CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2023-2025

Entre as partes, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES DE ÁGUAS DE LINDOIA E REGIÃO**, com sede no Município de Águas de Lindóia-SP, na Rua das Rosas, n. 832, Vila Assumpção, inscrito no CNPJ sob n. 00.495.795/0001-56, Código Sindical n. 565.818.86598-2, neste ato representado pelo diretor presidente, Sr. Antonio Carlos da Silva Filho, brasileiro, garçom, CPF n. 629.744.754-34, RG n. 1.189.003 (SSP/PB), assessorado pelo Dr. Edson Luiz Netto, brasileiro, advogado, OAB/SP n. 140.792, CPF n. 034.537.248-44, e de outro lado o **SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS**, com sede em Campinas-SP, na Rua Barão de Paranapanema, 235, Bosque, Campinas-SP, inscrito no CNPJ sob n. 46.112.108/0001-77, Código Sindical n. 002.233.862.78-8, neste ato representado por seu diretor presidente Sr. José Haroldo Monteiro Viégas, brasileiro, casado, comerciante, CPF n. 773.018.388-91, RG 5.012.950 (SSP/SP), assessorado pela Dr. Joao Batista Junior, brasileiro, advogado, OAB/SP n. 127.427, CPF n. 869.013.548-00, celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, composta das seguintes cláusulas:

_____1.ª. VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1.º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 1.º de março.

_____2.ª ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá as categorias dos trabalhadores em hotéis, pousadas, bares, restaurantes, lanchonetes, churrascarias, pizzarias, choperias, pastelarias, costelarias, buffets, rotisserias, cafés, casas de chá e lanches, sorveterias, docerias, trailers, hospedarias, pensões, motéis, drive-in e fast-foods, com abrangência territorial em Águas De Lindóia, Aguaí, Águas da Prata, Artur Nogueira, Bragança Paulista, Caconde, Casa Branca, Conchal, Engenheiro Coelho, Espírito Santo do Pinhal, Estiva Gerbi, Itapira, Lindóia, Mococa, Mogi Guaçu, Mombuca, Monte Alegre do Sul, Morungaba, Pinhalzinho, Santo Antônio de Posse, Santo Antônio do Jardim, São João da Boa Vista, Socorro, Tuiuti e Vargem.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Piso Salarial

_____3.ª NORMAS - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS.

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, e aos microempreendedores individuais poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS):

§ 1º - Atendidos todos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho (2023/2025), as empresas que optarem pelo REPIS receberão da entidade sindical patronal, em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Sala-

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS –, que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados daqueles previstos para empresas em geral, conforme abaixo.

§ 2º - O PRAZO para as empresas aderirem ao REPIS 2023/2024 se encerrará no dia 31 DE MAIO DE 2023.

§ 3º - Os benefícios após o aditamento dos reajustes das clausulas econômicas, somente serão extensivos as empresas que fizerem adesão no prazo determinado no parágrafo 2º desta clausula, observando-se a clausula 4º da presente convenção coletiva 2023/2025.

§ 4º - Definição de ME, EPP e MEI. Para efeitos desta cláusula, consideram-se microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e os microempreendedores individuais (MEI), as pessoas jurídicas que aufiram receita bruta anual nos seguintes limites:

- Microempresas (ME): faturamento igual ou inferior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais);
- Empresas de Pequeno Porte (EPP): faturamento superior a R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e inferior a R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
- Microempreendedores Individuais (MEI): faturamento igual ou inferior a R$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais).

§ 5º - Havendo legislação superveniente que altere esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

§ 6º - Solicitação do Certificado de Adesão ao REPIS. Para adesão ao REPIS as empresas deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através de encaminhamento ao sindicato patronal de formulário on line disponível no site das entidades sindicais, com as seguintes informações:

a) Razão social, número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE), Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE), capital social registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo-JUCESP, faturamento anual, número de empregados, endereço completo, identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como microempresa (ME), empresa de pequeno porte (EPP) ou microempreendedor individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2023/2024;

c) Compromisso do cumprimento integral da pressente Convenção Coletiva de Trabalho e a comprovação do cumprimento da CCT 2023/2025 e Termo Aditivo.

d) Comprovante de contratação da Cesta de Benefícios instituída nesta Convenção Coletiva de Trabalho, por empresa homologada pelos sindicatos. (Clausula 22ª)

§ 7º - Fornecimento do Certificado de Adesão ao REPIS. O cumprimento dos pré-requisitos para adesão ao REPIS será objeto de análise pelos sindicatos profissional e patronal. Constatado o enquadramento da empresa solicitante, os sindicatos profissional e patronal fornecerão, em conjunto, CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados a partir da data do recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante será comunicada para que regularize sua situação no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, sob pena de indeferimento do pedido.

§ 8º - Desenquadramento. A falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS e a incidência do piso salarial para empresas em geral durante toda a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 9º - Renovação do REPIS. Independentemente de já possuir Certidão de Adesão ao REPIS, com validade até 28 de fevereiro de 2023, as empresas que desejarem aderir ao REPIS 2023/2024 deverão requerer a Renovação da Certidão de Adesão ao REPIS, nos termos desta cláusula.

4.ª Piso Salarial REPIS (Regime Especial Piso Salarial)

A partir de **1º de MARÇO de 2023**, o Piso Salarial REPIS, aos empregados contratados para trabalhar em empresas que se enquadrarem no REPIS (Regime Especial de Piso Salarial) em conformidade ao estabelecido na clausula 3ª, será de **R$ 1.747,00 (um mil, setecentos e quarenta e sete reais)**.

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

§ 1º. Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho as microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP) e microempreendedores individuais (MEI) aderentes ao REPIS, poderão praticar o Piso Salarial de Ingresso REPIS de **R$ 1.556,00** (um mil, quinhentos e cinquenta e seis reais), para até os primeiros 90 (noventa) dias do contrato de trabalho por tempo determinado. Após este período, será observado o piso salarial previsto no *caput* desta cláusula.
§ 2º. As partes estipulam que os salários normativos acima poderão ser considerados para efeitos de salário-hora, utilizando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior à carga mensal.
§ 3º. As partes estipulam que o piso salarial acima poderá ser considerado para efeitos de salário-dia, utilizando-se o divisor de 30 (trinta) dias mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior a essa carga mensal.
§ 4º. Nos casos dos parágrafos segundo e terceiro, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado, cuja apuração observará a mesma regra.

_____5.ª PISO SALARIAL EMPRESAS EM GERAL.

A partir de **1.º de março de 2023**, o Piso Salarial, aos empregados contratados para trabalhar em empresas que **NÃO se enquadrarem no REPIS** (Regime Especial de Piso Salarial) em conformidade ao estabelecido na clausula 3ª, será de **R$ 2.000,00 (dois mil reais).**
§ 1º. Os empregados com vínculo empregatício com empresas que **NÃO aderiram ao REPIS** no período 2023/2024 e que percebiam o piso salarial das empresas em geral até 01 de março de 2022, terão seus salários reajustados nos termos da cláusula 6.ª da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
§ 2º. As empresas poderão praticar o Piso Salarial Ingresso Piso Salarial de Ingresso de **R$ 1.800,00** (um mil e oitocentos reais), para até os primeiros 90 (noventa) dias do contrato de trabalho por tempo determinado. Após este período, será observado o piso salarial previsto no *caput* desta cláusula.
§ 3º. As partes estipulam que os salários normativos acima poderão ser considerados para efeitos de salário-hora, utilizando-se o divisor de 220 (duzentos e vinte) horas mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior à carga mensal.
§ 4º. As partes estipulam que o piso salarial acima poderá ser considerado para efeitos de salário-dia, utilizando-se o divisor de 30 (trinta) dias mensais, nos casos em que a jornada de trabalho seja inferior a essa carga mensal.
§ 5º. Nos casos dos parágrafos segundo e terceiro, será devido o pagamento do descanso semanal remunerado, cuja apuração observará a mesma regra.

Reajustes/Correções Salariais

_____6.ª CORREÇÃO SALARIAL

Aos empregados que percebem salários acima dos Pisos Salariais de enquadramento, a partir de **1.º de março de 2023** os salários vigentes em 1.º de março de 2022 deverão ser corrigidos em **6,50%** (seis virgula cinquenta por cento).
§ 1.º. As empresas que **NÃO** aderirem ao **REPIS** (conforme cláusula 3.ª,§ 6º "B", desta Convenção Coletiva de Trabalho), deverão reajustar os salários dos empregados em **1%** (um por cento) a partir de **1.º de junho de 2023**, sobre os salários já corrigidos em 1º de março de 2023.
§ 2.º. Para os empregados que percebiam em março de 2022 salário acima de R$ 7.000,00 (sete mil reais), o reajuste salarial será negociado livremente com o respectivo empregador.

_____7.ª EMPREGADO ADMITIDO APÓS 1.º DE MARÇO DE 2022

Aos empregados admitidos após 1.º de março de 2022 será garantido o mesmo reajustamento salarial concedido ao paradigma, desde que configurados os requisitos do artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho. Na hipótese de inexistência de paradigma, de empregado contratado com período inferior a 180 dias ou se tratando de empresa constituída após 1.º de março de 2022, o reajustamento salarial será devido na

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

de 1/12 (um doze avos) do seu valor por mês ou fração mínima de 15 (quinze) dias trabalhados, obedecida a média salarial do respectivo período.

_____8.ª COMPENSAÇÃO

Observado o disposto na cláusula 6ª, serão compensados os aumentos ou antecipações salariais concedidos espontaneamente, por lei ou imposição legal, com exceção aos provenientes de implementos de idade, término de aprendizagem, promoção, transferência de cargo ou função, estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial.

_____9.ª SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica garantido ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo empregado substituído provisoriamente.

Pagamento de Salário - Formas e Prazos

_____10.ª COMPROVANTE DE PAGAMENTO

As empresas se obrigam a fornecer comprovantes de pagamento de salários contendo as discriminações das importâncias pagas ou descontadas para suas identificações e conhecimento, bem como a identificação da empresa e o valor do recolhimento do FGTS.

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

_____11. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO - VALE

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, as empresas concederão aos seus empregados, 15 (quinze) dias após o pagamento do salário mensal, um adiantamento salarial mensal (vale) equivalente a 30% (trinta por cento) do salário vigente do respectivo mês, salvo manifestação expressa contrária do trabalhador, sendo que, quando tal dia recair em sábado, domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia útil anterior.

_____12. ATRASO NO PAGAMENTO

As empresas que atrasarem o pagamento dos salários mensais, vales, décimo terceiro salário ou férias, incidirão na multa, por infração, assim considerada cada atraso, de até um salário nominal do empregado prejudicado, a critério do Sindicato Profissional, multa essa que reverterá em favor desse empregado, sem prejuízo de outras sanções cabíveis (Lei n. 7.855, de 24.10.1989).

Salário Estágio/Menor Aprendiz

_____13. SALÁRIO DO MENOR APRENDIZ

Durante 90 (noventa) dias da admissão ao trabalho na empresa, os menores aprendizes, perceberão o salário mínimo vigente. Após esse período e enquanto permanecer na condição de aprendiz será observado o piso salarial de ingresso na categoria, conforme estabelecem as cláusulas 4ª e 5ª deste instrumento.

§ 1.º. O número de menores contratados na forma prevista no *caput* deste artigo fica limitado a 10% (dez por cento) do efetivo de cada empresa.

§ 2.º. As empresas com menos de 10 (dez) empregados poderão contratar somente um aprendiz.

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

Descontos Salariais

_____14. AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

As empresas poderão descontar mensalmente dos salários de seus empregados, de acordo com o artigo 462 da CLT, os descontos permitidos por lei, os descontos previstos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, os decorrentes de Acordos Coletivos de Trabalho, as mensalidades e contribuições sindicais e, desde que previamente autorizados por escrito pelos próprios empregados, os descontos correspondentes a seguro de vida em grupo e empréstimo pessoal.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Adicional de Hora Extra

_____15. HORAS EXTRAS

Fica estipulado que as horas extras trabalhadas receberão um adicional de 75% (setenta e cinco por cento).

Adicional de Tempo de Serviço

_____16. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Será concedida aos trabalhadores a importância equivalente a 1,0% (um por cento) dos respectivos salários nominais por cada período de 5 (cinco) anos de serviços prestados ao mesmo empregador, o qual refletirá em todas as demais verbas contratuais a título de adicional por tempo de serviço. Para efeito de início de contagem do tempo de serviço será considerada a data de 1.º de janeiro de 2000.

Adicional Noturno

_____17. ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, ou seja, aquele prestado no período compreendido entre 22:00 e 5:00 horas, será acrescida do adicional de 25% (vinte e cinco por cento).

Outros Adicionais

_____18. ESTIMATIVA DE GORJETAS - TAXA DE SERVIÇOS

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

b) **As ESPONTÂNEAS.**

DAS GORJETAS COMPULSÓRIAS

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

§ 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 e assistido pelo Sindicato Patronal.

§ 2º. Do montante mensal arrecadado a título de GORJETA COMPULSÓRIA, 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.

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

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. A homologação do Acordo Coletivo de Trabalho, será feito por ambos os sindicatos, profissional e patronal, para a retenção e rateio da GORJETA COMPULSÓRIA estará condicionada à apresentação de documento assinado, em que informa o critério de distribuição e rateio aprovado e endossado pelos empregados.

DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS

B. Será considerada a modalidade de GORJETAS ESPONTÂNEAS aquela em que os valores são pagos diretamente ao empregado e que não sejam incluídos ou discriminados nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes da empresa, que deverá ser firmada mediante Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

§ 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. Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, podendo as empresa reter até 5% (cinco por cento) para reembolso das despesas com as operadoras dos referidos cartões, hipótese na qual o empregador deve repassar o quinhão dos empregados, na forma por eles estabelecida mediante acordo celebrado entre os empregados e com a aprovação da maioria simples deles, tão logo receba os valores devidos pelas administradoras dos cartões, mediante a assistência do Sindicato Profissional.

§ 3º. 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 aufere 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.

§ 4º. Para os fins da modalidade de gorjeta desta cláusula, 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 serão no mínimo aqueles estipulados na Tabela de Estimativa de Gorjetas, abaixo, servindo de base de cálculo para todos os encargos, e cabendo a empresa deliberar se os valores serão devidos ou não aos empregados.

DA ISENÇÃO DE GORJETA

C. Os critérios estabelecidos nos itens anteriores regulando o recebimento de gorjeta, não se aplicam às empresas consideradas caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração especifica a ser emitida pelos Sindicato Patronal e Sindicato Profissional (Termo de Enquadramento), expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, sejam gorjetas Compulsórias ou Espontâneas.

Parágrafo Único. As empresas que vedam a cobrança de taxa de serviços e que não efetuarem o requerimento de TERMO de ENQUADRAMENTO quanto à isenção de gorjeta, e não formalizarem por meio de Acordo Coletivo de Trabalho tanto no rateio sobre as Gorjetas Compulsórias ou Espontâneas, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado da Tabela de Estimativa de Gorjeta prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

D. Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nessa cláusula, será obrigatório o protocolo de TERMO DE ENQUADRAMENTO quanto a isenção da gorjeta, a ser feito diretamente pela empresa interessada junto ao Sindicato Patronal e no Sindicato Profissional.

E. Ficam estipulada as **TABELAS DE ESTIMATIVA DE GORJETAS** abaixo, que fará parte integrante da presente, devendo as mesmas serem anotadas na CTPS do empregado e computadas no pagamento de todas as verbas contratuais, se não ocorrer por parte da empresa adesão do TERMO de ENQUADRAMENTO de isenção de gorjeta, e não formalizarem por meio de Acordo Coletivo de Trabalho o rateio sobre as Gorjetas Compulsórias ou Espontâneas em estrita observância as condições acima estipuladas.

F. No caso das empresas que já mantém Acordo para a cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, há a necessidade da regularização do seu enquadramento na forma desta cláusula.

G. A validade do Termo de Enquadramento quanto a isenção da gorjeta, após sua formalização, será pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

F. No caso das empresas que já mantém Acordo para a cobrança da Taxa de Serviço ou Gorjeta, há a necessidade da regularização do seu enquadramento na forma desta cláusula.

G. A validade do Termo de Enquadramento quanto a isenção da gorjeta, após sua formalização, será pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA EMPRESAS EM GERAL

(Em vigor a partir de 01.03.2023)

Número de empregados da empresa	Valor
Até 5	R$ 134,27
De 6 a 10	R$ 153,60
De 11 a 25	R$ 172,91
De 26 a 50	R$ 193,52
De 51 a 100	R$ 211,57
Acima de 100	R$ 230,90

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA EMPRESAS COM ENQUADRAMENTO DO REPIS

(Em vigor a partir de 01.03.2023)

Número de empregados da empresa	Valor
Até 5	R$ 125,22
De 6 a 10	R$ 142,80
De 11 a 25	R$ 161,27
De 26 a 50	R$ 179,30
De 51 a 100	R$ 197,33
Acima de 100	R$ 215,71

Auxílio Alimentação

19. REFEIÇÃO (TICKET REFEIÇÃO)

Garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, as empresas concederão aos seus empregados tickets refeição, no valor mínimo de **R$ 24,00** (vinte e quatro reais), na razão de um para cada dia efetivamente trabalhado, a partir de 1º de março de 2023, devendo ser reajustado, após a conclusão das negociações coletivas da forma de aplicação de índice, por meio de aditamento.

§ 1.º. As empresas que fornecem refeição a seus empregados ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula.

§ 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 a quantia de 40,66 (quarenta reais e sessenta e seis centavos) a partir de 1º de março de 2023.

20. - CESTA BÁSICA - CARTÃO ALIMENTAÇÃO

Resguardadas as condições mais benéficas já existentes, as empresas concederão mensalmente a seus empregados Cesta Básica de Alimentos composta de produtos que atinjam os seguintes valores:

a) De **R$ 232,00** (duzentos e trinta e dois reais) a partir de **1.º de março de 2023,** para as empresas devidamente **enquadradas no REPIS**, devendo ser reajustado, após a conclusão das negociações coletivas da forma de aplicação de índice, por meio de aditamento.

b) De **R$ 305,00** (trezentos e cinco reais) a partir de **1.º de março de 2023,** para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, devendo ser reajustado, após a conclusão das negociações coletivas da forma de aplicação de índice, por meio de aditamento.

§ 1.º. A condição básica para o empregado fazer jus à Cesta Básica de Alimentos ou Vale Alimentação substitutivo, previstos nesta cláusula é a sua pontualidade e sua assiduidade no mês imediatamente anterior.

§ 4.º. Não serão consideradas bonificações e prêmios os valores pagos a título de gorjetas, taxas de serviço e outras verbas salariais habitualmente pagas pelo empregador.
§ 5.º. A Cesta Básica de Alimentos e o Vale Alimentação a que se refere esta cláusula, não integrará a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, não caracterizando salário "in natura".

Auxílio Transporte

21. TRANSPORTE NOTURNO

As empresas fornecerão transporte próprio e gratuito a todos os empregados que estiverem cumprindo jornada de trabalho após as 23:00 horas, desde que residam em local distante devidamente comprovado.

Outras Normas Referente a Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

22. CESTA DE BENEFICIOS – PROTEÇÃO SEGURO VIDA, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula. Sendo que as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, indicam aos que se interessarem, a Corretora HOMOLOGADA dos Sindicatos anuentes, a empresa Contrato Corretora de Seguros (contato) atendimento@contratoseguros.com.br (11) 3664.3996, 0800 772 3996 – WhatsApp (11) 93237.1093, por esta comercializar o Plano Odontológico e Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, com as Assistências que atende na íntegra a presente cláusula, itens I e II, ATRAVÉS DA PORTO SEGURO e por atender o item III, Cessão de Mobiliário Hospitalar, através do Instituto de Ajuda Ebenézer, cuja autorização de Cessão deve ser retirada e/ou solicitada junto as entidades sindicais.

§1º. As empresas terão até 25 de abril de 2023, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO, que terá vigência obrigatória a partir de **1º de maio de 2023**;
§2º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R$ 27,00 (vinte e sete reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenentes, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I, II e III), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.
§3º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os segurados constantes na GFIP, O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde contratada pela empresa, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador titular;
§4º. Como se trata de benefício individual ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva de Trabalho, eventual contratação do plano odontológico para os dependentes do beneficiário, será efetuada sob a responsabilidade deste, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador, podendo o trabalhador incluir os seus dependentes ao seu plano, pelo valor adicional de **R$ 14,00 (quatorze reais)** por cada dependente;
§5º. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
§6º. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenentes, deverão ser observadas na integra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula (itens I, II e II), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 9º.
§7º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

licença maternidade e serviço militar. **Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;**

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

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

I. **PLANO ODONTOLÓGICO.**

Fica garantida o PLANO ODONTOLÓGICO a título de benefício a todos os empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador. O PLANO ODONTOLÓGICO deverá obrigatoriamente ser registrado e aprovado na ANS (Agencia Nacional de Saúde) e **exatamente com as mesmas coberturas** previstas na presenta cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento –** para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

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

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

a) **BENEFÍCIO ADICIONAL DE ORTODONTIA:** Instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada da OPERADORA. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.

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

a) **Coberturas relativas ao empregado titular:**

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

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

- **Assistência Farmacêutica;**
- **Orientação Médica por Telefone.**

b) **Relativas à família do empregado titular**:

- **R$ 500,00 (**quinhentos reais) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- **R$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do **cônjuge;**
- **R$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do (s) **filho** (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- **R$ 1.350,00** (um mil trezentos e cinquenta reais) em caso de **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita;**
- **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com os seguintes itens:

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

c) **Relativas à empresa empregadora:**

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

III. AUXILIO, LOCAÇÃO E CESSÃO DE MOBILIARIOS HOSPITALARES.

Fica garantido a todos os empregados o auxílio, locação e cessão de mobiliários hospitalares (macas, camas hospitalares, cadeiras de rodas, cadeiras de banho, muletas, andadores), totalmente gratuitos, respeitados as seguintes regras:

- Na solicitação, deverá ser comprovada a necessidade do mobiliário hospitalar, com documento de atendimento e encaminhamento médico, das dificuldades motoras para o uso do mobiliário;
- Termo de responsabilidade de retirada e entrega do mobiliário hospitalar;
- Quando de eventos cirúrgicos, terá garantia de 60 (sessenta) dias, gratuitamente;

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

- Quando de eventos não cirúrgicos, terá garantia de 30 (trinta) dias, gratuitamente.

§10º: A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará a imediata **exclusão** do Programa de **REPIS e aplicação da Multa prevista nos itens abaixo**. As penalidades pela falta de implementação do benefício previsto nesta cláusula, sem prejuízo das demais multas previstas nesta Convenção, são as seguintes:

I. **Para as empresas enquadradas no REPIS**: Multa equivalente a **10 (dez) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;

II. **Para as empresas não enquadradas no REPIS**: Multa equivalente a **20 (vinte) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo.

§11º - As multas previstas no parágrafo anterior deverão ser reclamadas, no ato da constatação podendo ser na homologação da rescisão do contrato de trabalho ou por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenentes.

CONTRATO DE TRABALHO - ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Desligamento/Demissão

_____23. GARANTIAS SALARIAIS NA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

Eventuais diferenças ou pagamentos suplementares devidos na rescisão de contrato de trabalho deverão ser pagos até 10 (dez) dias após o ato ou legislação superveniente que os determinou, sob pena de incidir em multa de 1 (um) salário nominal do empregado prejudicado, revertido em favor do trabalhador prejudicado.

_____24. CARTA DE REFERÊNCIA

As empresas deverão fornecer a seus ex-empregados Carta de Referência, sempre que estes solicitarem.

_____25. CARTA DE AVISO DE DISPENSA

Fica estipulado que a empresa ao dispensar qualquer empregado sob a alegação de justa causa ou falta grave, nos termos do artigo 482 da CLT, deverá fazê-lo por escrito, especificando claramente o fato, sob pena de a mesma ser presumida como dispensa imotivada.

_____26. HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS

A. Homologações de TRCTs. Os Termos de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCTs) dos empregados com mais de um ano de serviço, abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão obrigatoriamente ser homologados no Sindicato Profissional até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho.

B. Documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual. As rescisões contratuais somente poderão ser homologadas caso o preposto da empresa apresente os seguintes documentos: Carta de Preposição, Cópia do Contrato Social, Livro ou Ficha de Registro do Empregado, Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho em 5 (cinco) vias, comunicado de Aviso Prévio, Seguro Desemprego, Carteira de Trabalho e Previdência Social atualizada, 6 (seis) últimas Guias de Contribuição da Previdência Social (GRPS), 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento do FGTS, última Contribuição Sindical, 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento das Contribuições Assistenciais referentes ao Sindicato dos Empregados, 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento das Contribuições Assistenciais referentes ao Sindicato Patronal e Atestado de Saúde Ocupacional (NR-7), sendo que aos empregados que se opuseram ao referido recolhimento será assegurado a homologação.

_____27. INDENIZAÇÃO ADICIONAL: DISPENSA TRINTA DIAS ANTES DA DATA BASE

últimos comprovantes de recolhimento do FGTS, última Contribuição Sindical, 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento das Contribuições Assistenciais referentes ao Sindicato dos Empregados, 6 (seis) últimos comprovantes de recolhimento das Contribuições Assistenciais referentes ao Sindicato Patronal e Atestado de Saúde Ocupacional (NR-7), sendo que aos empregados que se opuseram ao referido recolhimento será assegurado a homologação.

_____27. INDENIZAÇÃO ADICIONAL: DISPENSA TRINTA DIAS ANTES DA DATA BASE

Ao empregado dispensado sem justa causa, dentro do trintídio que antecede a data base da categoria profissional (1.º de março), observados os termos da Súmula n. 182 do Tribunal Superior do Trabalho, fica garantido o recebimento da indenização adicional prevista no artigo 9.º da Lei n. 7.238/84.

_____28. ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS (Relação de Salários de Contribuições)

No caso de rescisão contratual os empregadores deverão fornecer Atestado de Afastamento e Salários (AAS) ou outro documento necessário à habilitação de algum benefício previdenciário, desde que seja solicitado pelo empregado.

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

Plano de Cargos e Salários

_____29. PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

As empresas que contarem com mais de 10 (dez) empregados poderão apresentar ao Sindicato Profissional até 31.05.2023 um Plano de Cargos e Salários, com o objetivo de estabelecer metas salariais a seus empregados, observando critérios de Antiguidade, desempenho na função, assiduidade, produtividade e merecimento, dentre outros.

Qualificação/Formação Profissional

_____30. CURSO DE APERFEIÇOAMENTO E QUALIFICAÇÃO

Os sindicatos convenentes e as empresas desenvolverão projetos visando a realização de cursos que venham a contribuir para o aperfeiçoamento e o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Estabilidade Mãe

_____31. ESTABILIDADE DA GESTANTE

Fica assegurada à empregada gestante, a estabilidade no emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

Parágrafo Único. Em caso de dispensa imotivada, a empregada gestante deverá comunicar sua gravidez ao seu empregador, por escrito, para que a rescisão se torne nula e a mesma retorne ao trabalho, caso em que deverá restituir ou compensar ao empregador as verbas recebidas a título de rescisórias.

Estabilidade Serviço Militar

_____32. GARANTIA AO ALISTANDO

Será concedida aos empregados alistados para a prestação do Serviço Militar obrigatório, uma estabilidade provisória desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após o desligamento das fileiras da corporação que vierem a servir, sob pena de indenização do tempo respectivo com todos os consectários legais. Deverá, para tanto, o empregado comunicar o fato à empresa, por escrito, no prazo de 10 (dez) dias após a "baixa", sua intenção de voltar, perdendo o direito a esta indenização caso não o faça no prazo estipulado.

Estabilidade Aposentadoria

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

_____33. GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

As empresas concederão garantia de emprego e salário aos empregados que necessitem de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço ou por idade, nos termos dos artigos 48 e 52 da Lei n. 8.213/91, respectivamente desde que tenham 04 (quatro) anos contínuos de trabalho na empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento da atividade do empregador, desde que assistido pelo Sindicato Laboral em caso de acordo, sendo que nessas hipóteses o Sindicato dos Trabalhadores procederá a homologação.

§ 1.º. Para os fins do previsto no *caput* desta cláusula, o empregado deverá apresentar ao empregador no ato da emissão documento em que conste a contagem do tempo de serviço atestado pelo INSS.

§ 2.º. Cessa-se a estabilidade no momento da aquisição da aposentadoria.

JORNADA DE TRABALHO - DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Compensação de Jornada

_____34. COMPENSAÇÕES DE HORAS DE TRABALHO

Acordam as partes, quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite das horas suprimidas.

Neste caso, as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo.

Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação da jornada; caso haja, as excedentes serão pagas como extraordinárias.

Quando o feriado recair em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

Para a validade da prorrogação da jornada aqui ajustada, é indispensável a homologação junto ao Sindicato Profissional, do respectivo acordo, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, total ou parcial, e discriminação dos empregados atingidos.

A condição ora convencionada aplica-se também aos empregados menores e às mulheres.

_____35. BANCO DE HORAS

Acordam as partes sobre a possibilidade de ser firmado Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação obrigatória do Sindicato Profissional, para a fixação das normas aplicáveis a título de "Banco de Horas", cujo prazo de validade será de 12 (doze) a 24 (vinte e quatro) meses, e cuja jornada semanal não ultrapasse 54 (cinquenta e quatro) horas, devendo, após os meses estipulados, retornar obrigatoriamente aos Sindicatos Patronais e dos Empregados para efetivar a renovação do respectivo instrumento.

Parágrafo Único: As empresas que firmarem junto ao Sindicato Profissional o Acordo para o Banco de Horas, estarão isentas das cláusulas 13-Horas Extras, 32-Compensação de Horas de Trabalho e 34-Intervalo para Refeição e Descanso da presente Convenção Coletiva, vez que no referido acordo para Banco de Horas estas cláusulas serão ali negociadas e ajustadas, observados os limites máximos previstos nesta Convenção Coletiva.

Intervalos para Descanso

_____36. INTERVALOS PARA REFEIÇÃO E DESCANSO

Todo empregado deverá ter intervalo para refeição e descanso durante a jornada de trabalho, nos termos do artigo 71 e parágrafos da CLT.

Parágrafo Único. Acordam as partes sobre a possibilidade de ampliação do intervalo previsto no *caput* do artigo 71 da CLT, podendo exceder de duas horas, até no máximo de quatro horas diárias, inclusive com a permissão de dois intervalos diários, para descanso e refeição, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com a participação obrigatória dos Sindicatos Profissional e Patronal.

Faltas

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

_____37. FALTA INJUSTIFICADA

Os trabalhadores que sem justificativas legais, previstas em Lei, faltarem ao trabalho por quinze dias consecutivos ou alternados, por período aquisitivo, independentemente de advertência ou suspensão decorrentes das ausências, serão passíveis de dispensa por justa causa, desde que com a assistência e anuência do Sindicato Profissional.

Outras disposições sobre jornada

_____38. AMAMENTAÇÃO

Para fins de amamentação de que trata o artigo 396 da CLT, os dois intervalos de 30 (trinta) minutos poderão, de comum acordo, através de instrumento escrito, serem convertidos para um único período de 1:00 hora, no início ou término da jornada caso o empregador não se enquadre nas condições previstas no parágrafo 1º do artigo 389 da CLT.

_____39. SAZONALIDADE. HORÁRIO MÓVEL E VARIÁVEL. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Qualquer alteração contratual temporária decorrente da sazonalidade do setor deverá, além de observar a regra contida no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, ser precedida de Assembleia Geral Extraordinária dos trabalhadores, especialmente convocada para esse fim pelo Sindicato Profissional e ter a participação do Sindicato Patronal.

_____40. FOLGAS DOMINICAIS

Nos termos do artigo 6.º, parágrafo único, da Lei n. 10.101/2000, com a redação dada pela Lei n. 11.603/2007, os trabalhadores abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho terão direito a uma folga dominical mensal.

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

_____41. FÉRIAS

As empresas comunicarão, por escrito, aos empregados, com 30 (trinta) dias de antecedência, a data do início do período do gozo de férias individuais.

O início das férias coletivas ou individuais não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado sempre a partir do primeiro dia útil da semana.

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1.º de janeiro, esses dias não serão computados como férias.

Outras disposições sobre férias e licenças

_____42. LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de filho do empregado, este terá direito a uma licença de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia imediato ao do nascimento, sem prejuízo dos salários correspondentes, na forma do artigo 7.º, XIX, da Constituição Federal, combinado com o artigo 10, parágrafo 1.º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Condições de Ambiente de Trabalho

_____43. BANHEIRO

Ficam as empresas obrigadas a colocar à disposição de seus empregados banheiros para uso exclusivo dos mesmos.

Uniforme

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

_____44. UNIFORMES E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

As empresas fornecerão gratuitamente uniformes, equipamentos, ferramentas e utensílios, quando os mesmos forem exigidos pelas próprias empresas ou através de lei.

Parágrafo Único. Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, equipamentos, ferramentas e utensílios quando ocorrer a rescisão do contrato de trabalho, sob pena de os mesmos serem descontados na forma da lei.

Exames Médicos

_____45. NORMA REGULAMENTADORA N. 7 – NR-7

As empresas deverão observar a Norma Regulamentadora n. 7 (NR-7) com a redação da Portaria n. 24, de 29/12/1994.

Aceitação de Atestados Médicos

_____46. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos desde que obedecidos os critérios adotados pelo Regulamento da Previdência Social.

Primeiros Socorros

_____47. PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão a disposição de seus empregados caixa de primeiros socorros equipada com medicamentos necessários para ocorrências emergenciais.

RELAÇÕES SINDICAIS

Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

_____48. QUADRO DE AVISOS

As empresas cederão ao Sindicato Profissional espaços de fácil acesso aos empregados para prestação de informações.

Acesso a Informações da Empresa

_____49. CÓPIA DA RAIS E CADASTRO DE EMPREGADOS

As empresas remeterão ao Sindicato Profissional, até 31 de março de 2023, cópia da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ou a Declaração que vier a substituir, ou ainda se não houver substituição, deverá a empresa apresentar um Relatório Anual de Empregados, contendo os dados de todos os empregados com contrato vigente, contendo nome completo, endereço, telefone, CPF, RG, PIS e CTPS.

§ 1.º. Para os empregados admitidos entre o dia 01 de janeiro de 2023 a 31 de março de 2023, a empresa deverá encaminhar o cadastro ao Sindicato Profissional, até o dia 30 de abril, e para os admitidos posterior a 31 de março de 2023, a empresa deverá encaminhar o cadastro ao Sindicato Profissional dentro do prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data de admissão.

§ 2.º. Tendo em vista que a presente Convenção Coletiva de Trabalho vigerá pelo prazo de dois anos, para o período de 1º de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2025, as empresas deverão observar as mesmas datas e referências estabelecidas no *caput* e parágrafo 1º desta cláusula, considerando o ano de 2023.

§ 3.º. O não-cumprimento desta cláusula implicará na incidência de multa, em favor do Sindicato Profissional, nos termos da cláusula 58 da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Contribuições Sindicais

_____50. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados associados ao Sindicato a Contribuição Assistencial/Negocial fixada pela Assembléia Geral da categoria. A Contribuição Assistencial será de

SINTHORESCA: R. das Rosas, 832, V. Assunção, CEP 13940-000, tel. 19 3824-3367, Águas de Lindoia-SP, www.sinthoresca.org.br
SINHORES: R. Barão de Paranapanema, 235, Bosque, CEP 13026-010, tel. 19 3254-2211, Campinas-SP, www.sinhorescampinaseregiao.com.br

1,5% (um vírgula cinco por cento) mensal, limitando-se a um teto máximo de R$ 40,00 (quarenta reais) sendo descontada nos meses de março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2023, do 13.º salário de 2023 e dos meses de janeiro e fevereiro de 2024 e recolhida aos bancos indicados pelo Sindicato Profissional, através de guias fornecidas por este, até o dia 10 do mês subsequente. O recolhimento em atraso da Contribuição Assistencial acarretará uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e demais cominações legais.
Fica assegurado ao trabalhador o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial/Negocial. Esta oposição deverá ser realizada entre os dias 27 de março a 17 de abril de 2023, mediante apresentação de carta escrita de próprio punho e protocolada na sede da entidade sindical representativa dos empregados. O Sindicato Profissional enviará às empresas até o dia 25 de abril de 2023 a relação dos trabalhadores que se opuseram ao desconto da Contribuição Assistencial/Negocial.
§ 1.º. As Empresas deverão efetuar o Recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial referente ao 13º salário até o dia 20 de dezembro e 2023.
§ 2.º. Os trabalhadores associados ao Sindicato e empregados em empresas estabelecidas nos Municípios de Bragança Paulista, Mogi Guaçu e São João da Boa Vista deverão realizar seu direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial/Negocial nas respectivas subsedes do Sindicato Profissional. Os demais trabalhadores poderão opor-se ao desconto remetendo suas cartas de oposição através do Correio, dentro do prazo previsto nesta cláusula, prevalecendo a data da postagem.
§ 3.º. A presente cláusula representa a deliberação das assembléias realizadas pelo Sindicato Profissional, ficando convencionado que toda e qualquer divergência, esclarecimento, dúvidas ou ações de ordem econômica, administrativa ou judicial deverão ser tratadas diretamente com o Sindicato Profissional, ficando o Sindicato Patronal isento de qualquer responsabilidade sobre a mesma.

_____51. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL

Nos termos do art. 8.º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovada em Assembléia Geral Extraordinária, a **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL**, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses de março, junho, setembro e dezembro de 2023, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

EMPRESAS	VALOR
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R$ 183,18
Microempresas (ME) e (Eireli)	R$ 367,42
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R$ 551,67
Demais empresas	R$ 858,39

§ 1º. As empresas com empregados deverão acrescer ao valor das parcelas da Contribuição Patronal Negocial os valores conforme tabela adicional variável por número de empregados:

QUANTIDADE DE FUNCIONÁRIOS	VALOR
Acima 3 até 25 funcionários	R$ 122,47
De 26 a 50 funcionários	R$ 183,18
De 51 a 100 funcionários	R$ 306,72
Acima de 100 funcionários	R$ 613,44

§ 2º. O recolhimento da Contribuição Patronal Negocial é obrigatório a todos os integrantes da categoria, associados ou não, de acordo com o artigo 8.º da Constituição Federal.
§ 3º. Após a data de vencimento, incidirá multa de 10% (dez por cento) nos trinta primeiros dias com adicional de 1% (um por cento) a partir do segundo mês.

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

_____52. BALCÃO DE EMPREGO

As empresas poderão conveniar-se com o Sindicato Profissional, assistidas pelo Sindicato Patronal, para indicação de profissionais às vagas de trabalho solicitados pelas mesmas.

_____53. COMISSÃO PERMANENTE

Os Sindicatos Profissional e Patronal criarão uma Comissão Permanente e Paritária, composta por 4 (quatro) membros, que terá como função a discussão de questões municipais, regionais, estaduais e federais que envolvam os interesses diretos de empregados e empregadores, bem como questões atinentes à relações de trabalho na categoria.

§ 1.º. A Comissão Permanente poderá promover eventos envolvendo ambos os Sindicatos.

§ 2.º. A Comissão Permanente poderá dirigir-se diretamente aos governantes e empresários visando apresentar reivindicações e manifestações.

§ 3.º. A Comissão poderá apresentar relatórios sobre as questões debatidas, para posteriores considerações pelas diretorias de ambos os Sindicatos.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos

_____54. COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Os Sindicatos convenentes poderão implantar dentro de 60 (sessenta) dias, a contar da assinatura da presente Convenção Coletiva de Trabalho, Comissões de Conciliação Prévia, de âmbito regional, nos Municípios de Bragança Paulista, Mogi Guaçu, Socorro, São João da Boa Vista e Aguas de Lindóia, cuja indicação dos membros será de competência dos presidentes dos Sindicatos Patronal e de Empregados, para dirimir as questões oriundas do descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho, e conciliar de forma intersindical, empregados e empregadores.

§ 1.º. Rescisões contratual de trabalho feitas perante esta Comissão de Conciliação Prévia, com o termo de homologação obrigatoriamente assinado pelo advogado do SINTHORESCA e, facultativamente pelos advogados do trabalhador e da empresa eventualmente constituídos, porá fim a qualquer possibilidade de demanda judicial pertinente aos assuntos rescisórios consignados no Termo.

§ 2.º. Para a manutenção do aluguel e demais despesas imprescindíveis ao funcionamento desta Comissão, as empresas envolvidas pagarão no ato da conciliação o valor de **R$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais), por cada acordo ou homologação feita.

_____55. COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação deste instrumento.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

_____56. REAVALIAÇÃO

Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em **1º de março de 2024**, serão negociadas as cláusulas econômicas, bem como os procedimentos de adesão ao REPIS, e que, a qualquer tempo, poderão ser fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados de empresas, grupo de empresas ou de toda a categoria profissional, mediante Convenção, Acordo Coletivo de Trabalho ou Termo Aditivo a presente Convenção.

_____57. DAS PENALIDADES – APLICAÇÃO INDEVIDA DO REPIS

As empresas que **NÃO** possuírem **certificados de adesão ao REPIS**, porém praticar indevidamente o Piso Salarial Diferenciado, bem como se praticar indevidamente das cláusulas diferenciadas 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 50% (cinquenta por cento) do Piso da Categoria por infração ao Sindicato Profissional, que será destinada a programas de qualificações profissionais.

Parágrafo Único – Poderão os programas de qualificação profissional serem feitos em parceria com as entidades sindicais patronais ou com a Federação, e também de forma terceirizada.

_____58. MULTA

Fica estipulada uma multa equivalente a um piso salarial geral ora fixado, que reverterá em favor da parte prejudicada, em caso de descumprimento de alguma das cláusulas ora acordadas.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

_____59. PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação parcial ou total do presente instrumento deverá obedecer às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

Outras Disposições

_____60. APLICAÇÃO DA LEI N. 13.467/2017

Estabelecem as partes que a implementação das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 relacionadas aos direitos individuais e coletivos do trabalho serão negociadas entre as empresas interessadas e o Sindicato Profissional, com a participação do Sindicato Patronal.

Campinas-SP, 28 de março de 2023.

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Bares e Restaurantes de Águas de Lindóia e Região

Antonio Carlos da Silva Filho – presidente
CPF n. 629.744.754-34

Edson Luiz Netto – advogado
OAB/SP 140.792

Sindicato de Hotéis, Restaurantes Bares e Similares de Campinas

José Haroldo Monteiro Viégas – presidente
CPF n. 773.018.388-91

João Batista Junior – advogado
OAB/SP 127.427