Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023

Entre as partes, de um lado o SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, BARES, RESTAURANTES, HOTÉIS, MOTÉIS, LANCHONETES, APART-HOTÉIS E FAST-FOOD DE PIRACICABA E REGIÃO, CNPJ 56.987.910/0001-64, com sede na Rua XV de novembro, 642, Centro, em Piracicaba/SP., Cep: 13.400-370, com base territorial abrangendo os municípios de: Águas de São Pedro, Americana, Cosmópolis, Charqueada, Divinolândia, Itobí, Ipeúna, Leme, Piracicaba, Porto Ferreira, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D'Oeste, Santa Cruz das Palmiras, Santa Gertrudes, Santa Mara da Serra, São Pedro, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Grama, Tambaú, Tapiratiba, e Vargem Grande do Sul, neste ato representado opor seu Diretor Presidente, Sr. Francisco de Assis Dantas, RG nº 10.300.461-0 e CPF nº 776.114.628-49, assessorado perlo Dr. Valdir Aparecido Cataldi, OAB/SP nº 93.799 – RG nº 12.651.995 e CPF nº 028.020.118-47, e do outro lado o **SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARS E SIMILARES DE CAMPINAS,** CNPJ Nº 46.112.108/0001-77, com sede na Rua Barão de Paranapanema, 235, Bosque, em Campinas/SP., Cep: 13.026.-010, com base territorial abrangendo os municípios de: Americana, Cosmópolis, Santa Bárbara D'Oeste, Rafard, Leme, Porto Ferreira, Santa Cruz das Palmeiras, Tambaú, Divinolândia, Itiobí, São José do Rio Pardo, São Sebastião da Grama, Tapiratiba e Vargem Grande do Sul, neste ato representado pelo seu Diretor Presidente, SR. José Haroldo Monteiro Viegas, Rg. Nº 5.012.950 e CPF nº 773.018.388-91, assessorado pela Dr. João Batista Junior, OAB/SP 127.427.

Francisco de Assis Dantas
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes, Hotéis, Motéis, Lanchonetes, Apart-Hotéis, e Fast-Food de Piracicaba e Região

José Haroldo Monteiro Viegas
Presidente do Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Campinas

SINTCHOSPIR PIRACICABA-SP

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes, Hotéis, Motéis, Lanchonetes, Apart-Hotéis e Fast-Food de Piracicaba e Região

Base Territorial: Águas de São Pedro, Americana, Charqueada, Cosmópolis, Divinolândia, Ipeúna, Itobí, Leme, Piracicaba, Porto Ferreira, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D´Oeste, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Gertrudes, Santa Maria da Serra, São José do Rio Pardo, São Pedro, São Sebastião da Grama, Tambaú, Tapiratiba e Vargem Grande do Sul

Sede Piracicaba/SP – Rua: XV de Novembro, 642 – centro – Cep: 13.400-370 – Fax/Fones: (19) 3434-2784/3434-0153/3447-3434

Site: www.sintchospir.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDCIATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, BARDES, RESTAURANTES, HOTÉIS, LANCHONETES, APART-HOTÉIS E FAST-FOOD DE PIRACICABA E REGIÃO. CNPJ nº 56.987.910/0001-64, neste ato representado pelo seu Presidente, **FRANCISCO DE ASSIS DANTAS; e SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS,** CNPJ nº 46.112.108/0001-77, neste ato representado por seu presidente, senhor **JOSÉ HAROLDO MONTEIRO VIEGAS;** celebram a presente a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO,** estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE - As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01 de julho de 2022 a 30 de junho de 2023 e a data-base da categoria em 01de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA - A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes, Hotéis, Motéis, Lanchonetes, Apart-Hotéis, Fast-Food e Similares**, com abrangência territorial em **Americana/SP, Cosmópolis/SP, Divinolândia/SP, Itobi/SP, Lme/SP, Porto Ferreira/SP, Rafard/SP, Santa Bárbara D'Oeste/SP, Santa Cruz das Palmeiras/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Sebastião de Grama/SP, Tambaú/SP, Tapiratiba/SP e Vargem \Grande do Sul/SP.**

CLÁUSULA TERCEIRA - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS - Com base nas leis complementares 123/2006 e 128/2008, os Sindicatos em comum acordo resolvem implementar o Regime Especial de Piso Salarial **(REPIS)**, sendo este um benefício instituído pelo sindicato patronal e profissional a fim de estabelecer **SALÁRIOS DIFERENCIADOS** para todas Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que se comprometerem ao cumprimento de todas as Cláusulas aqui convencionadas.

Parágrafo Único: Para adesão ao **REPIS,** todas as empresas interessadas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através de encaminhamento de formulário a sua entidade **PATRONAL** representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinada por sócio e também pelo contabilista responsável cumprindo todos os requisitos exigidos pela **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA** e seus parágrafos.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL – A partir de 01/07/2022, todos os trabalhadores da categoria, em empresas que não se enquadrarem no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS), terão um reajuste salarial de 12% (doze por cento) que será aplicado aos pisos e salários, em duas etapas, conforme segue: 7% (sete por cento) em julho de 2022 e mais 5% (cinco por cento) em janeiro de 2023, **sobre o salário de Junho de 2022, totalizando 12% (doze por cento).** Portanto o piso salarial da categoria a partir de 01/07/2022 fica fixado em R$ 1.846,97 (um mil oitocentos e quarenta e seis reais e noventa e sete centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes, e R$ 1.915,88 (um mil novecentos e quinze reais e oitenta e oito centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes, sendo que em 01/01/2023, o piso passará a ser de R$ 1.933,28 (um mil novecentos e tinta e três reais e vinte e oito centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45,000 habitantes e R$ 2.005,40 (dois mil e cinco reais e quarenta centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes.

Parágrafo Primeiro: Os trabalhadores que ganham salários superiores ao piso salarial da categoria, terão um reajuste salarial da ordem de 12% (doze por cento), sendo 7% (sete por cento) a partir de 01/07/2022 e mais 5% (cinco por cento) a partir de 01/01/2023, sobre o salário de junho de 2022, **totalizando 12% (doze por cento).**

Parágrafo Segundo: Aos empregados admitidos a partir de 01/082021 até 30/06/2022 o reajuste será na proporção de 1/12 (um doze avos) ao mês, a partir da data de admissão.

Parágrafo Terceiro: Tal reajuste será admitido desde que o valor não ultrapasse o salário do funcionário que exerce a mesma função.

Parágrafo Quarto: Com o reajuste previsto na cláusula quarta desta, ficam compensados automaticamente todos os aumentos, antecipações e abonos espontâneos ou compulsórios concedidos pela empresa durante o período de 01/08/2021 a 30/06/2022, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparação e implemento de idade.

CLÁUSULA QUINTA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE - Será garantido aos empregados admitidos após 01/07/2022, o piso salarial da categoria, de acordo com a opção pela empresa, em aderir ou não ao REPIS.

CLÁUSULA SEXTA - PISO PARA TRABALHADOR QUALIFICADO - O piso para os trabalhadores que exercem função qualificada, em empresas que não se enquadrarem no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS) a partir de 01/07/2022, fica afixado em R$ 2.401,69 (dois mil quatrocentos e um reais e sessenta e nove centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes, e R$ 2.489,90 (dois mil quatrocentos e oitenta e nove reais e noventa centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes. A partir de 01 de janeiro de 2023, os pisos passarão a ser de, R$ 2.513,92 (dois mil quinhentos e treze reais e noventa e dois centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes e R$ 2.606,24 (dois mil seiscentos e seis reais e vinte e quatro centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes

Parágrafo Primeiro: Entende-se por trabalhadores qualificados, aqueles que se enquadram nas seguintes funções: gerente, pizzaiolo, cozinheiro, Sushiman, churrasqueiro, governanta, nutricionista, barman, maitre-hotel.

Parágrafo Segundo: Faz jus ao piso qualificado, o trabalhador que comprovar a qualificação mediante certificado de curso profissionalizante ou ter mais de um ano de registro em carteira profissional na mesma função.

Parágrafo Terceiro: Aos trabalhadores qualificados que ganham acima do piso, e recebiam o adicional de função, anteriormente a 01/08/2016, fica garantido além do adicional, o mesmo aumento fixado no parágrafo primeiro da cláusula quarta desta CCT.

CLÁUSULA SÉTIMA - PISO DO ENTREGADOR - O piso para os entregadores de alimentação preparada, que trabalham em empresas que não se enquadrarem no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS), que se utilizam de qualquer meio de transporte, motorizados ou não, seja ele, próprio ou fornecido pelo empregador, a partir de

01/07/2022 fica estabelecido em R$ 2.202,87 (dois mil duzentos e dois reais e oitenta e sete centavos) sendo que a partir de 01 de janeiro de 2023 o piso passará a ser de, R$ 2305,81 (dois mil trezentos e cinco reais e oitenta e um centavos).

Parágrafo Único: Os entregadores admitidos anteriormente à 01/08/2016, continuam recebendo o adicional de função qualificada no importe de 30% (trinta por cento) sobre o piso salarial da categoria, de acordo com a opção da empresa em aderir ou não ao REPIS.

CLÁUSULA OITAVA - PISO SALARIAL PARA REGIME ESPECIAL – REPIS - A partir de 01 de julho de 2022, todos os trabalhadores da categoria, que trabalham em empresas que se enquadrarem no Regime Especial de piso Salarial (REPIS), terão um reajuste salarial de 12% (doze por cento) que será aplicado aos pisos e salário, em duas etapas, conforme segue: 7% (sete por cento) em julho de 2022 e mais 5 % (cinco por cento) em janeiro de 2023, **sobre o salário de junho de 2022, totalizando 12% (doze por cento).** Portanto a partir de 01 de julho de 2022 o piso salarial, para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no Regime Especial de Piso Salarial (REPIS), passa a ser R$ 1.532,88 (um mil quinhentos e trinta e dois reais e oitenta e oito centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes, e R$ 1.589,91, (um mil quinhentos e oitenta e nove reais e noventa e um centavos) para os trabalhadores em empesas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes. Sendo que em 01 de janeiro de 2023, o piso passará a ser de R$ 1.604,51 (um mil seiscentos e quatro reais e cinquenta e um centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes e R$ 1.664,21 (um mil seiscentos e sessenta e quatro reais e vinte e um centavos), para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes.

Parágrafo Único: Os trabalhadores que ganham salários superiores ao piso salarial da categoria e trabalham em empresas que aderirem ao REPIS, terão um reajuste salarial da ordem de 12% (doze por cento), sendo 7% (sete por cento) a partir de 01/07/2022 e mais 5% (cinco por cento) a partir de 01/01/2023, sobre os salários de junho de 2022, **totalizando 12% (doze por cento).**

CLÁUSULA NONA - PISO SALARIAL – REPIS – PARA OS TRABALHADORES QUALIFICADOS - O piso para os trabalhadores que exercem função qualificada, em empresas que se enquadrarem no Regime Especial de Piso Salarial **(REPIS),** a partir de 01/07/2022 fica afixado em R$ 1.992,82 (um mil novecentos e noventa e dois reais e oitenta e dois centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes, e R$ 2.066,85 (dois mil sessenta e seis reais e oitenta e cinco centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes. Sendo que a partir de 01 de janeiro de 2023 os pisos passarão a ser de, R$ 2.085,94 (dois mil oitenta e cinco reais e noventa e quatro centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades com até 45.000 habitantes e R$ 2.163,44 (dois mil cento e sessenta e três reais e quarenta e quatro centavos) para os trabalhadores em empresas localizadas nas cidades acima de 45.000 habitantes.

Parágrafo Único: Aos trabalhadores qualificados que ganham acima do piso, e recebiam o adicional de função, anteriormente a 01/08/2016, cuja empresa enquadrar no **REPIS**, fica garantido além do adicional, o mesmo aumento fixado no parágrafo único da cláusula oitava desta CCT.

CLÁUSULA DÉCIMA - PISO SALARIAL – REPIS – PARA O ENTREGADOR - O piso para os entregadores de alimentação preparada, que trabalham em empresas que se enquadrarem no Regime Especial de piso Salarial, **(REPIS)**, que se utilizam de qualquer meio de transporte, motorizados ou não, seja ele, próprio ou fornecido

pelo empregador, a partir de 01/07/2022, fica estabelecido em R$ 1.828,04 (Um mil oitocentos vinte e oito reais e quatro centavos) sendo que em 01 de janeiro de 2023 o piso passará a ser de R$ 1.913,46 (um mil novecentos e treze reais e quarenta e seis centavos).

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - NORMAS DO REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS) O REPIS é um benefício instituído pelo sindicato patronal e profissional a fim de estabelecer salários diferenciados para a todas as Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho e passará a viger da seguinte forma:

Parágrafo Primeiro – Para adesão ao REPIS, as empresas deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário a sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado pelo sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) Razão Social; nome fantasia, CNPJ; número de inscrição no registro de empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; código nacional de atividades econômicas – CNAE; endereço completo; telefone; e-mail e identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; número de empregados;

b) Compromisso de **cumprimento integral,** obedecendo todas as cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, e comprovação da convenção anterior.

Parágrafo segundo: Feito o requerimento de adesão ao REPIS, para receberem os seus certificados e utilizarem os benefícios do REPIS de 01/07/2022 a 31/06/2023, as empresas optantes deverão ao longo da vigência do certificado pagar para o sindicato patronal uma taxa semestral de R$ 97,44 (noventa e sete reais e quarenta e quatro centavos);

Parágrafo terceiro: Os pagamentos dos valores previstos no parágrafo anterior devidos ao sindicato patronal, deverão ser realizados nas seguintes datas: primeira parcela até 30/10/2022 e a segunda parcela até 30/05/2023 mediante guia própria fornecida gratuitamente pelo sindicato.

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

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

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

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

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

Parágrafo nono: Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal correspondente, com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, a partir de **01/07/2022** até **30/06/2023**, a prática de pisos salariais diferenciados.

Parágrafo décimo: Fica facultado as empresas da região que pretenderem se enquadrar no **REPIS** encaminhar o requerimento e os respectivos documentos para o e-mail do sindicato patronal; **contato@sinhorescampinaseregiao.com.br**.

Parágrafo décimo primeiro: No ato das homologações de rescisão de contrato de trabalho no sindicato profissional, ficam as empresas optantes pelo REPIS obrigadas a demonstrarem o devido enquadramento no REPIS por meio de apresentação do certificado vigente, sob pena de ficarem obrigadas a pagarem as respectivas diferenças salariais existentes.

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

Parágrafo décimo terceiro: A comprovação perante a justiça do trabalho de adesão ao **REPIS** também deverá ser feita com a apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.**

Parágrafo décimo quarto: DAS PENALIDADES – A empresa que não possuir **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, mas praticar piso de menor valor, estará sujeita a fiscalização e ação judicial, para imediato pagamento das diferenças salariais.

Parágrafo décimo quinto: As empresas que preencherem os requisitos desta cláusula ficam autorizadas a praticar os valores dos salários do **REPIS** já a partir de **01/07/2022**, independentemente da emissão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, devendo, para tanto, protocolarem o requerimento de adesão no sindicato patronal até o dia **30/11/2022**.

Parágrafo décimo sexto: **PRAZO PARA REQUERER OU RENOVAR O REPIS:** Independentemente de já possuir o Certificado válido, todas as empresas que desejar aderir ao REPIS-2022/2023, deverão requerer a RENOVAÇÃO/ADESÃO ao REPIS dentro do prazo de 30 dias, exceto para as novas empresas e para aquelas que até a data do protocolo do requerimento estejam exercendo suas atividades sem empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADIANTAMENTO SALARIAL - As empresas fornecerão adiantamento salarial de 30% (trinta por cento) do salário do empregado, todo dia 20 (vinte) de cada mês.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO - O empregador fica obrigado a pagar aos empregados a remuneração mensal até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, sendo certo que a inobservância desse prazo acarretará ao empregador o pagamento de uma multa em favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida por dia de atraso.

Parágrafo Único: Incidirá na mesma multa (1/30 avos), o empregador que atrasar ou não pagar o 13º salário.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO - Os empregadores fornecerão aos empregados, comprovantes de pagamento, com discriminação correta das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicionais e remunerações de trabalho nos dias de descanso obrigatório, descontos efetuados e depósitos do FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO SUBSTITUTO - Ao empregado chamado para substituir outro com salário superior, será garantido igual salário ao substituído, enquanto durar a substituição, sem considerar as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - QUEBRA-DE-CAIXA - Fica assegurada ao empregado que exercer a função de Caixa, mesmo por um dia, uma gratificação adicional de R$ 83,10 (oitenta e três reais e dez centavos), para suprir eventual falta de caixa.

Parágrafo Único: O fechamento do caixa somente se procederá na presença do responsável pelo período e, na sua ausência, por outro empregado por ele expressamente indicado.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - MODALIDADES DE GORJETAS ATENDENDO A LEI 13.419/03/2017 As partes reconhecem que o dispositivo legal objetado, sugere a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam, a) ESPONTÂNEA; b) COMPULSÓRIA, também conhecidas como Taxas de Serviços, cobradas como adicionais das contas de despesas dos clientes.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GORJETAS ESPONTÂNEAS - As gorjetas serão consideradas espontâneas sempre que não forem incluídas ou mesmo discriminadas, seja de forma mecânica ou manual nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes da empresa.

Parágrafo Primeiro: Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, **se assim entenderem,** de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento.

Parágrafo segundo: A divisão mencionada no parágrafo anterior poderá ser feita pelo conhecido sistema de "caixinha", ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

FILIADO A:

Parágrafo Terceiro: O chamado repique, que é o valor pago de livre vontade pelo cliente além dos valores das despesas e gorjetas descritas nas pré-contas, quando pago em cheques ou cartão de débito/crédito, será recolhido ao caixa da empresa e distribuído em holerites, como se gorjeta compulsória fosse, após as deduções legalmente permitidas, entre o próprio empregado que recebeu e os demais empregados do estabelecimento.

Parágrafo Quarto: O repique, quando pago em dinheiro, diretamente pelos clientes, poderá ser retido pelo empregado, sem obrigação de repasse ao caixa da empresa. Nessa hipótese, o repique em dinheiro não poderá refletir na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas, posto que o que não é contabilizado não pode ser conhecido pela empresa.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - GORJETAS COMPULSÓRIAS - Na modalidade de **gorjetas compulsórias** (taxa de serviço), estas deverão ser afixadas nas contas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, sejam de forma mecânica ou manual.

Parágrafo Primeiro: O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento da empresa, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente concedido será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica "GORJETA", "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA CONCEDIDA".

Parágrafo. Segundo: Apesar da nomenclatura do regime ("GORJETAS COMPULSÓRIAS"), fica desde já certo e ajustado que os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas prés-contas não serão obrigados a fazê-lo.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - RATEIO DA TAXA DE SERVIÇOS OU GORJETA - O rateio do montante mensal arrecadado a título de Taxa de Serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será feito da seguinte forma:

Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo **Lucro Presumido ou Real**:

a) 67% (sessenta e sete por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites e anotado na CTPS nos termos do art. 457 da

CLT, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

b) 33% (trinta e três por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

Nas empresas enquadradas no regime **SIMPLES NACIONAL**:

a) 80% (oitenta por cento) para os empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamentos/holerites e anotado na CTPS nos termos do art. 457 da CLT, sendo que a distribuição prevista neste item não exime o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

b) 20% (vinte por cento) ficarão retidos pela empresa, que serão destinados à cobertura de parte dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha de pagamento.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUMENTO/DIMINUIÇÃO PERCENTUAL DE RETENÇÃO DE GORJETA - A empresa que tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, passando-o de 33% para 20%. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, de 20% para até 33%.

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

Parágrafo segundo: As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do **Enunciado 354, do TST**, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculos de horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuição previdenciárias.

Parágrafo Terceiro: Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas (observadas as deduções e retenções acima previstas) serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses. Sobre a gorjeta, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos a retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado)

Parágrafo Quarto: As gorjetas serão rateadas entre os trabalhadores, respeitando-se os usos e costumes vigentes na empresa, sendo lícito, mas não obrigatório, que empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da taxa de serviço, ficando tal procedimento sempre a depender da assembleia específica de cada empresa.

Parágrafo Quinto: O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através de folha de pagamento mensal em rubrica específica.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE EMPREGADOS – GORJETAS - Nas empresas com mais de 60 empregados, será obrigatória a formação de comissão de empregados para fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas, cujos integrantes gozarão de estabilidade no

emprego, vinculada ao desempenho das respectivas funções, nos termos do art. 457, § 10, da CLT. A comissão será eleita entre os empregados, e estará nominada no Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ora em referência.

Parágrafo Único: Nas empresas com 60 ou menos empregados, a fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas será procedida pelos respectivos dirigentes sindicais profissionais e patronais, nos termos do art. 457 da CLT, sem prejuízo da formação opcional de comissão de empregados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FISCALIZAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS - A fiscalização e acompanhamento do repasse e integração das gorjetas serão procedidas pelos dirigentes sindicais profissionais e patronais, como determina o art. 457, § 10, da CLT. Referidos dirigentes, que compõem a comissão intersindical a que se refere o dispositivo celetista ora em referência, também aferirão o regular cumprimento das demais regras pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO DEVIDA A ENTIDADE SINDICAL PATRONAL – GORJETAS - Fica aqui pactuado que as empresas deverão, por meio de recursos próprios, não podendo ser descontado do percentual das gorjetas do empregado, contribuir com o seu sindicato patronal, pagando mensalmente a entidade sindical econômica respectiva contribuição correspondente a 1% (um por cento) do valor do percentual das gorjetas (20% ou 33%) que for retido para a cobertura dos encargos trabalhistas e previdenciário. Tal contribuição patronal será dobrada, ou seja, será de 2% na hipótese da empresa não estar em dia, por qualquer motivo, com os pagamentos das contribuições sindicais de que tratam os artigos 578 e seguintes da CLT.

Parágrafo Primeiro: O recolhimento pela empresa será feito até o dia 10 de cada mês, em conta indicada pelo respectivo sindicato patronal, sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa por descumprimento desta cláusula no importe de 20% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observando o limite previsto no código civil.

Parágrafo Segundo: Desde já, convenciona-se que a referida contribuição será fixada em 2% (dois por cento) sobre o valor do percentual retido das gorjetas (20% ou 33%) na hipótese da contribuição sindical de que trata os artigos 578 e seguintes da CLT vir a ser extinta ou ter modificada sua natureza tributária.

Parágrafo Terceiro: A empresa fica obrigada ao recolhimento da contribuição em causa sempre que contar com a assistência do seu sindicato patronal na assinatura do instrumento normativo com vistas a implantação das gorjetas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ESTIMATIVA DE GORJETA - Fica estipulado o pagamento dos valores a título de "estimativa de gorjeta", de acordo com a tabela que faz parte integrante desta, a todo empregado da categoria. Fica obrigatório também, a anotação na CTPS do empregado pelos empregadores.

Parágrafo Primeiro: As empresas que adotam a cobrança compulsória de gorjetas, incluindo-as nas notas de

despesas de seus clientes (10% de taxa de serviço), anotarão na CTPS do empregado esta condição de acordo com o art. 457 da CLT.

Parágrafo segundo: A cobrança compulsória de referida taxa de serviço pela empresa, desde que nos moldes do art. 457 da CLT, isenta essa da aplicação da tabela de estimativa de gorjeta, para os trabalhadores beneficiados pela mesma.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - REAJUSTE DA TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETA - A tabela de estimativa de gorjeta será reajustada em 12% (doze por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - HORAS EXTRAS - As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ADICIONAL NOTURNO – Os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, terão direito ao adicional noturno no percentual de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO – A título de adicional por tempo de serviço os empregadores pagarão aos seus empregados, a importância equivalente a 2% (dois por cento) do respectivo salário percebido, por ano de serviço na empresa, que deverão ser pagos mês a mês, com destaque no comprovante de pagamento.

Parágrafo primeiro: Fica convencionado como teto máximo para o benefício previsto nesta cláusula, a importância de 8% (oito por cento) do respectivo salário.

Parágrafo segundo: Aos empregados que percebem adicional por tempo de serviço superior ao teto máximo de 8% (oito por cento) instituído no parágrafo anterior, fica garantido o adicional percebido em outubro/2000.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – TRANSPORTE - Os empregados que findam sua jornada de trabalho após a cessação do transporte regular público, serão transportados em condução gratuita fornecida pela empresa até a sua residência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE ALIMENTAÇÃO - Os empregadores concederão a seus trabalhadores, mensalmente, até o dia 15 (quinze) de cada mês, independente da jornada trabalhada, ticket/cartão alimentação, exclusivo para aquisição de produtos alimentícios, no valor de R$ 150,00 (cento e cinquenta reais), dando preferência aos convênios firmados pelo sindicato patronal, sendo que tal valor não integra a remuneração do trabalhador e não configura salario "in natura", sendo certo também, que para ter esse direito o trabalhador deverá ter laborado no mínimo, 15 dias consecutivos.

Parágrafo primeiro: O empregado que faltar injustificadamente por 01 dia, no decorrer do mês, perderá o direito de receber o ticket/cartão referente ao período

Parágrafo Segundo: Fica assegurado a todos os trabalhadores, o recebimento do ticket/cartão no período de

afastamento médico, por motivo de doença, limitado ao período de (01) um mês, bem como no período de férias, auxilio maternidade e auxilio paternidade.

Parágrafo terceiro: Em caso de acidente de trabalho o empregado receberá o benefício enquanto perdurar o afastamento previdenciário.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIAS - As empresas com filiais em outras cidades e que precisam transferir trabalhadores de uma cidade para outra, ainda que previsto em contrato individual de trabalho, só poderão fazê-lo, desde que comunique o trabalhador, por escrito, obedecendo a um prazo mínimo de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - A dispensa por justa causa está condicionada à entrega de carta-aviso, com os motivos da dispensa, em um prazo máximo de 24 horas, contados do fato determinante da justa causa, sob pena de caracterização de dispensa imotivada.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CARTA-AVISO - Nos casos de dispensa imotivada, os empregadores fornecerão aos empregados, carta de aviso de dispensa, onde deverá constar os seguintes requisitos:

a)- se o aviso-prévio será trabalhado ou indenizado

b)- qual o dia e hora do ato homologatório, na sede ou sub sede do Sindicato.

c)- qual a modalidade de redução da jornada de trabalho no aviso-prévio, quando cumprido.

Parágrafo Único: A empresa dispensará o empregado do cumprimento do aviso-prévio, nos seguintes casos: a) Quando ele, no seu curso, obtiver novo emprego, desde que comprovado, por escrito tanto no pedido de demissão, quanto da dispensa pelo empregador. b) A gestante, quando do retorno da licença maternidade, tanto nos casos de pedido de demissão, quanto na dispensa pelo empregador, também durante o prazo do aviso prévio ficam vedadas as alterações contratuais ou transferências de local de prestação de serviços, sob pena de rescisão imediata e indenização correspondente a um mês de salário, além das verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES, APRESENTAÇÃO DE GUIAS DE EMPREGADOS EEMPREGADORES - Apesar das alterações da lei 13.467/2017, os empregadores ficam obrigados a procederem a homologação e quitação das verbas rescisórias junto a entidade sindical profissional, dentro do prazo previsto em lei, sob pena de ineficácia da mesma, e multa convencional.

Parágrafo único: No ato homologatório da rescisão contratual, a empresa deverá apresentar os 03 (três) últimos holerites do trabalhador, as guias de recolhimentos das contribuições, patronais e profissionais, devidamente quitadas, previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho; de todos os seus empregados referente ao período dos últimos (12) doze meses, e ainda o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.**

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE - Fica garantida às gestantes a mesma estabilidade editada pela Constituição Federal, ou seja, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DE AFASTAMENTO PELO INSS - Fica garantida a estabilidade de 30 (trinta) dias ao trabalhador afastado por auxilio doença pelo INSS a contar da data da alta médica e o efetivo retorno ao trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO MILITAR – Serão concedidos aos empregados alistados para prestação de serviço militar obrigatório, estabilidade provisória de emprego, desde a incorporação até 30 (trinta) dias após o desligamento das fileiras da corporação a que vier servir, sob pena de indenização do período respectivo, salvo nas hipóteses de rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA EM VIAS DE APOSENTADORIA - Não poderá ser dispensado o empregado que estiver em seu último ano de serviço para efeitos de aposentadoria, seja total ou proporcional, sob pena de indenização do prejuízo causado, exceto nos casos de justa causa. Será necessário que o empregado tenha permanecido a serviço da empresa por um período mínimo de 03(três) anos para gozar de tal direito. Essa garantia cessará na data limite para concessão da aposentadoria fixada pela Previdência Social.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DESCONTOS DE CHEQUES - Fica assegurado que não será descontado dos salários dos empregados o valor correspondente aos cheques por eles recebidos e devolvidos pelo estabelecimento bancário, desde que seja anotado o número do documento de identidade, e o telefone do emitente; com o visto do proprietário ou por pessoa por ele designada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DIA DA CATEGORIA - A empresa independentemente de sua natureza, pagará aos seus funcionários, na remuneração do mês de agosto de cada ano, quando se comemora o dia da categoria (11 de agosto), o acréscimo de 1/30 (um trinta avos) da remuneração total do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA A DIRIGENTES SINDICAIS - Fica garantido a todos os membros da diretoria a garantia de emprego, obedecendo aos prazos estabelecidos pela CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS - Os trabalhadores que num prazo de 60 (sessenta) dias, laborarem um total de 30 (trinta) horas extraordinárias, poderão tê-las compensadas em folgas, sendo certo que deverá ser observado um total diário de 08 (oito) horas para que se proceda tal compensação, ou seja, o descanso nunca poderá ser inferior a oito horas diárias.

Parágrafo Primeiro: Essa compensação deverá ocorrer sempre se observando um prazo máximo de até 30 (trinta) dias posteriores ao bimestre da aquisição, sendo certo que se as horas extras não forem compensadas nesse prazo, não as poderão ser feitas depois, passando assim a serem remuneradas com o adicional convencional.

Parágrafo Segundo: Para cada hora extra trabalhada o trabalhador terá o acréscimo de 50% (cinquenta por cento), conforme preceitua a cláusula vigésima sétima da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: As horas extraordinárias que ultrapassarem as 30 (trinta) horas previstas nesta cláusula, serão enriquecidas com o adicional previsto na cláusula vigésima sétima desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Quarto: Para que possa ocorrer a compensação ora prevista, as empresas deverão adotar uma ficha especial para o controle do banco de horas, a qual o trabalhador terá livre acesso.

Parágrafo Quinto: Tal acordo deverá ser devidamente comunicado aos sindicatos, patronal e de empregados, no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da celebração do acordo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA GARÇOM E GARÇONETE - Conforme permissão legal, determinado em Convenção Coletiva, fica estabelecido que o intervalo para descanso e refeições do garçom/garçonete, com jornada superior a 6 horas (seis horas), poderá ser de uma, até quatro horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - INTERVALO INTRAJORNADA - Em qualquer trabalho contínuo, cuja jornada de trabalho exceda de (06) seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, qual será, no mínimo de (01) uma hora.

Parágrafo Primeiro: Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de (15) quinze minutos, quando a duração ultrapassar quatro horas.

Parágrafo Segundo: As empresas optantes e certificadas pelo REPIS, mediante Certidão expedida pelos sindicatos convenentes, para determinado objetivo, poderão aplicar, mediante a concordância do empregado, e em acordo coletivo de trabalho celebrado com o sindicato profissional a redução no horário de alimentação e descanso para (30) trinta minutos, desde que tal redução implique no termino da jornada de trabalho antecipada em igual tempo, sendo vedada neste dia a prorrogação em jornada extraordinária.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO 12X36 - Para as empresas enquadradas no REPIS, fica autorizada a implantação por ADESÃO da jornada especial 12x36, mediante acordo de trabalho celebrado com o sindicato profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE - Fica estabelecido a concessão de abono de falta ao empregado estudante para prestação de exames escolares, condicionando-se à prévia comunicação por escrito, com 72 (setenta e duas) horas de antecedência e comprovação posterior ao exame no primeiro dia de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS - Os empregados poderão deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo da remuneração nos prazos e condições seguintes: 05 (cinco) dias por motivo de casamento;

03 (três) dias por motivo de falecimento do cônjuge, pai, mãe, Avô(a), sogro (a), irmãos, filhos, ou dependentes, desde que sejam reconhecidos pela previdência social;

07 (sete) dias por motivo de nascimento do filho(a) ou adoção; bem como internação hospitalar, comprovada, do filho(a) menor de 14 (quatorze) anos, desde que devidamente comprovado e dentro de um período de 12 (doze) meses;

01 (um) dia por motivo de internação hospitalar, comprovada, do cônjuge.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - SISTEMA DE REVEZAMENTO - As empresas que funcionarem continuamente concedendo folgas aos empregados, mediante sistema de revezamento, deverão adotar escalas, divulgadas com antecedência mínima de 07 (sete) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS - A concessão das férias aos empregados, desde que não coletivas, não poderá ter início em dias de sábado, domingo, feriado ou dias já compensados.

Parágrafo Primeiro: O pagamento das férias deverá ser feito com antecedência de 03 (três) dias, inclusive o respectivo a 1/3 previsto na Constituição Federal, sob pena do empregador incorrer na multa de 50% (cinquenta por cento) dos aludidos vencimentos.

Parágrafo Segundo: Deverá ser notificado o empregado, por escrito, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO - Os empregadores deverão fornecer aos empregados todos os equipamentos de proteção das respectivas funções gratuitamente, conforme legislação pertinente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES - Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário deverão fornecê-los gratuitamente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS - Na hipótese de o empregado ter convenio médico ou odontológico particular e/ou do sindicato representativo da categoria, as empresas obrigar-se-ão a aceitar os atestados médicos emitidos por ditos profissionais.

Parágrafo Único: O prazo para entrega dos atestados médicos é de 7 (sete) dias, contados a partir do primeiro dia de afastamento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS - As empresas independentemente do número de empregados contratarão e manterão seguro de Vida e Acidentes pessoais, em Grupo, a favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador, observando em especial, os entregadores, que se utilizam ou não, de qualquer meio de transporte, seja ele motorizados ou não, e que deverão ter garantido um seguro específico, conforme previsto na cláusula quinquagésima quinta desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo primeiro: As empresas terão até 30 (trinta dias) a partir da assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho, para adaptar-se as novas condições do seguro de vida.

Parágrafo segundo: Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos, todos os segurados constantes na GFIP.

Parágrafo terceiro: Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas, a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e exatamente as mesmas coberturas previstas na presente cláusula, cabendo ao SINTCHOSPIR a fiscalização de seu cumprimento, para tanto, o empregador deverá apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas asseguradas com as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

Parágrafo quarto: Em caso de sinistro, e a empresa empregadora não tendo contratado e mantido o seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços previstos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com a indenização em obro, relativamente do valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras emanadas pela superintendência de seguros privados SUSEP e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A – Relativas ao empregado titular:

R$ 17.472,00 (dezessete mil quatrocentos e setenta e dois reais) em caso de **morte**;

R$ 17.472,00 (dezessete mil quatrocentos e setenta e dois reais) em caso de **invalidez permanente total ou parcial por acidente;**

R$ 17.472,00 (dezessete mil quatrocentos e setenta e dois reais) como **antecipação especial por doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R$ 426,00 (quatrocentos e vinte e seis reais) referente a 02 (duas) **cestas básicas** em caso de morte;

Até R$ 3.248,00 (três mil duzentos e quarenta e oito reais) como **auxílio funeral** do titular para reembolso das despesas com o sepultamento e;

Até R$ 1.748,00(um mil setecentos e quarenta e oito reais) como **auxílio invalidez total por acidente**, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes a adaptação as novas condições de vida.

B – Relativas a família do empregado titular: Parto Pré-Maturo: prematuros recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de R$ 1.120,00 (um mil e cento e vinte reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos.

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

Filhos: Em caso de morte natural ou acidental do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de morte prevista para o empregado titular. Tratando-se de menor de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com o funeral.

Doença congênitas dos filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de 06 meses após o parto) de invalidez permanente por doença congênita, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de morte prevista do empregado titular;

Auxílio creche: Em caso de morte do titular os filhos até 12 anos, limitado a 02 (dois), terão direito a uma verba de R$ 128,80 (cento e vinte e oito reais e oitenta centavos) mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada;

Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho(a) da funcionária(o), a mesma receberá um kit mamãe bebê com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta dias) após o nascimento.

QUANTIDADE	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	Com 5 unidades
1	Cotonete	75 unidades
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25 grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

C- Relativas a empresa empregadora: Reembolso a empresa por rescisão trabalhista por morte do titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 20% (vinte por cento) da garantia de morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivadas, valor este que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

FILIADO A:

D- O valor mensal sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é de R$ 10,00 (dez reais) por empregado;

E- Não haverá limite de idade de ingresso do empegado;

F- Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;

G- As empresas deverão apresentar a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação;

H- Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo certificado individual de seguro de vida em grupo e/ou acidente pessoais coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA OBRIGATÓRIO EXCLUSIVO PARA FUNCIONÁRIOS DELIVERY-MOTOBOY CLT - As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, em favor de seus empregados com função DELIVERY (MOTOBOY CLT), pago integralmente pelo empregador.

Parágrafo Primeiro: As empresas terão até 30 (trinta dias) a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

Parágrafo Segundo: Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos **todos** os segurados constantes na GFIP;

Parágrafo Terceiro: Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo ao SITCHOSPIR a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

Parágrafo Quarto: Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

I - Coberturas relativas ao empregado titular:

a) R$ 26.432,00 – (vinte e seis mil, quatrocentos e trinta e dois reais) em caso de **Morte** do empregado;

b) R$ 26.432,00 – (vinte e seis mil, quatrocentos e trinta e dois reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do empregado**;

c) R$ 26.432,00 – (vinte e seis mil, quatrocentos e trinta e dois reais) como **Antecipação Especial por Doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

d) Até **R$ 3.248,00**(três mil duzentos e quarenta e oito reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;

e) R$ 426,00– (quatrocentos e vinte e seis reais) referente a 02 (duas) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;

f) Até **R$ 1.748,00 –** (um mil, setecentos e quarenta e oito reais) como **Auxílio Invalidez Total por Acidente**, com intuito de auxiliar as despesas decorrentes a adaptação as novas condições de vida.

II – <u>Relativas à família do empregado titular</u>:

a) Parto Pré-Maturo: prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R$ 1.120,00** (um mil cento e vinte reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

b) Cônjuge: Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **R$ 8.736,00** (oito mil, setecentos e trinta e seis reais)

c) Filhos: Em caso de **Morte** do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de **R$ 8.736,00** (oito mil, setecentos e trinta e seis reais). Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

d) Doença Congênita dos Filhos: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**, caberá ao mesmo uma indenização de **R$ 4.368,00 (**quatro mil, trezentos e sessenta e oito reais);

e) Auxílio Creche: Em caso de morte do titular, os filhos até 12 anos, limitado a 02 (dois), terão direito a uma verba de **R$ 128,80** (cento e vinte e oito reais e oitenta centavos)

f) Cesta Natalidade: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com os itens específicos abaixo, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.

QUANTIDADE	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.

1	Pomada p/assadura	45 grs
1	Lenço umedecido sachê	100 grs
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III – Relativas à empresa empregadora:

a) Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular: Ocorrendo a **Morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até **R$ 4.368,00** (quatro mil, trezentos e sessenta e oito reais), a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

b) O valor sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é de **R$ 20,16** (vinte reais e dezesseis centavos) por empregado;

c) Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

d) Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;

e) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

f) As empresas deverão apresentar a apólice ou a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida **no ato da rescisão trabalhista**, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação;

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS - As empresas permitirão ao Sindicato dos Trabalhadores que mantenha quadro de avisos em local visível e de fácil acesso aos empregados, para divulgação de comunicações, avisos, cópias de Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos. O local será determinado pela empresa, respeitando-se suas normas internas, ficando vedada a afixação de material político-partidário e material ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente. O material deverá ser encaminhado às empresas mediante protocolo, para sua afixação pelo prazo que for solicitado.

FILIADO A:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATODOS EMPREGADOS: Nos termos do art. 8º, inciso IV da Constituição Federal, foi aprovado em Assembleia Geral Extraordinária que os empregadores descontarão em folha de pagamento dosintegrantes da categoria profissional, as contribuições devidas ao Sindicato representativo e tais descontos deverão ser repassados ao Sindicato profissional até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto.

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de julho de 2022

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de agosto de 2022

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de setembro de 2022

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de outubro de 2022

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de novembro de 2022

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de dezembro de 2022

2% (dois por cento) incidentes sobre o pagamento do 13º salário

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de janeiro de 2023

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de fevereiro de 2023

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de março de 2023

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de abril de 2023

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de maio de 2023

2% (dois por cento) incidentes sobre o salário de junho de 2023

Parágrafo Primeiro: Os descontos deverão ser efetuados de todos os integrantes da categoria, sócios e não sócios, sendo que tais contribuições serão recolhidas mediante guias próprias fornecidas gratuitamente pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo: O valor da referida contribuição não poderá ultrapassar o teto máximo de R$ 50,00 (cinquenta reais) por empregado.

Parágrafo Terceiro: Ficará isento do desconto da contribuição prevista nesta cláusula o empregado cujo desconto da contribuição sindical ocorra no mês da sua contratação que coincida com os meses acima elencados.

Parágrafo quarto: As empresas deverão fornecer as relações nominais discriminando a função, número e série da CTPS, data de admissão, salário e contribuições, de todos os seus funcionários, até o 10º (décimo) dia do mês do efetivo recolhimento.

Parágrafo Quinto: Fica garantido ao empregado, opor-se aos termos desta cláusula, renunciando-a os benefícios estabelecidos na presente convenção coletiva de trabalho, no prazo de 10 (dez) dias após a assinatura do presente. O direito de oposição só será exercido diretamente e pessoalmente na Sede ou Sub-sede, do Sindicato mediante manifestação de carta manuscrita e assinada na secretaria da entidade.

Parágrafo Sexto: Ao fazer a carta de oposição, o empregado estará renunciando expressamente todos os serviços prestados pelo sindicato, tais como: **Dentistas, Colônia de Férias, Clube de Campo, Materiais escolares e convênios de descontos firmados com lojas, academias, autoescola, Clínica médica,**

Faculdades, Escolas de idiomas, e outros, estará renunciando também a aplicabilidade das normas ora instituídas neste instrumento coletivo de trabalho tais como: **Cesta básica de alimentos /vale alimentação, Estimativa de Gorjeta, Anuenio, Dia da categoria, Seguro de vida e acidentes pessoais, e Quebra de Caixa.**

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MULTA POR ATRASO DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO DOS EMPREGADOS - A falta de recolhimento das contribuições previstas, acarretará para a empresa, multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial, por empregado, até cinco dias após o vencimento. A partir desta data, até o 15º dia de atraso a multa será de 10% (dez por cento) do piso salarial. Caso a inadimplência adentre o 16º dia, a multa será no importe de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da época do recolhimento, por empregado, e que será revertido em benefício do sindicato profissional.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - DESCONTOS DAS CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS AO SINDICATO PATRONAL - Nos termos do art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, do artigo 513, letra "e" da CLT e da deliberação da Assembleia, Geral Extraordinária da categoria econômica, que aprovou, a CONTRIBUIÇÃO PARA O CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA (CONTRIBUIÇÃO PATRONAL) todas as empresas integrantes da categoria econômica associadas ou não, pagarão nos meses de SETEMBRO/2022, DEZEMBRO/2022, MARÇO/2023 E JUNHO/2023, a respectiva contribuição, de acordo com a seguinte tabela:

EMPRESA	VALOR A RECOLHER	VALOR ADICIONAL POR FILIAL
MICRO EMPREENDEDOR INDIVIDUAL- MEI	R$ 196,53	
MICRO EMPRESAS-ME	R$ 327,44	
EMPRESAS DE PEQUNO PORTE-EPP	R$ 589,64	
DEMAIS EMPRESAS	R$ 1.113,77	R$ 196,53

Parágrafo Primeiro: Os valores de cada parcela devidas no caput dessa cláusula, deverá ser recolhido ao Sindicato Patronal observando o seguinte:

a) As empresas com sede/matriz na base territorial da abrangência dessa convenção coletiva de trabalho, deve recolher o valor de cada parcela de R$ 1.113,77 e um adicional por cada filial no valor de R$ 196,53;

b) As empresas que tenha sua matriz fora da base territorial da abrangência dessa convenção coletiva de trabalho, deve recolher em cada parcela o valor de R$ 1.113,77, correspondente como uma de suas filiais, mais um adicional de R$ 196,53 por cada filial;

FILIADO A:

c) As empresas que tenha em seu quadro societário os mesmos sócios, com CNPJ diferentes, ou que utilizam o mesmo nome fantasia e tem o CNPJ diferentes, desde que façam o requerimento e declaração junto ao Sindicato Patronal, poderão recolher a contribuição em cada parcela o valor de R$ 1.113,77 correspondente como uma de suas empresas, mais um adicional de R$ 196,53 por cada empresa declarada;

Parágrafo segundo: Os valores previstos nessa cláusula deverão ser recolhidos nos dias 01 de setembro de 2022, 01 de dezembro de 2022, 01 de março de 2023 e 01 de junho de 2023.

Após as datas de vencimentos, incidirá multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias com o adicional de 1% (um por cento) a partir do segundo mês, com os acréscimos de juros de 1% (um por cento) ao mês, e correção monetária na forma da lei.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DESCONTO DE TRATAMENTO ODONTOLÓGICO - Fica convencionado que os empregadores farão os descontos em folha de pagamento, dos seus empregados que se submeterem a tratamento dentário oferecidos pelo Sindicato profissional, desde que haja autorização por escrito dos trabalhadores para que se proceda referido descontos em seus salários, sendo que essa importância será repassada ao Sindicato dos Empregados, através de documento próprio.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CATEGORIAS ABRANGENTES E RESPECTIVOS EMPREGADOS – A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá todos os integrantes da categoria profissional econômica que são os seguintes: Apart-hotéis, Alimentação preparada, Bares, Bares Dançantes, Boates, Bombonieres, Botequins, Buffet, Cabarés, Caldos de Cana, Cantinas, Casa de Cômodos, Churrascarias, Casas de Espetinhos, Choperias, Cafeteiras, Casas de Chá, Casas de Suco, Cachaçarias, Casa de Frios, Docerias, Dormitórios, Drive-ins, Flats, Fast-food, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leiterias, Lanchonetes de Padarias, Lanches, Motéis, Pastelarias, Pizzarias, Pousadas, Pensões, Restaurantes, Rotisserries, Salsicharias, Sorveterias (parte comercial), Taxi-girls, Trailers, e Empresas que vendem bebidas no varejo.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA - Em cumprimento ao disposto no artigo 625-A da CLT., de acordo com a Lei 9.958/2000, as partes signatárias acordam que deverá ser criada oportunamente uma Comissão de Conciliação Prévia, estritamente de caráter sindical, renunciando qualquer outra por mais privilegiada que seja, desde que haja acordo entre as partes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA - Fica estabelecida multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial, por qualquer das cláusulas descumpridas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado atingindo; que será revertida em benefício da parte prejudicada, excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecidas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO E REVOGAÇÃO - Processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficarão subordinados às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

Parágrafo Único: Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – VIGÊNCIA – A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 12 (doze) meses, com início em 01/07/2022 e termino em 30/06/2023.

Piracicaba, 25 de julho de 2022.

Francisco de Assis Dantas - Diretor Presidente
SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO HOTELEIRO, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE PIRACICABA E REGIÃO.

Valdir Aparecido Cataldi
OAB/SP nº 93799

José Haroldo Monteiro Viegas
SINDICATO DOS HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS

João Batista Júnior
OAB/Sp nº 127.427

SINTCHOSPIR PIRACICABA-SP

Sindicato dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Restaurantes, Hotéis, Motéis, Lanchonetes, Apart-Hotéis e Fast-Food de Piracicaba e Região

Base Territorial: Águas de São Pedro, Americana, Charqueada, Cosmópolis, Divinolândia, Ipeúna, Itobí, Leme, Piracicaba, Porto Ferreira, Rafard, Rio das Pedras, Saltinho, Santa Bárbara D´Oeste, Santa Cruz das Palmeiras, Santa Gertrudes, Santa Maria da Serra, São José do Rio Pardo, São Pedro, São Sebastião da Grama, Tambaú, Tapiratiba e Vargem Grande do Sul

Sede Piracicaba/SP – Rua: XV de Novembro, 642 – centro – Cep: 13.400-370 – Fax/Fones: (19) 3434-2784/3434-0153/3447-3434

Site: www.sintchospir.com.br

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETA 2022/2023	
Categorias Profissionais	R$
HOTÉIS	
Maitre D'Hotel / Recepcionista / Telefonista / Porteiro	111,78
Governanta / Nutricionista	105,95
Garçon / Garçonete / Cozinheiro(a) / Barman / Sushiman	100,41
Comin / Guarda Noturno / Mensageiro/Monitor de Crianças	76,38
Lavadeira / Passadeira / Arrumadeira / Copa/ Estoquista/Camareira	69,24
Ajudante / Caixa / Jardineiro/Administração/Manutenção/Outros	52,36
MOTÉIS	
Maitre D'Hotel	77,62
Recepcionista / Telefonista / Governanta	77,62
Garçon / Garçonete / Cozinheiro(a) / Barman / Porteiro	63,69
Copa/Ajudante/Caixa/Administração/Jardineiro/Manutenção/Outros	52,36
Comim / Arrumadeira /Lavadeira/Passadeira/ Mensageiro/Estoquista	44,97
PENSÕES	
Garçon / Garçonete / Cozinheiro(a) / Porteiro	63,08
Comin / Arrumadeira /Lavadeira/ Passadeira/ Mensageiro	46,69
Copa / Caixa / Pessoal da administração / Ajudante/Outros	35,39
ROTISSERIES	
Cozinheiro(a) / Confeiteiro(a)	59,50
Caixa / Pessoal da administração / Ajudante / Entregador/Outros	35,39
RESTAURANTES / CHURRASCARIAS E PIZZARIAS	
Maitre / Nutricionista	77,62
Barman / Churrasqueiro / Cozinheiro/ Pizzaiolo/Sushiman/ Chapeiro	72,07
Garçon (nete) / Passador de Carne	72,07
Comin /Monitor de Crianças	52,36
Copa / Balconista / Ajudante / Entregador	35,39
Caixa / Pessoal da administração/ Jardineiro/Manutenção/Outros	36,79
BAR / LANCHONETE / TRAILLERS E OUTROS	
Garçon / Garçonete / Chapeiro(a) / Pizzaiolo / Cozinheiro(a)	72,04
Copa / Balconista / Atendente / Ajudante / Entregador/Manutenção	31,05
Caixa / Pessoal da administração/ Monitor de Crianças/Outros	31,05

FILIADO A: