a 591 da CLT.

§ 2º. Os recolhimentos não efetuados nas datas do efetivo vencimento sofrerão acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o valor, além da multa de 1% (um por cento) ao mês.

§ 3º. As empresas que optarem para pagamento à vista (pagamento integral) terá direito a um desconto de 20% na contribuição do empregador.

§ 4º. Será obrigatória a apresentação dos respectivos comprovantes dos pagamentos das contribuições relativo ao sindicato patronal, para os fins de enquadramento no REPIS.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Regras para a Negociação

CLAUSULA 80ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - REAVALIAÇÃO

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Parágrafo Único - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, a cada 90 (noventa) dias poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados da empresa, grupo de empresas ou de toda categoria profissional, mediante Convenção Coletiva, Acordo Coletivo do Trabalho ou Termo aditivo à presente Convenção.

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLAUSULA 81ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Ficam deferidos aos Sindicatos participantes desta Convenção poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de Substituto Processual, sem que, para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado o Sindicato a representar, em Ação de Cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de outorga de procuração.

§ 1º - As partes convenentes estabelecem entre si que é vedado impor ao empregado abrir mão de seus direitos trabalhistas difundidos pela legislação ordinária e Constitucional.

§ 2º - Os convenentes estabelecem que será aplicada a legislação subsidiária como fonte de integração à legislação trabalhista e a esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Concernente ao contrato de trabalho, estipulação de salários e distribuição de cargos fica estabelecido, por este instrumento, que a presente Convenção Coletiva, é regida pelos princípios de direitos e garantias fundamentais esculpido pela Constituição Federal

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLAUSULA 82ª - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS COLETIVAS

Fica estipulada a multa equivalente ao valor de 20% (vinte por cento) do Piso Salarial de enquadramento, vigente à época da infração, que reverterá em favor do empregado prejudicado, para cada uma das cláusulas ora acordadas e que vierem a ser infringida, ressalvadas aquelas que já dispõem de multa específica.

Parágrafo Único – As empresas devidamente enquadradas no REPIS, terão o benefício de multa equivalente a 10% (dez por cento) Piso Salarial de enquadramento, vigente à época da infração, na mesma forma de que trata o caput desta cláusula.

CLAUSULA 83ª - DAS PENALIDADES – APLICAÇÃO INDEVIDA DO REPIS

As empresas que NÃO possuírem certificados de adesão ao REPIS, porém praticar indevidamente o Piso Salarial Diferenciado, bem como se praticar indevidamente das cláusulas benéficas que compõem o enquadramento do REPIS, será penalizada ao pagamento de todas as diferenças ao empregado pelo período indevido, além da aplicação da multa de 1 (um) piso da categoria por infração aos sindicatos convenentes.

Outras Disposições

CLAUSULA 84ª - NEGOCIAÇÕES DIRETAS PELAS EMPRESAS

As empresas poderão efetuar negociações coletivas diretamente com o Sindicato Profissional, visando à homologação sindical para implantação dos seguintes acordos coletivos:

- a) Implantação de Programas de Participação nos Resultados;
- b) Acordo para compensação de horários em dias normais de feriados pontes, Banco de Horas e ou domingos;
- c) Dificuldades financeiras, nos termos do art. 502 da C. L. T.

§ 1º - Para tais hipóteses, a empresa solicitará ao sindicato, por escrito, no prazo de até 15 (quinze) dias, para que promova a respectiva assembleia junto aos seus empregados. O sindicato informará a empresa a realização da assembleia, bem como seu resultado, no prazo de até 03 (três) dias úteis seguintes da data da realização da referida assembleia.

§ 2º - O Instrumento Coletivo relativo ao objeto da assembleia realizada deverá ser assinado pelas partes no prazo de até 90 (noventa) dias contados da data da realização da assembleia.

CLAUSULA 85ª - ACORDOS COLETIVOS

A partir de 01 de janeiro de 2023, todos os acordos coletivos a serem celebrados entre as empresas pertencentes à categoria econômica do Sinhores e o Sindicato dos Empregados, deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos Convenentes, sob pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

Parágrafo Único: Para as empresas associadas e regulares com as obrigações junto aos sindicatos Patronal e Laboral, quando optarem pela celebração de acordo coletivo de trabalho, gozarão de isenção de pagamento das custas na formalização dos acordos coletivos de trabalho.

CLAUSULA 86ª - CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

As condições da Convenção Coletiva vigente ficam mantidas até que outra seja assinada e protocolizada no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal vigente.

CLAUSULA 87ª - BENEFÍCIOS SOCIAIS - NÃO INTEGRAÇÃO

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os benefícios sociais constantes desta CCT, não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos fiscais.

CLAUSULA 88ª - PARECER JURIDICO

PARECER JURIDICO SOBRE A OPOSIÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/NEGOCIAL PROFISSIONAL COM RENUNCIA AOS BENEFICIOS DA CCT PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO nº 000264.2018.15.001/8 – 32 José Fernando Ruiz Maturana - Procurador do Trabalho

...Contudo, essa sistemática foi radicalmente alterada pela Lei n.º 13.467/2017, que dando nova redação aos artigos 578 e 579 da CLT, determinou que as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes da categoria somente podem ser efetivadas “desde que prévia e expressamente autorizadas”.

Em que pese questionada, a constitucionalidade desses dispositivos foi expressamente reconhecida pelo E. STF, em acórdão ainda não publicado, prevalecendo o entendimento de que “não se pode admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical” (Fonte: Notícias do STF, Sexta - feira, 29 de junho de 2018). Inclusive, ainda segundo o Informativo acima, frisou o Min. Luís Roberto Barroso, favorável à constitucionalidade dos dispositivos, que a nova sistemática “...simplesmente irá fazer com que os sindicatos sejam sustentados como todas as demais associações por contribuições voluntárias”. Não há dúvida, pois, que a Suprema Corte, ao colocar em máxima evidência o princípio de que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a uma entidade sindical e eliminar qualquer possibilidade de sustentação financeira compulsória do sistema, também confirmou a natureza associativa comum dos sindicatos, que devem sobreviver exclusivamente às custas das contribuições voluntárias dos integrantes da categoria e da prestação de seus serviços sindicais.

Com efeito, nesse novo cenário, diante do relevo constitucional conferido à liberdade de associação sindical, pelos mesmos fundamentos, impõe-se reconhecer que os instrumentos coletivos não mais albergam todos os integrantes da categoria, mas apenas àqueles associados à agremiação ou que considerem vantajosos os benefícios previstos no instrumento coletivo de trabalho e aceitem pagar pelos serviços relacionados à sua celebração.

“Não se mostra justo que uma parcela da classe trabalhadora, em que pese não participar da vida sindical e não se engajar na busca por melhores condições de trabalho, beneficie-se de conquistas obtidas pela via do serviço de negociação coletiva. Igualmente, também não se afigura correto que entidades sindicais”.

§ 1º - A primeira prerrogativa dos sindicatos é a representação dos interesses da categoria e de seus associados, e a segunda prerrogativa, a representação no geral, ou seja, Firmar Convenção Coletiva de Trabalho para toda a categoria e não somente para os seus associados. Logo esta representação sindical em seus conflitos nas negociações coletivas tem o caráter e a eficácia “Erga Omnes”. Na assembleia geral convocada para todos da categoria estarem presente para aprovar as cláusulas elencadas, foi incluída a cláusula da contribuição, foi aprovada a pauta reivindicatória na íntegra, os presentes exerceram livremente o seu direito da Oponibilidade “Erga Omnes”. Cabendo a todos os demais, o dever de respeitar o exercício de tal direito, uma vez que os benefícios serão abrangentes a todos; **DIREITO DE OPOSIÇÃO COM RENÚNCIA** - Fica garantido ao empregado, opor-se aos termos desta cláusula, renunciando os benefícios estabelecidos na presente - CCT- Convenção Coletiva de Trabalho na sua **ÍNTEGRA (TOTALIDADE)** para período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Essa regra serve para os que estão trabalhando e para os admitidos após a data da assinatura desta CCT. Desde que seja exercido esse direito de oposição diretamente e pessoalmente na sede do sindicato laboral, mediante manifestação de carta manuscrita e assinada na secretaria da entidade;

§ 2º - O valor da Contribuição assistencial nunca poderá ser inferior a 2% (dois) por cento do salário contratual mensal do trabalhador.

§ 3º - As empresas autorizam o escritório de contabilidade, informar mensalmente quantidade de funcionários em sua folha de pagamento, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, para as entidades signatárias.

§ 4º - Deixando a empresa de efetuar o recolhimento das contribuições, arcará, com a multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da correção.


CLAUSULA 89ª - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Fica vedado que contratos ou acordos individuais estabeleçam condições menos benéficas que as normas estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho, assegurando as condições mais favoráveis aos empregados.

CLAUSULA 90ª - JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho; para dirimir toda e qualquer divergência relativo a esta Convenção Coletiva de Trabalho, nos termos do caput do artigo 114 da CF; Igualmente, fica assegurado o recurso previsto no § 2º deste artigo constitucional (c/c os artigos 616 & 4º, 867 & único, 868 & único e 871 da CLT); Por forças da Súmula 277 do C.TST, as normas originárias dos acordos coletivos ou convenção coletiva têm força de sentença e incorporam os contratos individuais de trabalho nos termos do inciso XXVI do artigo 7º e 8º inciso I, da CF/88 c/c/ os artigos 611-A e 620 da CLT.

Jales– SP, 10 de fevereiro 2023


CELSON ANTÔNIO TERUEL
Presidente do SINTHORESVO


LUIZ CARLOS ROSA PEREZ
Presidente do SINHORES – JALES E REGIÃO