

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

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 2025 a 28 de fevereiro de 2026**, a qual se rege pelas cláusulas e condições seguintes:

VIGÊNCIA E CATEGORIA ABRANGIDA

CLAUSULA 1ª - GARANTIDA DATA-BASE E VIGÊNCIA

Esta Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 01 (um) ano a partir de 1º de janeiro de 2025 até 28 de fevereiro de 2026, sendo alterada a data base da categoria, de 1º de janeiro para 1º de março.

Parágrafo Único – As partes acordam neste ato, de que a base da inflação acumulada para a próxima CCT, será em respeito ao período de 14 meses, de 1º janeiro de 2025 a 28 de fevereiro de 2026.

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, dancin'g'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, rotisserias, 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, Mesópolis/SP, Mira Estrela/SP, Nova Canaã Paulista/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, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, Três Fronteiras/SP, Turmalina/SP e Urânia/SP.**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS

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, que auferem faturamento, atualmente fixado em até R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil), poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS).

§1º. Considera-se para efeito e aplicação do REPIS, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, igual ou inferiores a R\$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que altere esse limite, prevalecerá o novo valor fixado;



§2º. Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma estabelecida, deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário on line, que se encontra disponível por meio do site do sindicato <https://sinhoresjales.com.br>, ou diretamente no link: <https://sinhoresjales.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, que deverá ser assinado digitalmente por sócio ou responsável da empresa e que terá as seguintes informações:

- a) Formulário do Sistema REPIS, contendo: Razão Social; CNPJ; Número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa ou responsável; Número de Empregados.
- b) Declaração de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS.
- c) Termo de Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho e anteriores.
- d) Cópia da última RAIS ou Relatório dos Empregados e emitidos por sistema próprio que contenha as mesmas informações da RAIS.
- e) Caso haja cobrança de gorjeta na modalidade compulsória/ostensiva com desconto, submeter Declaração informando o percentual descontado e a tabela de rateio.
- f) Caso a empresa se não se enquadre no limite de faturamento do REPIS, além, de todos os documentos cabíveis, acima, comprovante de contrapartida extra aos empregados.

§3º. Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, patronal e profissional, estas deverão fornecer às empresas solicitantes, sem ônus, a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias corridos, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida.

§4º. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação. As entidades sindicais se comprometem em viabilizar as condições de adesão ao REPIS, sem que haja cobranças de contribuições retroativas anteriores ao exercício de 2023, desde que não tenha ocorrido o desconto nos salários dos empregados sem o repasse ao Sindicato Laboral.

§5º. A falsidade da declaração, uma vez, constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes

§6º. O prazo para requerer a **ADESÃO ao REPIS 2025** terminará no dia **30/04/2025**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até a data do protocolo do requerimento estejam exercendo suas atividades sem empregados;

§7º. Caso as empresas façam a adesão ao REPIS fora do prazo estabelecido por este instrumento ou em possível aditivo de prorrogação de prazo, ou requererem a adesão por meio de recurso administrativo, as mesmas poderão ser devidamente enquadradas pelas entidades sindicais mediante aplicação de multa de infração, nos termos da cláusula 81ª;

§8º. - Para a comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento do piso salarial diferenciado, a prova se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS**;

§9º. - Nas rescisões do contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato rescisório;

§10º. **As empresas com faturamento superior ao limite permitido**, conforme o §1º, poderão, se assim desejarem, requerer o enquadramento ao REPIS, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos no §2º, alíneas "a", "c" e "d" desta cláusula, inclusive quanto aos prazos de adesão, para o fim de obterem as condições de piso salarial, reajustes e regramentos diferenciados desta CCT, vinculados às empresas enquadradas ao REPIS, ressalvado que deverão comprovar a contrapartida extra, para todos empregados da empresa.

I. Às empresas com faturamento acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), exclusivamente para efeito de enquadramento nas regras do REPIS concederão, compulsoriamente, como CONTRAPARTIDA, uma das duas condições pré estabelecidas abaixo:

- a) A homologação da PLR ou PPR; **OU**
- b) Abono no valor de R\$ 120,00 (cento e vinte reais) a ser quitado juntamente com o pagamento de férias de cada empregado;

§11º. Independentemente de já possuir a Certidão em exercícios anteriores, todas as empresas deverão requerer a **RENOVAÇÃO ANUAL** da Certidão de Regularidade de Situação Sindical e Adesão ao REPIS;

§12º. As empresas que não requererem a **RENOVAÇÃO** do Regime Especial, terão que adotar o **Piso Salarial SEM REPIS**, previsto na Cláusula 4ª, desta Convenção Coletiva.

§13º - 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.

14º. 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 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 SALARIAL DE INGRESSO:** Visando incentivar a recomposição do quadro de empregados, as empresas poderão pagar aos seus novos empregados, desde que seja o primeiro emprego na função contratada, um "Piso Salarial de Ingresso", no valor correspondente à R\$ 1.568,60 (hum mil, quinhentos e sessenta e oito reais e sessenta centavos), pelos primeiros 3 (três) meses do contrato de trabalho. O empregado, enquanto perceber o Piso Salarial de Ingresso, não terá direito à equiparação salarial com os demais empregados mais antigos, não se aplicando, portanto, o disposto no art. 461 da CLT;
- II. **PISO NORMATIVO REPIS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar o Piso Normativo diferenciado conforme estabelece a cláusula 4ª.
- III. **REAJUSTE SALARIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS aplicarão índice de reajuste salarial diferenciado, conforme estabelece a cláusula 5ª
- IV. **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 39ª;
- V. **RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS:** Às Empresas devidamente enquadrada no REPIS, até o dia 28 de fevereiro de 2026, e com amparo no art. 611-A, caput, da CLT (princípio da prevalência do negociado sobre o legislado), não se presumirá fraudulenta a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontração, ainda que dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, podendo a recontração se dar em termos diversos do contrato rescindido. As condições diversas para a recontração constante do novo contrato de trabalho do empregado readmitido prevalecerão mesmo após o dia 28 de fevereiro de 2026. Aos empregados que pediram demissão também se aplicam os termos do presente inciso.
- VI. **HORAS EXTRAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar Horas Extras, com adicional de 60% (sessenta por cento), conforme estabelecido na cláusula 18ª;
- VII. **ADICIONAL NOTURNO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar Adicional Noturno, com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), conforme estabelecido na cláusula 20ª;
- VIII. **PREMIAÇÃO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão implantar programas de incentivo e premiação por desempenho, em dinheiro ou outra forma, sem incidência de incorporação ao salário;
- IX. **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 53ª.
- X. **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 54ª;
- XI. **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 54ª;
- XII. **TEMPO PARCIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão efetuar ou manter a contratação de empregados em regime de tempo parcial, conforme previsão legal, do art. 58-A da CLT. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. O salário será proporcional à jornada. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o salário-hora normal. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, limitadas a seis horas suplementares semanais. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. A contratação irregular de empregado em regime de tempo parcial, sem o REPIS, obrigará a empresa a arcar com as diferenças salariais, dos empregados mensalistas na mesma função, sobre o valor do Piso Normativo.
- XIII. **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 60ª deste instrumento;
- XIV. **CARTÃO DE PONTO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, com mais de 10 empregados poderão determinar a pré-assinatura dos intervalos nos controles de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de

- acordo com a Portaria 1.510 do MTE.
- XV. **CONTROLE DE JORNADA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, com mais de 10 empregados poderão utilizar sistemas alternativos de controle de jornada nos termos da Portaria MTE 373/2011;
- XVI. **CARGOS DE CONFIANÇA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão dispensar os cargos de confiança de assinatura do ponto, incidência de horas extras e adicional noturno, desde que previamente relacionados mediante protocolo aos Sindicatos convenentes;
- XVII. **HORISTA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão efetuar a contratação de horistas com redução de horas com mínimo mais benéfico. As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, no mínimo, 100 (cem) horas mensais. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 100 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 100 horas mensais.
- XVIII. **VALE TRANSPORTE:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar vale transporte em dinheiro (referência cláusula 27ª) ou vale combustível, diretamente em folha salarial, e em quantidade mensal suficiente ao custeio dos gastos que o empregado teria com transporte de sua casa para o trabalho, entre ida e volta, quando expressamente solicitado, o qual não será considerado verba de caráter salarial, haja vista tratar-se de indenização pelo gasto com condução.
- XIX. **DESCONTO DE REFEIÇÃO:** As empresas enquadradas no REPIS e que fornecem Refeição a seus empregados poderão efetuar o desconto nos termos e valores conforme cláusula 26ª.
- XX. **CARTÃO VALE COMPRA ALIMENTAÇÃO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS que não fornecerem refeição ficam obrigadas ao pagamento do Vale Alimentação nos termos e valores conforme cláusula 25ª.
- XXI. **TELETRABALHO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão implantar o teletrabalho para os empregados, nos termos da legislação incidente;
- XXII. **GORJETA COMPULSÓRIA/OSTENSIVA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão regularizar a implantação das Gorjetas (Taxa de Serviços) na forma da cláusula 21ª.
- XXIII. **GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar o percentual diferenciado de 10% (dez por cento) como adicional de quebra de caixa, conforme estabelece a cláusula 17ª;
- XXIV. **ADICIONAL DE ANTIGUIDADE:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão aplicar o adicional de antiguidade de forma diferenciada conforme estabelece a cláusula 19ª;
- XXV. **RAIS ou RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS estão beneficiadas no cumprimento da cláusula 75ª.
- XXVI. **MULTA POR DESCUMPRIMENTO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS terão percentual reduzido da Multa de infração por descumprimento conforme estabelece a cláusula 80ª.
- XXVII. **BSF:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS pagarão o Benefício Social Familiar com desconto de 37,08%, conforme estabelecido na cláusula 29ª.

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

Fica ajustado os seguintes Pisos Normativos, para os seguintes períodos:

- I. **PISO NORMATIVO COM REPIS** - Para as empresas regularmente enquadradas no REPIS, nos termos da Cláusula 3ª, será de, a partir de 1º de janeiro de 2025, de R\$ 1.760,00 (hum mil e setecentos e sessenta reais) para os empregados mensalistas, ou R\$ 8,00 (oito reais) por hora trabalhada para os empregados horistas;
- II. **PISO NORMATIVO SEM REPIS** - Para as empresas que **NÃO se enquadraram no REPIS 2024**, deverão em 1º de janeiro de 2025 aplicar apenas a correção salarial de **5,50% (cinco vírgula cinquenta por cento)** conforme estabelece a cláusula 5ª deste instrumento, e somente se Não aderirem ao REPIS 2025 é que deverão em 1º de maio de 2025 aplicar o Piso Normativo Sem REPIS de R\$ 2.134,00 (dois mil e cento e trinta e quatro reais) por mês, o equivalente a R\$ 9,70 (nove reais e setenta centavos) por hora.

Parágrafo Único - Fica ajustado entre os sindicatos convenentes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do REPIS, ficará assegurada a adoção do Piso Normativo com REPIS, para toda categoria, independentemente do regime tributário a que esteja submetida a empresa, ou seja, o Piso de menor valor, bem como, o pagamento do BSF (cláusula 29ª) no valor com desconto, no importe de **R\$ 34,10 (trinta e quatro reais e dez centavos) por mês**. Fica, igualmente, garantida a aplicação de reajuste salarial de reposição de inflação na data base, sendo vedada diminuição de salários e demissão em massa para adequação ao Piso Salarial em detrimento da extinção do REPIS

CLAUSULA 5ª - REAJUSTE SALARIAL

Os salários acima dos pisos normativos independentemente do enquadramento, em **1º de janeiro de 2025** deverão ser reajustados em **5,50% (cinco virgula cinquenta por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de dezembro de 2024, ressaltando que ninguém deverá receber menos do que o piso salarial do enquadramento respectivo.

§1º. As empresas que **NÃO aderirem ao REPIS** (conforme cláusula 3.ª, deste instrumento), deverão reajustar os salários dos empregados em **1,50% (hum virgula cinquenta por cento)** a partir de **1.º de maio de 2025**, sobre os salários já corrigidos em 1º de janeiro de 2025.

§2º. Poderão ser compensadas todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial, espontaneamente concedidas a partir de 01.01.2024.

CLAUSULA 6ª - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Na hipótese de empregado admitido após 01 de janeiro de 2024, 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 7ª - 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 os adicionais de antiguidade destacadamente.

Parágrafo Único - O fornecimento de Vale Alimentação e Vale Transporte, quando aplicados deverá estar nos recibos de pagamento ou comprovantes próprios.

CLAUSULA 8ª - PAGAMENTO AO ANALFABETO

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

CLAUSULA 9ª - 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, excluindo-se as vantagens pessoais.

CLAUSULA 10ª - 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.

CLAUSULA 11ª - 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 2025** 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 ADESAO AO REPIS 2025**.

§ 3º - O uso indevido do REPIS, acarretará a empresa multa de 1 Piso Salarial Sem REPIS por mês de infração, em favor das entidades sindicais, por meio de ação de cumprimento judicial ou administrativa.

CLAUSULA 12ª - 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 13ª - PAGAMENTO COM CHEQUES

A empresa concederá ao trabalhador, no horário de funcionamento bancário, excluindo-se os intervalos para refeições, tempo necessário para recebimento dos salários quando o pagamento for feito com cheque, no dia em que estiver previsto o pagamento, observando-se, ainda, que o pagamento através de cheque deverá ser nominal e para saque imediato.

CLAUSULA 14ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

No período compreendido entre os dias 15 (quinze) e 20 (vinte) de cada mês, se solicitado pelo empregado deverá ser adiantado através de "vale", o valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo referente àquele mês, a ser compensado no pagamento do respectivo mês em curso.

CLAUSULA 15ª - TRABALHO EM REGIME ESPECIAL

A contratação de empregados para o trabalho em regime especial e/ou parcial, de que trata o artigo 58-A da CLT e lei 10243/01, somente poderá ser feita mediante acordo coletivo entre o Sindicato Profissional e a empresa, devendo ter seus salários calculados sempre com base no salário normativo da categoria conforme enquadramento.

Parágrafo Único – Apenas as empresas certificadas no REPIS poderão, contratar trabalhadores no regime especial e/ou parcial, conforme estabelece o item X do § 13º da cláusula 3ª.

CLAUSULA 16ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO E DO 13º SALÁRIO

Os salários serão pagos até o quinto dia útil de cada mês, enquanto o 13º salário será pago no prazo estabelecido pela legislação, coincidindo os pagamentos em sábados, domingos ou feriados, deverá o mesmo ser 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

CLAUSULA 17ª - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Fica estabelecida uma gratificação de quebra de caixa em valor correspondente a **15% (quinze por cento) do Piso Salarial**, para aqueles empregados que exercem permanentemente essa função.

§1º. Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, o adicional de gratificação de quebra de caixa em valor correspondente a **10% (dez por cento) do Piso Salarial REPIS**, para aqueles empregados que exercem permanentemente essa função, preservados os direitos adquiridos aos trabalhadores que percebem adicionais superiores por meio do cumprimento das convenções coletivas de trabalho anteriores.

§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 §2º, 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.

CLAUSULA 18ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **80% (oitenta por cento)**.

§ 1º - Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **60% (sessenta por cento)**.

§ 2º - Na hipótese de cursos, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado, e o que exceder a jornada normal de trabalho será pago como extraordinário.

§ 3º - 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.

CLAUSULA 19ª - 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% (hum por cento) sobre seu salário contratual, mais 1% (hum 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.

CLAUSULA 20ª - 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 35% (trinta e cinco 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.

CLAUSULA 21ª - ESTIMATIVA DE GORJETAS E TAXA DE SERVIÇO (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:

Parágrafo Único. As partes reconhecem que o dispositivo legal mencionado sugere a existência de **dois tipos** de gorjetas, quais sejam:

- a) **A TAXA DE SERVIÇO (GORJETAS COMPULSÓRIAS/OSTENSIVAS)**, também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos consumidores/clientes, e;
- b) **As GORJETAS ESPONTÂNEAS.**

A. DA TAXA SERVIÇO - Será considerada a modalidade de gorjetas COMPULSÓRIAS/OSTENSIVAS, quando estas forem fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO" ou "Gorjeta Compulsória/Ostensiva".

§ 1º. As empresas que cobrarem essa modalidade de gorjeta sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de taxa de serviço ou expressão semelhante, deverão proceder à distribuição e rateio aos empregados, de acordo com os critérios aprovados e endossados pelos empregados por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, celebrado pelo Sindicato Profissional.

§ 2º. Do montante mensal arrecadado a título de **Taxa de Serviço (Gorjeta Compulsória/Ostensiva)**, poderá ser procedida a retenção pela empresa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, os seguintes percentuais:

- I. Nas empresas enquadradas no regime de tributação federal diferenciado, poderão ser retidos até 20% (vinte por cento) do total arrecadado.
- II. Nas demais empresas que não se enquadrem no regime de tributação federal diferenciado poderão ser retidos até 33% (trinta e três por cento) do total arrecadado.

§ 3º. As empresas ficam obrigadas ao pagamento da parcela de rateio devida a cada empregado em recibo de pagamento, como verba tributária para todos os efeitos, devendo ainda promover a anotação na CTPS do sistema ajustado, para efeito das obrigações trabalhistas concernentes e pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, médias variáveis de Férias, médias variáveis do 13º (décimo terceiro) salário e contribuições previdenciárias;

§ 4º. A adoção da referida taxa pela empresa e consequente repasse aos empregados, não exclui o pagamento do salário avençado.

§ 5º. 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.

§ 6º. As empresas **enquadradas no REPIS**, independentemente do enquadramento tributário descrito no parágrafo anterior, poderão regularizar a implantação das Gorjetas na modalidade Compulsória/Ostensiva, o percentual de desconto conforme o regime tributário e a forma de distribuição, sem necessidade de acordo coletivo, devendo requerer a expedição do **Certificado de**

Implantação da Taxa de Serviço (Gorjeta Compulsória/Ostensiva), através de solicitação on line por meio do link <https://sinhoresiales.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, juntamente com os seguintes documentos:

- a) Termo de reunião dos trabalhadores, tendo a aprovação de mais 2/3 dos trabalhadores, para implantação e forma de rateio da Taxa de Serviço ou Gorjeta;
- b) A lista de presenças da reunião deve estar no corpo do termo, com a assinatura de todos os trabalhadores presentes, obedecendo ao quórum de presenças de 2/3 dos empregados na empresa;

B. DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS - Será considerada a modalidade de **Gorjetas Espontâneas** aquela em que os valores são pagos pelo cliente diretamente ao empregado.

§ 1º. Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregarão, se assim entenderem, de promover entre eles os meios de apuração e o rateio de todo o montante arrecadado, concedido espontaneamente pelos clientes do estabelecimento comercial, ficando vedada a retenção de qualquer valor por parte da empresa.

§ 2º. Em razão do fato das **Gorjetas Espontâneas** serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, salvo prova em contrário, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferir mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, razão pela qual o estabelecimento estará totalmente isento de qualquer responsabilidade sobre a arrecadação, apuração e rateio sobre as gorjetas espontâneas.

§ 3º. Para os fins desta modalidade de gorjeta, e tendo-se a frente a necessidade de estimar sobre a base de cálculo para custeio de encargos sociais, previdenciário e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, fica estabelecido que os valores estimados a título de **Estimativa de Gorjeta**, serão os seguintes:

- a) Para as empresas **certificadas no REPIS**, o valor correspondente ao percentual de **5% (cinco por cento)** do Piso Normativo REPIS
- b) Para as empresas **NÃO certificadas no REPIS**, o valor correspondente ao percentual de **7% (sete por cento)** do Piso Normativo SEM REPIS.

§ 4º. As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando a remuneração que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto, devendo obrigatoriamente ser anotados na CTPS dos empregados.

§ 5º. O valor da Estimativa de Gorjeta de que trata este item "b" desta cláusula, somente será aplicado aos empregados que tenham o atendimento direto ao cliente, e que dentro da estrutura da empresa tenha os usos e costumes de receberem gorjetas espontâneas.

§ 6º. De acordo com o Enunciado 354 do C. TST, o valor da estimativa de gorjetas não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno.

C. DA ISENÇÃO DE ESTIMATIVA GORJETA - Os critérios estabelecidos no item "B" regulando o recebimento de gorjeta espontânea, não se aplicam às empresas consideradas caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração específica a ser emitida conjuntamente pelos Sindicatos, Patronal e Profissional, expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, sejam gorjetas Compulsórias/Ostensivas ou Espontâneas.

Parágrafo Único. As empresas que vedam a cobrança de taxa de serviços e que não solicitarem por meio eletrônico a **ISENÇÃO DE ESTIMATIVA DE GORJETA**, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado da **Estimativa de Gorjeta**.

D. DO PRAZO DE REGULARIDADE DA GORJETA - As empresas terão obrigatoriamente prazo estabelecido para regularizar a cobrança e distribuição das gorjetas compulsórias, por termo de adesão ou mediante Acordo Coletivo, bem como a declaração de isenção prevista no § Único do item "C", até a data de **30 de JUNHO de 2.025**.

CLAUSULA 22ª - 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.

CLAUSULA 23ª - 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.



CLAUSULA 24ª – 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.

CLAUSULA 25ª - CARTÃO MAGNÉTICO VALE COMPRA

A partir de 1º de janeiro de 2025, as empresas concederão aos seus empregados, VALE COMPRA, nos seguintes valores:

- a) De R\$ 224,00 (duzentos e vinte e quatro reais) por mês, para as empresas **NÃO certificadas no REPIS**;
- b) De R\$ 148,00 (cento e quarenta e oito 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 26ª - 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\$ 15,70 (quinze reais e setenta centavos) por dia trabalhado, para as empresas **NÃO certificadas no REPIS**;
- b) De R\$ 9,50 (nove 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% (hum 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**;

CLAUSULA 27ª - VALE TRANSPORTE

As empresas deverão cumprir a legislação referente a VALE TRANSPORTE, ou seja, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87, 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. Para as empresas **NÃO enquadrada no REPIS**, fica vedado conceder o pagamento do vale transporte em dinheiro ou por meio de cartão benefício VALE COMBUSTIVEL.

§ 4º - O desconto referente ao Vale transporte, se limitará ao percentual de 3% sobre o Piso Normativo de enquadramento, dos trabalhadores contribuintes da contribuição negocial devida ao Sindicato Profissional.

CLAUSULA 28ª - 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.



CLAUSULA 29ª - BENEFICIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL (BSF) - OBRIGATÓRIO

As Entidades Convenentes prestarão, **indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho**, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

§ 1º. A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

§ 2º. Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, **até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 01.04.2025 (pagamento até 10.04.2025)**, o valor total de **R\$54,20 (cinquenta e quatro reais e vinte centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.beneficiosocial.com.br e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

- I. **Caso a empresa opte pela adesão ao REPIS, terá direito a um desconto de 37,08%, ou seja, o custeio desta cláusula passará a ser de R\$34,10 (trinta e quatro reais e dez centavos) por mês, por trabalhador que possua, com os mesmos benefícios. Para fazer jus ao desconto, a empresa deverá encaminhar para o e-mail backoffice@beneficiosocial.com, o respectivo Certificado de Adesão ao REPIS, disponibilizado pelas entidades convenentes, antes do vencimento do próximo boleto.**

§ 3º. Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

§ 4º. Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até **90 (noventa) dias** a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até **150 (cento e cinquenta) dias**. **O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.** Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

§ 5º. O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. **Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal.** Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a **10 (dez) vezes** o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

- I. Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.
- II. Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.
- III. Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV. Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V. Os documentos oficiais exigidos e de apresentação compulsória para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituí-los.

§ 6º. O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como, na Justiça Arbitral e seu registro nos cartórios de protestos competentes.

§ 7º. Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

§ 8º. Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

§ 9º. O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

§ 10º. Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objeto da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

§ 11º. Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

I. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando o que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

II. Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratvidade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

III. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades e o u sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

§ 12º. Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

I. A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links www.beneficiosocial.com.br e www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R\$ 330,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.

BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	10x	R\$ 1.350,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	4X	R\$ 330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO FUNERAL DESPESAS EXTRAS	1X	R\$ 2.500,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, PARA CUSTEAR EVENTUAIS DESPESAS EXTRAS NÃO PREVISTAS NO BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL, TAIS COMO, ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE, ENTRE OUTRAS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPOSTOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUIRÁ TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO PARTO PREMATURO	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A), EM DECORRÊNCIA DE PARTO PREMATURO, RECÉM-NASCIDO VIVO, COM MENOS DE 37 SEMANAS COMPLETAS DE GESTAÇÃO, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.

BENEFÍCIO DOENÇA CONGÊNITA FILHOS	1X	R\$ 1.350,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), COM INVALIDEZ PERMANENTE POR DOENÇA CONGÊNITA, DESDE QUE DIAGNOSTICADO OU EVIDENCIADO EM ATÉ 6 MESES APÓS O PARTO, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE DESPESAS.																																								
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$200,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.																																								
BENEFÍCIO VIDA EM GRUPO - TRABALHADORES	SIM		<p>SERÁ DISPONIBILIZADO UMA APÓLICE DE SEGURO COM AS COBERTURAS ABAIXO DESCRITAS:</p> <p>Nº Apólice: 60197 PLANO BRONZE </p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>COBERTURAS</th> <th>Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual</th> <th>Limite Máximo de Cap. Segurado Individual</th> <th>Carência</th> <th>Franquia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BÁSICA-MORTE</td> <td>5.000,00</td> <td>5.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>INV FUNC PERM/TOTAL P/</td> <td>5.000,00</td> <td>5.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>AA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO</td> <td>1.000,00</td> <td>1.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>VERBAS RESCISÓRIAS</td> <td>5.000,00</td> <td>5.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>AUXÍLIO NATALIDADE</td> <td>500,00</td> <td>500,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>IPA- INV. PERM T/PARC</td> <td>5.000,00</td> <td>5.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>AUXÍLIO FUNERAL TITULAR-</td> <td>3.000,00</td> <td>3.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> </tbody> </table> <p>SERVIÇOS CONTRATADOS Desconto Farmácia, Assist Orientação Nutricional Individual, Tokio Marine Assistência Psicológica, Funeral Individual até R\$ 3.000,00, Assistência Domiciliar ! (chaveiro, eletricitista, encanador, vidraceiro), Cartão Alimentação até R\$ 1.000,00</p>	COBERTURAS	Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual	Limite Máximo de Cap. Segurado Individual	Carência	Franquia	BÁSICA-MORTE	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há	INV FUNC PERM/TOTAL P/	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há	AA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	1.000,00	1.000,00	Não há	Não há	VERBAS RESCISÓRIAS	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há	AUXÍLIO NATALIDADE	500,00	500,00	Não há	Não há	IPA- INV. PERM T/PARC	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há	AUXÍLIO FUNERAL TITULAR-	3.000,00	3.000,00	Não há	Não há
COBERTURAS	Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual	Limite Máximo de Cap. Segurado Individual	Carência	Franquia																																							
BÁSICA-MORTE	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há																																							
INV FUNC PERM/TOTAL P/	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há																																							
AA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	1.000,00	1.000,00	Não há	Não há																																							
VERBAS RESCISÓRIAS	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há																																							
AUXÍLIO NATALIDADE	500,00	500,00	Não há	Não há																																							
IPA- INV. PERM T/PARC	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há																																							
AUXÍLIO FUNERAL TITULAR-	3.000,00	3.000,00	Não há	Não há																																							

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES E FILHOS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - CÔNJUGE	1X	R\$ 2.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO, SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - FILHOS	1X	R\$ 2.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO, SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS

BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.025,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS

[Handwritten signature]

BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.

§ 13º. A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

CLAUSULA 30ª - 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 31ª - 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 32ª - 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

CLAUSULA 33ª - 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 34ª - 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.

CLAUSULA 35ª - DEMISSÃO/DATA BASE

Aos empregados dispensados, sem justa causa, bem como a projeção de aviso prévio, que ocorrer nos 45 (quarenta e cinco) 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).

§ 1º - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se data da dispensa a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado ou trabalhado. (Lei 12.506/11 e IN/SRT nº 15/2010).

§ 2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado 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.

CLAUSULA 36ª - 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 37ª - DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, devendo o empregador notificar o empregado – infrator por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

CLAUSULA 38ª - 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, o empregador deverá pagar ao empregado multa estipulada no artigo 477 da CLT, no valor equivalente ao seu salário, após trinta dias de atraso, com o acréscimo de 1/30 avos por dia. Não cabendo a aplicação da devida multa quando o motivo do descumprimento dos prazos de pagamento forem ocasionados pelo empregado.

§ 4º - Conforme a lei 12.506/11, serão acrescidos ao aviso, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, devendo ser indenizados e não trabalhados. Em caso de pedido de demissão será devido somente os 30 dias, não tendo direito aos dias acrescidos por ano de serviço prestado.

§ 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 39ª - HOMOLOGAÇÃO

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 **OBRIGATÓRIA** 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.

CLAUSULA 40ª - 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.

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

CLAUSULA 41ª - TRABALHO INFANTIL 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.

CLAUSULA 42ª - 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 43ª - 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.

Parágrafo Único – As empresas regulares com o BSF conforme instituído na clausula 23ª, já obtém os serviços de forma custeadas diretamente pelo programa administrado pelos sindicatos convenientes, nos termos e condições estabelecidos na clausula 23ª Benefício Social Familiar.

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

CLÁUSULA 44ª - USO DO CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO A INTERNET

Fica vedado aos empregados o uso de aparelhos celulares, rádios, fones de ouvidos e acesso à Internet em momentos que não tenham caráter exclusivamente profissional na execução das atividades do ambiente de trabalho, sob pena de advertência, suspensão e demissão, conforme o caso, cabendo somente ao empregador autorizar expressamente o respectivo uso.

Parágrafo Único – A empresa somente poderá aplicar a referida clausula, quando dispor aos seus empregados, uma linha telefônica para que seus pais, filhos ou cônjuge, possam se comunicar em caso exclusivo de doença ou falecimento.

CLAUSULA 45ª - ESTABILIDADE PARA GESTANTES

À empregada gestante está garantida pelo instituto da estabilidade provisória desde a confirmação de sua gravidez, até 60 (sessenta) dias após, após o término da estabilidade compulsória prevista em lei, podendo este período de estabilidade se 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, até 60 (sessenta) dias após a demissão.

§ 5º - 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 a empresa não for avisada da renúncia ao direito 30 (trinta) dias antes do término da licença remunerada.

CLAUSULA 46ª - GARANTIA DE EMPREGO - MÃES ADOTANTES

As mães adotantes, terão o emprego garantido, pelo prazo de 5 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 5 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.

CLAUSULA 47ª - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

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

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

CLAUSULA 48ª - 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.

CLAUSULA 49ª - 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 de aposentadoria por idade ou tempo de serviço, desde que trabalhem há mais de 4 (quatro) 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 de aposentadoria observada as regras fixadas pela Previdência Social.

X

§ 1º - Em casos em que a empresa tiver suas atividades encerradas ou impedidas de funcionamento em decorrência de uma pandemia, fica sem efeito a garantia de estabilidade, devendo apenas ser efetuada a dispensa com os devidos pagamentos integrais das verbas trabalhistas e quitação do FGTS.

§ 2º - A aposentadoria não prejudicará o emprego e, ainda, não será motivo para a dispensa do empregado.

CLAUSULA 50ª - 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 e com o precedente nº 77 do C. T. S. T.

CLAUSULA 51ª - EMPREGADO TRANSFERIDO

Será assegurada ao empregado transferido, a garantia de emprego por 1 (hum) ano após a comunicação da transferência, quando a transferência ocasionar em mudança de domicílio do empregado.

CLAUSULA 52ª - 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

CLAUSULA 53ª - 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 1 x 1 (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 (60%) 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 60% (sessenta por cento) e, caso o saldo seja negativo, as horas não compensadas não poderão ser descontadas do empregado.

§ 1º - As empresas deverão formalizar junto ao empregado o acordo individual, com as regras e o cumprimento desta cláusula, contendo data de início e término do banco de horas.

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

§ 3º - Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, somente poderão aplicar as regras de Banco de Horas, através de Acordo Coletivo Específico, com a participação obrigatória do Sindicato Profissional, 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.

CLAUSULA 54ª - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

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 **certificadas no REPIS**, poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso para no mínimo de 30 (trinta) minutos, desde que tal redução implique no término da jornada de trabalho antecipada em igual tempo, sendo vedada neste dia a prorrogação em jornada extraordinária;

§ 3º - As empresas **certificadas no REPIS**, poderão 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.

§ 4º - As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo de alimentação e repouso, mediante acordo coletivo celebrado com a participação obrigatória do sindicato profissional.

CLAUSULA 55ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

As empresas que trabalharem todos os domingos concederão aos seus funcionários uma folga extra mensal, que deverá, obrigatoriamente, recair em um domingo, sem prejuízo da folga semanal.

§ 1º - A não concessão da folga dominical mensal acarretará o seu pagamento em dobro, salvo se a Empresa tiver antecipado a concessão da folga dominical no mês anterior ou conceda a folga dominical compensatória no mês seguinte àquele em que não houve a concessão.

§ 2º - A folga dominical mencionada no *caput* não está sujeita a compensação de horário.

§ 3º - O disposto da folga dominical, aplica-se aos trabalhadores de ambos os gêneros e, na forma do artigo 611-A da CLT, fica afastada a incidência do art. 386 da CLT, uma vez que aos trabalhadores é concedida uma folga extra no domingo sem prejuízo da folga semanal.

§ 4º - Os feriados trabalhados poderão ser compensados durante o período máximo de 15 (quinze) dias, sem prejuízo da folga semanal, sob pena, de não o fazendo, serem pagos em dobro.

§ 5º - A terça-feira de Carnaval é considerada feriado, para todos os efeitos nesta categoria, em que sua previsão de pagamento ou compensação, será conforme determina o parágrafo anterior. Exceto nas empresas que praticam a Jornada Especial de Trabalho com escala 12x36.

CLAUSULA 56ª - REVEZAMENTO - ESCALA DE FOLGAS

As empresas que trabalharem em turnos ininterruptos de revezamento deverão elaborar escalas de revezamento e folgas, com antecedência de 30 dias.

CLAUSULA 57ª - 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.

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

CLAUSULA 58ª - ABONO DE FALTA ESTUDANTE

Aos empregados estudantes, terá sua falta abonada, para todos os efeitos legais, vedado qualquer compensação, para prestação de provas escolares, vestibulares e ENEM, desde que haja coincidência de horário, mediante prévia comunicação ao empregador e posterior comprovação.

CLAUSULA 59ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercussões nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pelas e mpresas 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(ã), sogro(a), ou pessoa que declarada viva sob sua dependência econômica;
- b) Durante **5 (cinco)** dias úteis quando do casamento;
- c) Por **5 (cinco)** dias uteis, em caso de nascimento de filhos;
- d) Por **3 (três)** dias NÃO consecutivos, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) Até **6 (seis)** dias consecutivos ou não, na hipótese de internação hospitalar ou problemas decorrentes de doença de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe e filhos(as), comprovando com atestado médico;
- f) Por **1 (hum)** dia no ano para recebimento do PIS;

- g) Para o acompanhamento ao médico de filhos(as) menores de 10 (dez) anos. Caso haja a necessidade de internação ou cirurgia da criança, deve ser respeitado o estatuto da criança/adolescente, conforme apresentação de atestado médico;
- h) Nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar.

CLAUSULA 60ª - 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), 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 (intrajornada) 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 participação obrigatória do Sindicato Profissional.

CLAUSULA 61ª - 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 62ª - 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

CLAUSULA 63ª - FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já computados, devendo ser fixado a partir dia primeiro dia útil da semana.

Parágrafo Único: Quando as férias, individuais ou coletivas, abrangerem os dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de Maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.

- a) O pagamento das férias deverá ser feito obedecendo normas da C.L.T. (Consolidação das Leis Trabalhistas), prevista na Constituição Federal, sob pena do empregador incorrer multa de 50% (cinquenta por cento) dos aludidos vencimentos;
- b) O aviso de férias deverá ser notificado, por escrito, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- c) Por ocasião de pagamento de férias, o empregador deverá fazer a respectiva anotação na carteira de trabalho do empregado;
- d) O empregado terá direito a estabilidade de 30 (trinta) dias a contar da data do retorno das férias ao serviço.

CLAUSULA 64ª - 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.

CLAUSULA 65ª - CASAMENTO

É facultado ao empregado gozar as férias adquiridas, no período coincidente com a época do seu casamento, desde que comunique a empresa com a antecedência mínima de 45 dias.

SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

CLAUSULA 66ª – EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO

Os empregadores fornecerão aos empregados gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na forma da legislação sobre higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado.

CLAUSULA 67ª - 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.

Parágrafo Único - A troca do uniforme e demais peças de vestimenta pelo desgaste normal, não deverá ter ônus para o empregado.

CLAUSULA 68ª – 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 os 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.

CLAUSULA 69ª – 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.

CLAUSULA 70ª - 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.

CLÁUSULA 71ª - PROTOCOLO "NÃO SE CALE"

Todos os empregados das empresas da categoria são obrigados a fazerem o curso de capacitação referente ao Protocolo Não Se Cale, criado pelo Governo do Estado como parte das políticas de proteção das mulheres em estabelecimentos como bares, restaurantes, casas noturnas e de eventos, através das leis n. 17.621 e 17.635 de 2023.

§1º. O curso a que se refere o caput é aquele fornecido de forma gratuita pelo Governo do Estado, em parceria com a Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp). Na hipótese de o Governo deixar de oferecer o curso de capacitação de forma gratuita, as empresas devem se responsabilizar pelo custeio do mesmo, podendo inclusive, vir a ser oferecido pela entidade patronal conveniente.

§2º. Os empregadores são responsáveis por exigirem de todos os seus empregados a obrigatoriedade de encaminharem cópia virtual do Certificado de Conclusão dos Cursos de Capacitação, para as mesmas, mediante protocolo, para efeito de arquivo e fiscalização.

RELAÇÕES SINDICAIS

CLAUSULA 72ª - ATUAÇÃO SINDICAL E ELEIÇÕES SINDICAIS

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos e ambientes destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

§1º. No período de eleições sindicais, as empresas permitirão o livre acesso nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

§2º. 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 movimentação de clientes.

CLAUSULA 73ª - QUADRO DE AVISOS

As empresas colocarão a disposição do Sindicato, quadro de avisos para comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se de uma fixação dentro do prazo de 08 (oito) horas posteriores ao recebimento do documento.

Parágrafo Único: Vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

CLAUSULA 74ª - DIRIGENTES SINDICAIS

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

§1º. Será assegurada a estabilidade de todos os dirigentes sindicais eleitos e com mandato vigente, pelo período de seu mandato e até um ano após o término do seu mandato

§2º. Garantia aos dirigentes sindicais, somente efetivos, a ausência aos serviços para tratar de assuntos sindicais, até 10 (dez) dias por ano, de forma intercalada, na seqüência, não superior a 03 (Três) dias, mediante comunicação por escrito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, sem prejuízo dos salários decorrentes.

§3º. Fica assegurado ao presidente do sindicato e os seus diretores devidamente credenciado, o livre acesso na aéreas publicas da empresa para visitas, desde que não atrapalhe a rotina dos trabalhadores.

CLAUSULA 75ª - CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) E DOS DEPÓSITOS DO FGTS

As empresas **Não certificadas no REPIS**, ficam obrigadas a entregar, ao Sindicato Profissional, cópia da RAIS na íntegra e o recibo/protocolo de transmissão da mesma, ou em caso de não estar mais obrigada a entrega da declaração da RAIS, deverá encaminhar relatório anual dos empregados, contendo as mesmas informações de dados não sensíveis que constariam da RAIS, tais como: data de admissão, demissão, salários mensais, férias (período aquisitivo e gozo) e afastamentos de cada empregado bem como, comprovação do recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais convenientes previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser efetuada pelos meios eletrônicos ou físicos, com os devidos comprovantes de envio/recebimento, até **30 (trinta) de Abril** de cada ano, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

§1º - As empresas encaminharão no prazo de 10 (dez) dias, aos Sindicatos cópias do certificado de regularidade do Benefício Social Familiar, obtido eletronicamente junto a gestora do benefício, quando solicitado pelos Sindicatos.

§2º - As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, relação nominal dos salários e dos depósitos do Fundo de Garantia, com as respectivas GFIPs, quando solicitado pelo Sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recolhimento.

CLAUSULA 76ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL PROFISSIONAL

As empresas descontarão de todos empregados que forem beneficiados pela presente convenção coletiva de trabalho, filiados ou não filiados, conforme artigo 513, alínea "e" da CLT, respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, conforme disposto nos incisos II e III do artigo 8º da CF/88, com fundamento nos termos expressos na Nota Técnica n. 09 de 22 de maio de 2024, da Coordenadoria Nacional

de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS, e em cumprimento a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 935 de Repercussão Geral), autos 0000046-05.2011.5.09.0009, ARE 1018459: **"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletiva, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"**. Desta forma estando a contribuição vinculada diretamente as negociações coletivas, são devidos por filiados e não filiados, desde que garantido o direito a oposição, o qual também já foi de acordo formalizado no acordo judicial com o Ministério Público do Trabalho de São José dos Campos, nos autos da Ação Civil Pública 0000238.65.2013.5.15.0084 e, conforme decisão aprovada pelos trabalhadores da categoria, filiados e não filiados, na Assembleia Geral Extraordinária

§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\$ 73,00 (setenta e três reais).

§2º. O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/NEGOCIAL pela empresa deverá ser feito em favor do SINTHORESVO, em contas 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 geral dos trabalhadores, ficou estabelecido o prazo de 20 (vinte) dias corridos para o trabalhador apresentar carta de oposição ao desconto da contribuição, com início em 13/01/2025 e término em 03/02/2025. 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 77ª - CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS AO SINDICATO PATRONAL

§1º. A Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, em favor do SinHoRes Jales e Região, é de cumprimento obrigatório para todas as empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação, padarias que servem refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas à varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial.

- I. Nesse sentido, o E. Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935, com repercussão geral, reconheceu a **constitucionalidade** de cláusula coletiva impondo o pagamento da **Contribuição Assistencial/Negocial** prevista no art. 513 da CLT, a toda a categoria, inclusive aos não filiados ao sistema sindical, resguardado o direito de oposição.
- II. Obriga filiados e não filiados, sem qualquer exceção, conforme previsto no artigo 513, alínea "e", da CLT, combinado com o artigo 8º, da Constituição Federal, bem como, previsão expressa nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2025-2026 (e anteriores), que possui força de lei e, especialmente, pela aprovação em AGE – Assembleia Geral Extraordinária da categoria.

- III. O artigo 611-B da CLT enumera de modo taxativo sobre quais questões as negociações coletivas não poderão contemplar e dentre esses itens não se encontra qualquer vedação ou restrição ao estabelecimento, em norma coletiva, de cobrança de outras contribuições sindicais patronais de forma compulsória para a categoria econômica;
- IV. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) ampliou a responsabilidade das entidades sindicais na defesa dos interesses da categoria econômica ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo à CCT – Convenção - 41 Coletiva de Trabalho superioridade em relação a legislação vigente, nos termos do artigo 611-A, ou seja, a norma coletiva que a veicula tem força de lei;
- V. A Contribuição Assistencial/Negocial, deve ser recolhida mensalmente até o dia 10 de cada mês, da seguinte forma:

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL MENSAL	
NÚMERO DE EMPREGADOS	VALOR MENSAL POR EMPREGADO
MEI (com ou sem empregado) E DEMAIS EMPRESAS	R\$ 9 (nove reais)
TETO MÁXIMO MENSAL POR EMPRESA	R\$ 2.000 (dois mil reais) por empresa

- a) Todas as empresas, independentemente do regime tributário a que estejam submetidas, recolherão mensalmente R\$9,00 reais (nove) por empregado que possua, respeitado o teto de R\$2.000,00 reais (dois mil);
- b) As empresas que não possuem nenhum empregado recolherão o valor mínimo de R\$ 9,00 (nove reais) mensais.
- c) A Matriz deverá recolher a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Patronais, calculada sobre número de empregados;
- VI. Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, a Contribuição Assistencial/Negocial Patronal poderá ser recolhida juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, previsto na Cláusula 29ª, disponibilizado no website: www.beneficiosocial.com.br;
- a) O não pagamento até o dia 10 de cada mês sujeitará o inadimplente à multa de 10% (dez por cento) incidente sobre o total devido, acrescido de juros à razão de 0,33% ao dia (1% ao mês ou 12% ao ano), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda ser levada a protesto da dívida, com registro em cartório, cobrança via Justiça Arbitral e negativação do nome da empresa junto aos órgãos de proteção ao crédito
- b) O recolhimento é devido, ainda que vencido o presente instrumento coletivo.
- VII. A cobrança da Contribuição Assistencial / Negocial de toda a categoria econômica seguirá os regramentos impostos por lei ou determinação judicial e aprovação em Assembleia Geral da Categoria.
- a) O custeio do Sindicato patronal por todos os membros da categoria econômica, sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o recolhimento da contribuição assistencial/negocial não configura sindicalização automática.
- b) Em observância à decisão do STF no julgamento do Tema 935, à Nota Técnica CONALIS n. 09 de 22 de maio de 2024 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – Ministério Público do Trabalho e ao Parecer Jurídico encaminhado pela FHORESP - Federação de Hotéis, Restaurantes e Bares do Estado de São Paulo, fica garantido o **Direito de Oposição** das Empresas ao pagamento da Contribuição Assistencial/Negocial, a ser exercido **no prazo de 15 dias**, a partir da data da assinatura desta CCT e disponibilização conjunta com Circular Oficial, no site da entidade e encaminhada aos escritórios de contabilidade e empresas constantes do mailing do SinHoRes.
- c) A oposição poderá ser apresentada pessoalmente, na sede da entidade, ou através do e-mail secretaria@sinhoresjales.com.br da seguinte forma: i. endereço eletrônico da própria empresa; ii. requerimento individualizado, por CNPJ; iii. acompanhado de contrato social e cartão CNPJ. A carta de oposição apresentada terá validade até a próxima data base (1º de março de 2026). Em nenhuma hipótese será aceita relação ou lista de empresas de grupos econômicos, representantes legais ou escritórios de contabilidade.
- d) Na hipótese de superveniência de decisão judicial, modulação dos efeitos do julgamento do STF, ou nova legislação regulamentando a matéria, fica autorizada, se necessário, a revisão da presente cláusula, inclusive em sede de Termo de Aditivo, de forma a adequar-se ao novo regramento.

§2º. DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL - Ficam sujeitas à Contribuição Sindical Patronal, em favor do SinHoRes Região de Jales, todas as empresas de hotéis, pousadas, bares, restaurantes, lanchonetes, churrascarias, pizzarias, choperias, pastelarias,

costelarias, buffets, rotisseries, cafés, casas de chá e lanches, sorveterias, docerias, confeitarias, trailers, hospedarias, pensões, motéis, drive-in e fast-foods, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial, uma vez que é prevista no art. 580, da CLT, consoante autorização expressa da categoria econômica outorgada na AGE – Assembleia Geral Extraordinária, além de previsão expressa nesta Convenção Coletiva 2025-2026.

- I. A chamada “Reforma Trabalhista”, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical (Imposto Sindical), conferindo-lhe caráter de contribuição tributária, mas não a extinguiu;
- II. A cobrança ocorrerá anualmente, até o dia 31 do mês de JANEIRO, da seguinte forma:
 - a) Os respectivos valores, reajustados periodicamente, constam na tabela fornecida pela CNTur – Confederação Nacional de Turismo, conforme o enquadramento do capital social de cada empresa e estão disponíveis no website do SinHoRes, juntamente com uma explicação sobre a forma de cálculo, conforme a tabela abaixo, praticada a partir de janeiro de 2025:

	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)			ALÍQUOTA (%)	PARCELA A ADICIONAR (R\$)	
1	de	0,01	a	40.278,75	-	322,23
2	de	40.278,76	a	80.557,50	0,80%	-
3	de	80.557,51	a	805.575,00	0,20%	483,34
4	de	805.575,01	a	8.055.750,00	0,10%	1.288,92
5	de	8.055.750,01	a	429.640.000,00	0,02%	65.734,92
6	de	429.640.000,01	a	em diante	CONTRIBUIÇÃO MÁXIMA	151.662,92

- a) A Matriz recolhe a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais recolherá 3 (três) Contribuições Sindicais Patronais;
- b) As empresas poderão solicitar o respectivo boleto, até a data de seu vencimento (31.01), ao SinHoRes, emitido diretamente no site da entidade ou enviados via correio ou e-mail.

§3º. Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados das empresas é para o fim exclusivo das contribuições sindicais/negocial e comunicação da entidade com as empresas, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS

CLAUSULA 78ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - REAVALIAÇÃO

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinada 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 fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados da empresa, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção Coletiva, Acordo Coletivo do Trabalho ou Termo aditivo à presente Convenção.

CLAUSULA 79ª - 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 representar, em Ação de Cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de outorga de procuração.

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

§ 2º - Os convenientes 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.

CLAUSULA 80ª - 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 infringidas, 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 81ª - DAS PENALIDADES – APLICAÇÃO INDEVIDA DO REPIS

As empresas que NÃO possuem 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 mês de infração aos sindicatos convenentes.

CLAUSULA 82ª - 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 83ª - ACORDOS COLETIVOS

A partir de 01 de janeiro de 2025, 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 84ª - 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 85ª - BENEFÍCIOS SOCIAIS - NÃO INTEGRAÇÃO

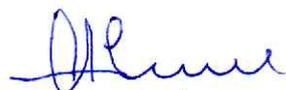
Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os benefícios sociais constantes desta CCT, não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos fiscais.

CLAUSULA 86ª - 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 87ª - 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.



CELSO ANTÔNIO TERUEL
Presidente do SINTHORESVO

Jales – SP, 10 de FEVEREIRO 2025



LUIZ CARLOS ROSA PEREZ
Presidente do SINHORES – JALES E REGIÃO