CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE BROTAS E REGIÃO, PARA EXERCÍCIO DE 2025

Face à Lei 13467/2017 "O Negociado prevalece sobre o legislado". Destarte, este Instrumento Coletivo e suas cláusulas de benefícios, serão aplicáveis somente para os associados e contribuintes das respectivas Entidades Sindicais.

DAS PARTES:

SUSCITANTE:

SINTSHOGASTRO–Sindicato dos Trabalhadores no Comercio e Serviços em Geral de Hospedagem, Gastronomia, Alimentos Preparados e Bebidas a Varejo de São Carlos e Região, com sede na Rua Jesuíno de Arruda, 2444 – Centro, São Carlos-SP, Inscrito no CNPJ nº 56.887.250.0001-40, ora representado por seu diretor Vice-Presidente, Sr. David Luiz Cavalcanti, portador do RG nº 14.699.455, doravante denominado simplesmente representante legal da Classe Laboral, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada no dia **21 de outubro de 2024 às 20:30hs** em segunda convocação, para este fim convocada.

SUSCITADO:

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE CAMPINAS, com sede na Rua Barão de Paranapanema, 235 – bosque, Campinas-SP, inscrito no CNPJ nº 46.112.108/0001-77, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Jose Haroldo Monteiro Viegas, autoriza e constitui como seu representante legal unicamente para a negociação da presente Convenção Coletiva de Trabalho o **SINHORES SÃO CARLOS – Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de São Carlos e Região,** Inscrito no CNPJ sob o nº 57.716.524/0001-09, situado na Rua José Bonifácio, nº 640, representando da Categoria Econômica do setor hoteleiro e Gastronômico de São Carlos e Região, neste ato representado por seu representante legal Sr. Silvio Carrera de Miranda, inscrito no CPF sob o nº 174.781.608-678, devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária realizada no dia 21 **de Novembro de 2024 às 15:00** horas, em segunda convocação.

Por este instrumento e na melhor forma de Direito, de um lado, os representantes legais estabelecem a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos incisos VII, XIII e XXVI do artigo 7º e incisos III e VI do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, bem como dos artigos 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, que se regerá pelas seguintes cláusulas:

1. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho para 01 ano, no período de 1º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025.

2. ABRANGÊNCIA

Trabalhadores em Bares, Bares-Dançantes, Boites, Bombonieres, Botequins, Cabarés, Caldo-de-Cana, Cantinas, Casas de Cômodos, Casas de Diversões, Casas de Lanches, Churrascarias, Choperias, Docerias, Buffets, Dancings, Dormitórios, Drive-in, Estabelecimentos que comercializem "fast-food", Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Lanchonetes e Padarias, Leiterias, Motéis, Flats, Pastelarias, Pizzarias, Disque Pizzas, Pizzarias e Padarias, Restaurantes, Restaurantes e Padarias, Rotisserias, Salsicharias, Sorveterias, Taxi-Girls, Traillers, Empresas que comercializem bebidas no varejo, Hospedagem e Pensões, com Base territorial nos Seguintes Municípios: **Analandia, Brotas, Corumbatai, Pirassununga, Santa Cruz da Conceição e Torrinha.**

CLÁUSULAS ECONÔMICAS

3. SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL SEM RE.S.E.

Sobre o salário normativo, (piso da categoria) a partir de 01 de janeiro de 2025, será aplicado o reajuste equivalente **7% (sete por cento),** passando para:

SALÁRIO NORMATIVO OU PISO SALARIAL
R$ 1.926,00 (um mil novecentos e vinte e seis reais)

Parágrafo primeiro:
Fica garantido aos empregados representados por esta Convenção Coletiva de Trabalho, a equiparação automática ao Piso Salarial Regional do Estado de São Paulo.

Parágrafo segundo:
O salário normativo HORA será calculado levando-se em conta os valores mensais já corrigidos nos termos acima, dividido por 220 horas.

Parágrafo terceiro:
Motoboys/Entregadores: As empresas que contratarem empregados considerados entregadores de suas mercadorias e produtos produzidos por elas, em regime de tempo parcial inferior a 220 horas, poderão adotar o salário-hora:

a) Para estes profissionais a hora deverá ser calculada com base no Salário Normativo, conforme disposto no parágrafo 2º desta cláusula;

b) Sua jornada não poderá exceder os limites dispostos no artigo 58 da CLT e seu parágrafo 1º, que trata da proporcionalidade do piso normativo da Categoria, fazendo constar tal condição nos contratos de trabalho e anotando em Carteira Profissional a carga horária e o valor hora ou mensal correspondente à jornada contratada, incidindo esses valores para todos os fins salariais, remuneratórios e de encargos sociais.

Parágrafo Quarto:

a) Para os entregadores que trabalharem com moto própria, sem prejuízo do salário, poderá ser pago valor equivalente ao aluguel da motocicleta, bem como, ajuda de custo destinada a custear a manutenção da motocicleta, ainda que parcialmente, restando desde já estabelecido que referidos valores não tem natureza salarial, mas indenizatória.

b) Ainda, para entregadores que trabalharem com moto própria, também sem prejuízo do salário, poderá ser pago um valor variável, a título de auxílio combustível, o qual também não tem natureza salarial e será pago diária, semanal ou mensalmente, de acordo com a quantidade de entregas realizadas pelo motoboy.

4. CORREÇÃO SALARIAL

Fica garantido aos empregados desta categoria a aplicação do percentual de **7% (sete por cento),** sobre o salário de **dezembro de 2024**, a partir de **1º de janeiro de 2025**, relativo ao período acumulativo da **inflação de 01/01/2024 a 31/12/2024 (INPC)**, respeitando-se o parágrafo segundo da cláusula sexta.

5. COMPENSAÇÕES

Não serão compensados aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, transferência, término de aprendizagem, de mérito, ou real.

SALÁRIO PROFISSIONAL DIFERENCIADO SEM ADESÃO DO RE.S.E. (Regime Salarial Especial)

6. SALÁRIO PROFISSIONAL DIFERENCIADO

Ficam estipulados Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos, como segue:

FORA DO RESE	2025
Chefe de cozinha, Sushiman, Governanta, Maitre, Gerentes, Garçom Sênior Bilíngue, Recepcionista Bilíngue	R$ 2.952,00
Coordenador e Encarregado	R$ 2.500,00
Cozinheiros(as), Churrasqueiros(as), Pizzaiolos(as), Confeiteiros(as), Forneiro(as) e Chapeiros(as)	R$ 2.315,00
Garçom, Barman, Caixas, Aux. Cozinha e Atendente	R$ 1.926,00
Camareiras, Mensageiros, Recepcionistas	R$ 2.092,00

Parágrafo primeiro: Para o exercício da atividade e o recebimento do salário profissional diferenciado de Garçom Sênior Bilíngue e Recepcionista Bilíngue será obrigatória à apresentação do comprovante do

curso específico bilíngue e/ou prova de aptidão de conhecimento específico bilíngue (nível intermediário) emitido por instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

Parágrafo segundo:
Aos empregados admitidos a partir **de 01/01/2024 e até 31/12/2024** deverão ser observados os seguintes critérios:

a) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumentos salariais concedidos ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

b) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresas constituídas **após 01/01/2024**, serão aplicados percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após esta data, por mês trabalhado, considerando-se também como mês de serviço as frações iguais ou superiores a 15 dias.

c) do aumento salarial estabelecido nesta cláusula, serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumentos concedidos a qualquer título e decorrentes de acordos coletivos, legislação vigente ou superveniente e/ou sentença normativa concedidos desde 01/01/2024, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, aumento real e término de aprendizagem.

Parágrafo Terceiro: O salário previsto na tabela ao norte para a função de GERENTE deverá ser acrescido da gratificação de função no importe de 40% (quarenta por cento), a fim de que o gerente não seja abrangido pelo controle de jornada, conforme artigo 62, parágrafo único da CLT. O não pagamento do adicional de 40% implicará no necessário controle de jornada.

Parágrafo Quarto: SUBSTITUIÇÃO: Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

RE.S.E. – REGIME SALARIAL ESPECIAL

AS EMPRESAS QUE ADQUIRIREM O CERTIFICADO DESTE REGIME GOZAM DO DIREITO DE PRATICAR CONDIÇÕES ESPECIAIS E SALÁRIO REDUZIDO NA CONTRATAÇÃO

7. RE.S.E. – REGIME SALARIAL ESPECIAL

Objetivando dar tratamento diferenciado às empresas da categoria que obedecerem às condições necessárias ao enquadramento neste regime, fica instituído o Regime Salarial Especial – **RE.S.E.,** que se regerá pelas cláusulas a seguir estabelecidas.

ADESÃO AO RE.S.E.

Parágrafo Primeiro - Requisitos

Para adesão ao RE.S.E, as empresas da categoria deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO RE.S.E, através do encaminhamento do formulário de requerimento à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será disponibilizado por esta em seu *website*, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contador responsável, observando os seguintes requisitos:

a) Preencher por completo o formulário disponibilizado, o qual deverá ser assinado pelo sócio da empresa juntamente com o contador responsável e, no mesmo ato, apresentar os seguintes documentos:

1) contrato social registrado na JUCESP;

2) cópia da última RAIS;

3) Folha de pagamento ou GFIP dos 03 (três) meses que antecedem o Requerimento e, caso não tenha funcionários, enviar a DIRF. Fica ressalvada a possibilidade de se exigir os últimos 12 (doze) meses, a critério do sindicato laboral.

4) Comprovantes de pagamento dos últimos 3 (três) meses ao Seguro de Vida, nos termos da clausula 47 emitida pelo Fornecedor do Beneficio.

5) Comprovantes de pagamento dos últimos 03 (três) meses ao Plano Odontológico, nos termos da clausula 47 emitida pelo fornecedor do Beneficio.

6) Comprovantes de pagamento ou declaração de quitação emitida pelo Fornecedor dos últimos 3 (três) meses referentes ao Vale-Alimentação.

ATENÇÃO: o protocolo do requerimento desacompanhado dos documentos exigidos não será permitido e, caso realizado, NÃO será reconhecido. Vale dizer, o protocolo somente será válido se acompanhado de TODOS os documentos aqui exigidos, ressalvadas as empresas recém constituídas, que poderão protocolar o requerimento e apresentar os documentos conforme forem obtendo-os.

Todos os documentos apresentados terão o tratamento e proteção previstos na Lei Geral de Proteção de Dados "LGPD", que deverá ser observado e respeitado por ambos os sindicatos signatários da presente convenção. Cabendo total responsabilidade aquele que infrigir a Lei de proteção desses dados, respondendo civil e criminalmente por seus atos.

b) As empresas enquadradas no RESE deverão manter em seu quadro de empregados trabalhadores exclusivamente no regime celetista, vedando-se a contratação de empregados terceirizados. Tendo em vista a atividade desenvolvida pelas empresas abrangidas por esta CCT, poderá ser contratada mão-de-obra de prestação de serviço, ou seja, sem os requisitos da relação de emprego, desde que seja em caráter emergencial ou eventual.

c) Comprovar a contratação da Assistência Odontológica e Seguro de Vida de seus empregados no ato da adesão ou renovação, nos termos da clausula 47, através do comprovante de pagamento emitida pelo fornecedor do beneficio dos últimos 3 meses, ressalvados os casos de renúncia em razão de já serem beneficiários de outro plano, que contemple integralmente as exigências que sejam iguais ou superiores as condições prevista na clausula 47, mediante comprovação documental e de sua vigência, conforme determina esta CCT.

d) Comprovar o carregamento do Vale-Alimentação através da nota fiscal emitida pela operadora do cartão, conforme item 6 da alínea "a".

e) Estar com as contribuições sindicais quitadas, tanto patronal, quanto laboral, esta última quando o caso;

f) Manutenção mínima de empregados como contribuintes ao sindicato laboral, fixada em 50% para empresas com até 3 (três) funcionários e 50% + 1 empregado para empresas com 4 (quatro) ou mais empregados.

1.1 Se constatada qualquer fraude para a não contratação do plano odontológico, e Seguro de Vida nos termos da clausula 47, a empresa infratora terá o pedido de adesão negado e, se já deferido, será excluída do RESE, responsabilizando-se pelo recolhimento de todas as diferenças apuradas entre os percentuais e benefícios do **RE.S.E.** e a CCT comum.

1.2 As empresas que aderirem ao **RE.S.E.** devem cumprir integralmente as cláusulas convencionais, sob pena de perda do benefício e cancelamento do certificado.

Parágrafo Segundo:
A falsidade de quaisquer informações no requerimento, uma vez constatada, ocasionará o cancelamento do certificado da empresa no RE.S.E., sendo imputado à empresa pagamento das diferenças salariais existentes, sem prejuízo de outras penalidades estabelecidas na presente Convenção Coletiva.

DO PRAZO DE ADESÃO DO RE.S.E.

Parágrafo Terceiro:
A adesão ao **RE.S.E.** poderá ser feita a qualquer momento, mediante apresentação da documentação exigida, passando as vantagens desta cláusula (**RE.S.E.**) a vigorarem a partir da data do requerimento, obrigando-se o empresário a recolher as diferenças retroativamente em caso de indeferimento.

DA VALIDADE DO RE.S.E.

Parágrafo Quarto:

O **CERTIFICADO DE ADESÃO AO RE.S.E.**, referente a CCT 2025, terá validade até o dia 31 de dezembro de 2025. Findo esse prazo, para que a empresa não perca as condições do RESE, deverá requerer a renovação do certificado no mês de março de 2026, conforme parágrafo Primeiro desta cláusula, ou até final do mês de assinatura da Convenção Coletiva.

MANUTENÇÃO E RENOVAÇÃO DO RE.S.E.

Parágrafo Quinto:

A cada 6 (seis) meses a empresa ou seu contador deverão encaminhar Sindicato Laboral (sintshogastrosc@gmail.com) os comprovantes de pagamento ou declaração de quitação/vigência das obrigações relativas ao Seguro de Vida, Plano Odontológico, Vale-Alimentação e contribuições sindicais. Fica desde já estabelecido que a renovação do benefício somente será deferida se restar comprovado o adimplemento de todos os requisitos durante todo o ano antecedente ou, durante os meses em que ativo o benefício, se este tiver sido requerido no decorrer do ano (abril em diante).

Parágrafo Sexto:

Uma vez preenchido o formulário, as empresas deverão envia-lo juntamente com TODOS os documentos elencados no parágrafo Primeiro, alínea 'a', de forma que o requerimento somente será recebido se devidamente acompanhado de TODOS os documentos. A ausência de qualquer documento implicará no NÃO RECONHECIMENTO DO REQUERIMENTO, salvo no caso de empresas recém constituídas.

I. **PRAZO MÁXIMO PARA A VALIDAÇÃO DA ADESÃO/RENOVAÇÃO**
Após o envio do requerimento devidamente acompanhado de todos os documentos, cada entidade terá o prazo máximo e sucessivo de 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de recebimento do requerimento devidamente assinado e acompanhado da documentação exigida para análise.

II. **PRAZO PARA A EMPRESA SANAR AS IRREGULARIDADES**
Se constatada qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis, sob pena de cancelamento da solicitação e consequente indeferimento do pedido. Ou seja, findando este prazo sem que seja regularizada a pendência, expira o direito de usufruir os benefícios e o requerimento será cancelado.

III. **PRAZO PARA SOLICITAR A RENOVAÇÃO DO R.E.SE**
Excepcionalmente, em 2025, as empresas que estiverem certificadas no mês de Dezembro de 2024 deverão requerer a renovação do R.E.SE até o mês de **Março de 2025**, a fim de continuarem usufruindo dos parâmetros e benefícios estabelecidos neste regime salarial. Caso não cumpram o prazo aqui estabelecido, deverão praticar os parâmetros e valores gerais desta convenção coletiva de trabalho até que efetivamente protocolem o requerimento juntamente com todos os documentos exigidos.

Parágrafo Sétimo:
Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical Patronal e Laboral correspondente, sem qualquer ônus, o **certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO RE.S.E.,** com o seguinte período de validade: **adesão e/ou renovação em 2025**, com validade até **31 de dezembro de 2025**, desde que a empresa mantenha em dia as contribuições das entidades e demais requisitos.
Com o certificado do RE.S.E. a empresa fará jus à prática de pisos salariais com valores diferenciados previstos na cláusula, além das Cláusulas diferenciadas da Convenção Coletiva de Trabalho, a seguir estabelecidas.

Parágrafo Oitavo:
A empresa que não possuir **CERTIFICADO DE ADESÃO AO RE.S.E.,** não poderá praticar os benefícios do **RE.S.E.**, excetuadas aquelas que estão em processo de adesão, e será penalizada conforme segue:

a) Pagará ao empregado prejudicado, as diferenças corrigidas nos termos da lei, conforme respectivo contrato de trabalho, referente ao período em que praticou indevidamente o **RE.S.E.;**

b) Também será aplicada uma multa no importe de um salário normativo da categoria, por empregado, a qual deverá ser revertida em favor do empregado prejudicado.

Parágrafo Nono:
Nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber Salário inferior ao Piso Normativo independente da sua data de admissão no emprego, **salvo as empresas enquadradas no regime especial de piso salarial (RE.S.E.), de acordo com esta cláusula.**

Parágrafo Décimo:
A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para enquadramento no **RE.S.E.** será feita via online, através do site do **SINHORES – Sindicato de Hotéis, Restaurante e Bares de Campinas e Região (**www.sinhorescampinaseregiao.com.br**), ou diretamente no link:** https://arcca.app/sinhorescampinas/loginempresasolicitacoes.aspx .
O Sindicato dos Trabalhadores receberá cópia (online) das solicitações, e acompanhará a finalização do processo para o fornecimento do certificado do RE.S.E..
Todo o processo de adesão será feito através do site da entidade patronal, a fim de agilizar a adesão das empresas ao **RE.S.E.**

Parágrafo Décimo Primeiro:
As empresas que protocolarem o formulário de requerimento a que se refere o Parágrafo 2º desta cláusula poderão praticar os valores do **RE.S.E.** 2025 a partir da data do protocolo do Processo de adesão, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na cláusula terceira, bem como, deverão recolher todas as diferenças eventualmente apuradas

entre os benefícios previstos no **RE.S.E** e as cláusulas convencionais comuns (fora do RE.S.E.), com aplicação retroativa à data do requerimento.

Parágrafo Décimo Segundo:
A entidade sindical patronal disponibilizará em seu site, mensalmente, ao sindicato laboral, a relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO RE.S.E./2025**.

Parágrafo Décimo Terceiro:
Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho, do direito ao pagamento dos pisos salariais e demais benefícios previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO RE.S.E./2025,** a que se refere o Parágrafo 5º, devidamente acompanhado da certidão de quitação de débitos.

PISO SALARIAL DE INGRESSO DO RE.S.E.

Parágrafo Décimo Quarto:
Fica garantido aos empregados das empresas enquadradas no **RE.S.E.** a correção no percentual de 7,3% **(sete vírgula três por cento) para aqueles que ganhavam R$ 1.638,00 (um mil, seiscentos e trinta e oito reais) e 7% (sete por cento) sobre os demais pisos salariais,** aplicado da seguinte maneira:

PISO SALARIAL NO RE.S.E.
R$ 1.758,00 (um mil, setecentos e cinquenta e oito reais)

Parágrafo Décimo Quinto: Salário Profissional Diferenciado no RE.S.E.

PISO SALARIAL DIFERENCIADONO RESE	2025
Chefe de cozinha, Sushiman, Governanta, Maitre, Gerentes, Garçom Sênior Bilíngue, Recepcionista Bilíngue.	R$ 2.677,00
Coordenador e Encarregado	R$ 2.267,00
Cozinheiros(as), Churrasqueiros(as), Pizzaiolos(as), Confeiteiros(as), Forneiro(as) e Chapeiros(as)	R$ 2.100,00
Garçom, Barman, Caixas, Aux. Cozinha e Atendente	R$ 1.758,00
Camareiras, Mensageiros, Recepcionistas	R$ 1.897,00

a) Para o exercício da atividade e o recebimento do salário profissional diferenciado de Garçom Sênior Bilíngue e Recepcionista Bilíngue será obrigatória à apresentação do comprovante do curso específico bilíngue e/ou prova de aptidão de conhecimento específico bilíngue (nível intermediário) emitido por instituição de ensino reconhecida pelo MEC.

b) Fica garantido aos empregados das empresas enquadradas no RE.S.E., a equiparação automática ao Piso Salarial Regional do Estado de São Paulo, quando este sobrepor o piso da categoria.

c) Aos empregados admitidos a partir **de 01/01/2024 e até 31/12/2024** deverão ser observados os seguintes critérios:

c.1) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções com paradigma, será aplicado o mesmo percentual de reajustamento e aumentos salariais concedidos ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

c.2) sobre o salário de admissão de empregados admitidos em funções sem paradigma, e de admitidos por empresas constituídas **após 01/01/2024**, serão aplicados percentuais únicos e proporcionais ao tempo de serviço prestado após esta data, por mês trabalhado, considerando-se também como mês de serviço as frações iguais ou superiores a 15 dias.

c.3) do aumento salarial estabelecido nesta cláusula, serão compensados todos os reajustes, antecipações salariais, reposições e aumentos concedidos a qualquer título e decorrentes de acordos coletivos, legislação vigente ou superveniente e/ou sentença normativa concedidos desde 01/01/2024, com exceção dos aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, aumento real e término de aprendizagem.

d) O salário previsto na tabela ao norte para a função de GERENTE deverá ser acrescido da gratificação de função no importe de 40% (quarenta por cento), a fim de que o gerente não seja abrangido pelo controle de jornada, conforme artigo 62, parágrafo único da CLT. O não pagamento do adicional de 40% implicará no necessário controle de jornada.

e) **SUBSTITUIÇÃO:** Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

CLÁUSULAS DIFERENCIADAS PARA O RE.S.E.

Parágrafo Décimo Sexto - HORAS EXTRAS NO RE.S.E.

As horas extras terão adicional de **60% (sessenta por cento)**, para os Associados ou Contribuintes do Sindicato laboral;

Parágrafo Décimo Sétimo - TRABALHO NO FERIADO - RE.S.E.

O trabalho em feriados não configura trabalho extraordinário (hora extra), devendo ser remunerado tão somente com o respectivo adicional de 100% caso as horas trabalhadas no feriado não sejam compensadas no prazo de trinta (30) dias subsequentes.

Parágrafo Décimo Oitavo - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS:

As horas extras integrarão a remuneração dos empregados, pela sua média para efeito de pagamento de férias, 13º salário, DSR's, depósitos de FGTS, contribuições sindicais e previdenciárias.

BANCO DE HORAS RE.S.E.

Parágrafo Décimo Nono:

SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - BANCO DE HORAS:

O banco de horas se regerá conforme Lei nº 9.601/98, parágrafo 2º do artigo 59 da CLT. As empresas com o certificado do RE.S.E., poderão praticar Banco de Horas sem a necessidade de acordo com o sindicato laboral, nas seguintes condições:

a) aplicar o acréscimo de **60% (sessenta por cento)** nas horas acumuladas no banco de horas, quando não compensadas na forma da alínea "b";

b) compensar as horas acumuladas no banco, no prazo de **120 (cento e vinte) dias**, contados a partir da inclusão, zerando no respectivo prazo final;

c) as horas laboradas nos feriados não entrarão no banco de horas, devendo ser pagas com acréscimo de **100% (cem por cento)** ou compensadas nos 30 (trinta) dias subsequentes,

d) o funcionário deverá ser preferencialmente avisado da compensação a ser realizada, com antecedência **mínima de 05 (cinco) dias**.

e) toda vez que o empregado atingir a soma de **01 (uma) hora acumulada** no Banco de Horas laboradas extraordinariamente, poderá a empresa compensar estas horas, desde que avise o detentor das horas com o **mínimo de 24 (vinte e quatro) horas** de antecedência. Ao atingir **07h20 (sete horas e vinte minutos)** terá o direito de uma folga compensatória, independente do seu descanso semanal remunerado. A compensação e a folga compensatória serão concedidas segundo critérios adotados pela empresa dentro do prazo de até **120 (cento e vinte) dias.**

ADICIONAL NOTURNO NO RE.S.E.

Parágrafo Vigésimo:

As empresas enquadradas no **RE.S.E.** pagarão adicional noturno no percentual de **25% (vinte e cinco por cento).**

a) A **hora noturna** (hora ficta), também considerada entre as 22h00 (vinte e duas horas) e 5h00 (cinco horas) do dia seguinte deve ser computada nos termos do artigo 73, parágrafo primeiro da CLT, com **duração de 52 minutos e 30 segundos**.

b) Caso a jornada de trabalho **predominantemente noturna** se estenda para além das 5h00, o adicional noturno e a hora noturna continuarão incidindo até o término efetivo da jornada de trabalho, ou seja, se estenderão até o fim da jornada. Exemplo: jornada que termina as 6h00 ou 7h00 da manhã.

JORNADA DE TRABALHO NO RE.S.E.

Parágrafo Vigésimo Primeiro: Jornada Especial de Trabalho de Escala 12 X36

Fica a empresa que estiver regularmente enquadrada no **RE.S.E.**, autorizada a praticar a **jornada especial de 12 x 36,** mediante acordo direto com o empregado, nas seguintes condições:

a) dentro da jornada especial de escala **12 X 36** fica a empresa obrigada a fornecer um intervalo de 30 (trinta) minutos para descanso alimentar, sem acrescer na respectiva jornada de trabalho, uma vez que a jornada já é intensa.

b) a jornada especial de escala **12 X 36,** não será aplicada a gestantes;

Parágrafo Vigésimo Segundo – INTERVALO INTRAJORNADA NO RE.S.E.:
Fica desde já permitida a realização de intervalo intrajornada de 30 minutos, nos termos do artigo 611-A, III, da CLT, desde que haja concordância expressa do funcionário, obrigando–se a empresa a comunicar o sindicato laboral acerca da prática do intervalo diferenciado mediante protocolo na sede da entidade sindical laboral.

Parágrafo Vigésimo Terceiro – VALE-ALIMENTAÇÃO NO RE.S.E.:
As empresas fornecerão mensalmente aos seus **Empregados Associados ou Contribuintes do Sindicato Laboral,** um vale-alimentação no valor de **R$ 310,00 (trezentos e dez reais),** concedido através de cartão alimentação abastecido com o valor supracitado, diretamente com administradora do cartão até o dia **15 (quinze) de cada mês subsequente** à folha de pagamento, sob pena de pagar em dobro o valor do vale-alimentação.

Desde que autorizada através do termo de anuência assinado pelas entidades signatárias, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado, não integrando este benefício a remuneração salarial do empregado e, portanto, não configurando salário "in natura".

a) Este benefício, em casos de afastamento por doença, acidente ou gravidez somente será devido até o limite de 06 (seis) meses, contado este prazo do dia do afastamento.

b) Fica garantido o direito a recarga do cartão vale-alimentação, ao empregado em gozo de férias e ao que prestar serviço por 15 (quinze) dias ou mais no mês de referência.

c) Fica garantido, também, **após o período de experiência**, o direito à recarga proporcional do cartão vale-alimentação ao empregado que trabalhar em regime parcial/horista, ainda que por menos de 15 (quinze) dias no mês. Neste caso a recarga será proporcional aos dias efetivamente trabalhados. Ou seja, se o empregado trabalhar por 05 dias em um mês com 30 dias, terá direito a 16,5% do Vale-Alimentação, se trabalhar por 10 dias, ele terá direito a 33% do valor estabelecido para o Vale-Alimentação e assim sucessivamente.

Parágrafo Vigésimo Quarto – REFEIÇÃO NO RE.S.E.:
A refeição fornecida pelo empregador é mera liberalidade, devendo ser realizada dentro do estabelecimento, durante o intervalo intrajornada, não sendo cumulativa, transferível ou reembolsável. Nos casos em que for concedida a alimentação, fica autorizado o desconto do respectivo percentual em folha de pagamento, observados os limites legais.

Parágrafo Vigésimo Quinto - FALTA INJUSTIFICADA NO RE.S.E.
O empregado que faltar injustificadamente por **01 (um) dia** no decorrer do mês, **NÃO** terá o cartão vale alimentação recarregado no mês subsequente.

a) para fins desta cláusula será considerada falta justificada aquela respaldada por atestado médico ou declaração de comparecimento, conforme cláusula 22, sendo que no caso de declaração será abonado somente o período nela indicado;

b) o empregado munido de declaração de comparecimento que não retornar ao trabalho terá o dia descontado, sendo esta considerada falta injustificada.

Parágrafo Vigésimo Sexto - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO NO RE.S.E.:
Além da possibilidade do intervalo reduzido previsto no Parágrafo Vigésimo Segundo, as empresas com **CERTIFICADO DO RE.S.E.** poderão praticar, independente de acordo com a participação do sindicato, o intervalo intrajornada prolongado, estendendo o horário destinado para a refeição e descanso em até 4 (QUATRO) horas, observado o disposto no Parágrafo Terceiro da Cláusula Oitava.

Parágrafo Vigésimo Sétimo - VALE TRANSPORTE NO RE.S.E.:
As empresas com CERTIFICADO DO **RE.S.E.** poderão fornecer Vale-Transporte aos seus empregados em pecúnia, conforme orientação do TST, sendo que a conversão poderá ser em pecúnia ou até mesmo em vale-combustível.

a) os empregados que assinarem declarações de desistência do benefício do Vale-Transporte poderão rever a situação a qualquer momento, voltando a solicitar a concessão deste, havendo superveniência da necessidade de uso.

Parágrafo Vigésimo Oitavo – VALE COMBUSTÍVEL NO RE.S.E.:
Assim como ocorre no vale-transporte, em caso de concessão de vale combustível, ainda que em dinheiro, fica autorizado o desconto de 6% (seis por cento) do salário em holerite, tendo esta verba caráter indenizatório e não salarial. No mesmo sentido, em locais não servidos por transporte público, também fica autorizado o desconto de 6% em holerite dos funcionários que utilizarem transporte particular organizado e parcial ou totalmente subsidiado pela empresa.

Parágrafo Vigésimo Nono - FOLGAS AOS DOMINGOS NO RE.S.E.:

A empresa com CERTIFICADO DO **RE.S.E.** poderá, em comum acordo com seus funcionários, permutar a folga mensal do domingo, para um outro dia, **sem prejuízo da folga semanal do trabalhador**, desde que tenha anuência do empregado. A anuência poderá ocorrer através de ciência na escala mensal.

Parágrafo Trigésimo - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NO RE.S.E.:
A empresa com CERTIFICADO DO **RE.S.E.,** poderá praticar o contrato de experiência de 90 (noventa) dias, podendo ser estabelecido prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, prorrogável por igual período.

Parágrafo Trigésimo Primeiro - PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS NO RE.S.E.
Em casos excepcionais, desde que haja justo motivo e concordância expressa do funcionário, o pagamento das Verbas Rescisórias poderá ser efetuado de forma parcelada, desde que contemple a multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT e, bem assim, seja observada a condição prevista no parágrafo primeiro da cláusula 11, sempre mediante termo próprio firmado junto ao Sindicato Laboral.

Parágrafo Trigésimo Segundo: ESTIMATIVA DE GORJETA
As empresas que não cobram a taxa de 10% (dez por cento) deverão aplicar a estimativa de gorjeta para o empregado com **contato direto no atendimento ao cliente na mesa**, no valor de **R$ 82,00 (oitent5a e dois reais).**

DESCONTOS

8. DESCONTOS SALARIAIS:

Ficam proibidos quaisquer descontos salariais, adiantamentos que não decorram de lei, que não forem autorizados pelo empregado.

Parágrafo primeiro:
Os empregados não se responsabilizarão pelos valores correspondentes aos cheques devolvidos, recebidos de clientes, desde que atendam às normas pré-estabelecidas pela empresa, firmadas em documento com cópia para o empregado, que deverá ser entregue sempre mediante recibo.

Parágrafo segundo:
As empresas que concedem alimentação aos seus empregados, durante a jornada de trabalho, poderão descontar, a título de **"Desconto Alimentação", o percentual máximo de 4% (quatro por cento),** por mês, calculados sobre o Salário Mínimo Nacional, sendo que a cobrança de valor simbólico (R$1,00 por exemplo) já é suficiente para evitar que a concessão de refeição configure salário "in natura".

Parágrafo terceiro:
Aos empregados envolvidos no intervalo para refeição intrajornada superior a 2 (duas) e inferior a 04 (quatro) horas será fornecida a alimentação, mediante a cobrança mensal de valor simbólico (R$ 2,00) em holerite.

Parágrafo quarto:

A parcela da alimentação subsidiada pela empresa, não integralizará salário de forma indireta, salário-utilidade ou "in natura" para os efeitos legais.

Parágrafo quinto:
Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido formalizada. Na ocorrência de dolo do empregado, fica dispensada a necessidade de formalização autorizando o desconto.

CONDIÇÕES DE PAGAMENTO

9. PAGAMENTOS - COMPROVANTES DE PAGAMENTOS:

As empresas estão obrigadas a fornecer aos empregados, comprovantes de pagamentos (holerite ou recibo de pagamento) contendo a identificação da empresa, a natureza e os valores das importâncias pagas, dos descontos efetuados e valor do depósito fundiário.

10. PAGAMENTOS ATRAVÉS DE CHEQUES:

As empresas que efetuarem pagamento de salários ou adiantamentos através de cheques, deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para deslocamento até o Banco, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

11. PAGAMENTO DOS SALÁRIOS:

Os pagamentos dos salários deverão ser efetuados **até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente**, contando-se o sábado como dia útil, desde que não seja feriado.

Parágrafo Único:
Em caso de atraso no pagamento dos salários, a empresa pagará ao empregado multa equivalente a 1/30 (um trinta avos) do saldo da remuneração por dia de atraso, limitado a 10% (dez por cento) de multa, sem prejuízo da multa prevista por infração desta Convenção e da correção monetária.

12. ADIANTAMENTO SALARIAL:

No período compreendido **entre os dias 15 (quinze) e 20 (vinte) de cada mês**, a empresa poderá efetuar adiantamento aos empregados através de "vale", no valor equivalente a **40% (quarenta por cento) do salário** referente àquele mês, a ser compensado no pagamento do respectivo mês.

CONTRATO E JORNADA DE TRABALHO

13. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA:

Fica estipulado o prazo máximo de 60 (sessenta) dias para o empregado admitido em caráter experimental, podendo ser estabelecido prazo de 30 (trinta) dias prorrogável por igual período.

Parágrafo único:
O empregado que for readmitido para exercer a mesma função estará dispensado do período experimental.

14. COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE HORÁRIO

As empresas, quando adotarem a compensação de horário (prorrogação da jornada em um dia com redução em outro), deverão firmar acordos de compensação de horas diretamente com os Trabalhadores.

15. FOLGAS AOS DOMINGOS:

As empresas concederão aos seus empregados ora representados pela entidade laboral, **um domingo de folga a cada mês,** sem distinção de sexo.

16. ESCALA DE REVEZAMENTO:

As empresas que funcionarem continuadamente concedendo folga mediante sistema de revezamento, divulgarão em quadro de aviso as escalas de folga com antecedência de 30 (trinta) dias.

17. REGISTROS DE HORÁRIOS:

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados, estão obrigadas, nos termos da lei, a adotar livros ou registro ponto dos horários de trabalho de seus empregados:

Parágrafo primeiro:
A marcação dos intervalos para refeição e descanso, obedecerá aos dispositivos legais existentes;

Parágrafo Segundo:
As empresas com mais de 20 (vinte) empregados deverão manter no local da marcação do ponto quadro de avisos para a afixação de circulares, comunicados e etc.

18. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR:

a) Fica vedada a compensação com trabalho das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos para execução dos serviços de manutenção ou limpeza. Essa proibição inclui a compensação em dias de férias, sendo que a exigência de reposição será remunerada como trabalho extraordinário, com os adicionais previstos nesta convenção;

b) No caso de, em comum acordo entre o empregador e o seu empregado individualmente, ser necessária a compensação de horas não trabalhadas pelo empregado, e não tendo este horas positivas a compensar de imediato, poderá a empresa compensar posteriormente, até o limite de horas devidas, antes de fazer acúmulo no BANCO DE HORAS, uma vez que este não poderá, acumular horas negativas.

c) Fica vedada a dispensa do empregado antes da conclusão de sua jornada, por iniciativa do empregador, sem a anuência do empregado.

19. SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - BANCO DE HORAS:

O banco de horas se regerá conforme Lei nº 9.601/98, parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

Parágrafo Primeiro: CARGA MENSAL DE 220 HORAS:

O trabalho extraordinário deverá obedecer o limite diário de 02 (duas) horas extras, observado o limite máximo da jornada semanal de 56 (cinquenta e seis) horas.

Parágrafo Segundo: DO ACOMPANHAMENTO DAS HORAS ACUMULADAS NO BANCO E A FORMA DE COMPENSAR:

a) Cada hora que integrar o banco de horas deverá ser acrescida do respectivo adicional de **80% (oitenta por cento)**, se não compensada no prazo previsto na alínea " b e c"

b) **DO PRAZO PARA A COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS:**

O prazo para COMPENSAÇÃO DAS HORAS ACUMULADAS será de **60 (sessenta dias)**, a contar da data de sua inclusão no banco de horas;

c) As horas laboradas nos feriados e nas folgas normais não entrarão no banco de horas, desde que não compensadas em 15 (quinze) dias, devendo ser pagas com o adicional de 100%.

d) No banco de horas não poderão ser incluídas horas negativas, somente as horas excedentes da jornada de trabalho, conforme o parágrafo primeiro desta cláusula;

e) O empregado poderá solicitar a compensação de horas acumuladas, para cobrir faltas ao serviço, desde que requeira junto à empresa, com antecedência mínima de **48 (quarenta e oito) horas,** através de impresso criado para esta finalidade, e mediante comum acordo entre as partes.

Parágrafo Terceiro:

A Empresa avisará o funcionário com antecedência **mínima de 10 (dez) dias** sobre a compensação a ser efetivada, nos moldes previstos nas alíneas ***b*** e ***c,*** desta cláusula.

Parágrafo Quarto:

Fica a empresa obrigada a emitir mensalmente EXTRATO INFORMATIVO, que será entregue aos funcionários envolvidos no BANCO DE HORAS, juntamente com o comprovante de pagamento mensal, da quantidade de horas efetuadas no mês, inclusive as horas acumuladas no banco de horas.

Parágrafo Quinto: Compensação de Horas Acumuladas dentro do Prazo:

A não compensação das horas acumuladas dentro do prazo estipulado nas **alíneas "B e C" do parágrafo segundo**, implicará no pagamento das horas acumuladas com o adicional de 80%. Conforme alínea "a" do parágrafo segundo.

Parágrafo Sexto:
Havendo demissão de qualquer dos empregados abrangidos pelo BANCO DE HORAS, não será permitido o desconto de horas na rescisão contratual, uma vez que no banco de horas não pode ser incluído horas negativas. As horas positivas deverão ser pagas no ato homologatório, conforme parágrafo sexto desta cláusula.

20. REGIME PARCIAL:

O (a) empregado (a) contratado sob o regime de tempo parcial, deverá observar o disposto do art. 58-A da CLT.

FALTAS E ATESTADOS

21. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS:

Os empregadores aceitarão atestado médico e odontológico emitidos pelo médico credenciado pelo Sistema Público de Saúde, Planos de Saúde e Odontológico próprio ou conveniado ou, ainda, por médico particular desde que atenda os pré-requisitos a seguir:

a) comunicar a empresa do seu afastamento no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, por WhatsApp ou e-mail;

b) enviar para a empresa cópia do atestado médico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contadas do início do afastamento, por meio de WhatsApp ou e-mail;

c) entregar o atestado médico original do referido afastamento, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, contadas do seu retorno ao trabalho, sob pena de não ser aceito e consequentemente, não ser abonada a(s) falta(s).

22. FALTAS JUSTIFICADAS:

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário e mediante comprovação, nas seguintes hipóteses:

a. por 3 (três) dias úteis em virtude de casamento;

b. por 3 (três) dias consecutivos, em virtude de morte de filho (a), pai, mãe, irmão(ã), cônjuge, avô(ó), neto(a) ou sogro(a);

c. para a empregada que necessite acompanhar filhos menores de 14 (quatorze) anos ou inválidos às consultas médicas, não haverá desconto no seu salário, desde que forneça à empresa, contra recibo, o respectivo atestado/declaração médica, limitando-se essa concessão a um máximo de 12 (doze) dias por ano e de 2 (dois) dias por mês. Se excedidos os limites mensal ou anual, não haverá que se falar em abono, ainda que apresentado o respectivo atestado médico.

23. LICENÇA PATERNIDADE:

Após o nascimento do filho o empregado (homem), terá direito a uma licença de 5 (cinco) dias, contados do dia subsequente ao do nascimento.

24. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO:

As empresas remeterão ao Sindicato dos Trabalhadores cópia da Comunicação de Acidentes do Trabalho, mediante protocolo no prazo de **10 (dez) dias** após a expedição.

RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

25. CARTA AVISO DISPENSA:

Nos casos de dispensa as empresas estão obrigadas a fornecer carta aviso obedecendo os seguintes critérios:

a) motivo da dispensa, no caso de justa causa, esclarecendo-a, sob pena de presunção de dispensa imotivada;
b) esclarecer na carta, se o período de aviso prévio será trabalhado ou indenizado;
c) esclarecer qual será a redução da jornada de trabalho no pré-aviso, nos termos da CLT;

26. CARTA DE APRESENTAÇÃO:

Ficam as empresas obrigadas a fornecer aos empregados carta de apresentação constando o tempo trabalhado, a função exercida conforme anotação de contrato de trabalho em CTPS.

27. AVISO PRÉVIO:

O aviso prévio de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, fica alterado na forma Lei Nº 12.506/2011, a fim de conceder aos empregados que contem com 1 (um) ano completo de serviço na mesma empresa, o acréscimo de 3 (três) dias de aviso prévio por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias de aviso prévio.

Parágrafo único: Aviso Prévio Especial:
Fica garantido um aviso prévio de **35 (trinta e cinco)** dias ao empregado que contar com mais de **8 (oito) anos** de trabalho na empresa, sem prejuízo da proporcionalidade que trata o *caput* desta cláusula.

28. PERÍODO DO AVISO PRÉVIO:

Fica proibida a alteração das condições de trabalho, horário, função ou transferência de local de trabalho, ao empregado no período do pré-aviso, sob pena da rescisão contratual imediata, com indenização do saldo restante do aviso prévio, (salvo a redução legal).

Parágrafo único: DISPENSA DO CUMPRIMENTO DO AVISO

O empregado demissionário ou demitido fica dispensado do cumprimento do aviso prévio trabalhado, caso obtenha um novo emprego e necessite da rescisão do contrato de trabalho de forma antecipada e imediata, desde que apresente **Carta Oficio do novo empregador, devidamente assinada, declarando a contratação do ex-empregado e contendo o nome e o telefone ou e-mail do novo empregador para fins de confirmação da contratação**, desonerando a empresa do pagamento dos dias não trabalhados, bem como o empregado do pagamento do respectivo aviso prévio. A ausência de qualquer dos requisitos aqui estabelecidos implicará no pagamento ou desconto dos dias eventualmente não trabalhados, conforme o caso.

29. VERBAS RESCISÓRIAS - HOMOLOGAÇÃO

As rescisões com mais de um ano de vínculo deverão ser submetidas a homologação eletrônica pelo Sindicato dos Empregados, passando a ser realizadas digitalmente e, portanto, sem a necessidade de homologação presencial. Para tanto, a empresa deverá enviar os documentos pelo e-mail **sintshogastrosc@gmail.com**.

a) uma vez enviados os documentos, caberá ao Sindicato dos Empregados proceder à conferência, homologando ou sinalizando eventual ocorrência que deverá ser sanada, sob pena de opor ressalvas à rescisão;

b) após a análise dos documentos, estando tudo correto, será emitido um certificado de conferência, para empresa e para o ex-empregado;

c) a empresa, após receber o **CERTIFICADO DE CONFERÊNCIA** dos cálculos da rescisão contratual, poderá efetuar o pagamento ao ex-empregado e, caso já o tenha realizado, em havendo diferença, deverá complementar o pagamento.

d) A **HOMOLOGAÇÃO ELETRÔNICA** depende do envio de todos os documentos rescisórios (TRCT, aviso prévio, exame médico, guias SD, extrato analítico do FGTS para fins rescisórios, chave de liberação do FGTS, demonstrativo do recolhimento do FGTS com seu comprovante de pagamento, último holerite de pagamento, e quando o caso, o comprovante de pagamento das verbas rescisórias). Caso os documentos sejam submetidos para homologação sem o comprovante de pagamento, a empresa deverá enviar o comprovante de pagamento assim que realizado para que seja possível a homologação.

Parágrafo Primeiro:

Até a efetiva disponibilização e adaptação do sistema necessário à homologação eletrônica, os documentos deverão ser enviados para o Sindicato dos Empregados através do e-mail SINTSHOGASTROSC@GMAIL.COM, cabendo ao Sindicato homologador comunicar todas as partes envolvidas sobre seu parecer final acerca de referida homologação, seja por e-mail, carta ou mensagem eletrônica via celular.

Parágrafo Segundo:

Fica expressamente proibido às empresas, datar os recibos de pagamentos através de máquinas ou carimbos. As datas deverão ser colocadas no ato do recebimento, manualmente pelo empregado, não sendo admitida a participação de terceiros, sob pena de nulidade, exceto o caso de empregado analfabeto, caso em que, no documento respectivo, deverão constar a assinatura de duas testemunhas, também empregados (desde que a empresa contemple quadro de funcionários suficiente para tanto).

Parágrafo Terceiro:

Em caso de pedido de demissão pela empregada gestante, a rescisão deve obrigatoriamente ser homologada pelo Sindicato Laboral, nos termos do artigo 500 da CLT.

30. ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIOS:

As empresas fornecerão aos seus empregados, sempre que necessário e solicitado por ele, o atestado de afastamento e salários (AAS), declaração de existência de trabalho insalubre e perigoso, quando houver, ou outro documento legal que venha substituí-lo (ex. PPP). No mesmo sentido, sempre que necessário e possível, deverá apresentar documento comprobatório da Jornada de Trabalho.

OBRIGAÇÕES LEGAIS

31. RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÃO SALARIAL

RAIS: A empresa deverá enviar cópia da RAIS ao Sindicato dos Trabalhadores, até o mês de **junho de cada ano**, sob pena de multa nos termos da presente Convenção Coletivo de Trabalho.

32. RELAÇÃO DE EMPREGADOS:

Fica a empresa obrigada a enviar a relação dos empregados contribuintes, das contribuições sindicais e assistenciais; contendo nome, cargo, salário e valor da contribuição em impresso próprio fornecido pelo Sindicato laboral, em seu site ou retirado na sede do sindicato.

Parágrafo único: Forma de envio:

Usando a tecnologia virtual e facilitando para as empresas e seus departamentos pessoais, o sindicato laboral disponibilizará em seu site um formulário para cumprimento desta exigência.

a) a empresa obrigatoriamente enviará o referido documento no **prazo de 05 (cinco) dias** após o recolhimento dos valores descontados, pelos meios aqui mencionados ou mediante protocolo;

33. FÉRIAS:

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados e descansos semanais remunerados, devendo as férias iniciarem dois dias antes de finais de semana ou feriados.

Parágrafo primeiro:

Quando as férias abrangerem o dia 1º de janeiro, este não será computado no prazo de duração.

Parágrafo segundo:

O pagamento das férias será efetuado com antecedência de 2 (dois) dias, inclusive os valores do acréscimo de 1/3 previsto na Constituição Federal e legislação obreira.

34. DO CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL:

As partes convencionam expressamente, no prazo e vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, autorização, anuência e concordância para a contratação de pessoal no regime de trabalho a tempo parcial de que trata o Artigo 58-A da CLT., devendo o empregador proceder à contratação nos termos dos artigos 58-A, § 4° do art. 59, 130-A, 476-A e 627-A da CLT, e a legislação inerente.

35. INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO:

As partes convencionam expressamente a flexibilização do intervalo para refeição e descanso, estendendo o horário destinado para a refeição e descanso em até 4 (QUATRO) horas, desde que tal prática seja acordada entre a empresa e o Sindicato Laboral representando os empregados envolvidos, sob pena de nulidade do ato e ressalvada a disposição da cláusula sétima, parágrafo vigésimo sexto.

ADICIONAIS

36. HORAS EXTRAS (Fora do RE.S.E.) E TRABALHO EM FERIADOS:

As horas extras para as empresas não enquadradas no Regime Especial serão pagas com acréscimo de **80% (oitenta por cento).**

Parágrafo único:

O trabalho em feriados não configura trabalho extraordinário (hora extra), devendo ser remunerado tão somente com o respectivo adicional de 100% caso as horas trabalhadas no feriado não sejam compensadas no prazo de quinze (15) dias subsequentes ao labor.

37. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS, ADICIONAL NOTURNO E FERIADOS:

As horas extras e demais adicionais integrarão a remuneração dos empregados pela sua média para efeito de pagamento de férias, 13º salário, DSR's, depósitos de FGTS, contribuições sindicais e previdenciárias.

38. QUEBRA DE CAIXA:

Para aqueles empregados que exercem permanentemente o cargo de caixa fica estabelecida a gratificação de quebra de caixa em valor correspondente a **10% sobre Piso Salarial**, ou seja, R$193,00.

Parágrafo primeiro:
As empresas que não contarem com empregados registrados para tal cargo (caixa) e que tiverem empregado responsável pelo caixa, deverão remunerar tal funcionário com a gratificação acima, enquanto este permanecer no exercício da função, ainda que *pro rata die*.

Parágrafo segundo:
O empregado que exercer o cargo ou função de caixa, percebendo a gratificação constante desta cláusula, é responsável por eventuais diferenças de valores que poderão ocorrer quando do fechamento do movimento de caixa diário, devendo ressarcir à empresa os valores correspondentes à falta verificada.

Parágrafo terceiro:
Para os efeitos do Parágrafo Segundo desta cláusula, a conferência do fechamento de caixa pelo empregador deverá ser realizada na presença do empregado, que vistará os cálculos, não sendo admitido o desconto dos respectivos valores sem os requisitos ora mencionados.

39. ADICIONAL NOTURNO (Fora do RE.S.E.):

Fica convencionado Adicional Noturno de **40% (quarenta por cento)** para os Associados ou Contribuintes do Sindicato laboral, **sobre o valor da hora normal,** considerando-se trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 (vinte e duas horas) e 5h00 (cinco horas) do dia seguinte.

a) A hora noturna (hora ficta), também considerada entre as 22h00 (vinte e duas horas) e 5h00 (cinco horas) do dia seguinte deve ser computada nos termos do artigo 73, parágrafo primeiro da CLT, com duração de 52 minutos e 30 segundos.

b) Caso a jornada de trabalho predominantemente noturna se estenda para além das 5h00, o adicional noturno e a hora noturna continuarão incidindo até o término efetivo da jornada de trabalho, ou seja, se estenderão até o fim da jornada. (Exemplo: jornada que termina as 6h00 ou 7h00 da manhã).

40. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO:

Os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa, superior a **2 (dois) anos ininterruptos**, farão jus a um acréscimo de 3% (três por cento) sobre seu salário a título de adicional por tempo de serviço pago mensalmente, **acrescido de 1% (um por cento)** a cada ano de serviço após o prazo retro mencionado, **até o limite máximo de 7% (sete por cento),** constituindo-se referida vantagem direito adquirido dos empregados a ser mantida, obrigatoriamente, na próxima Convenção, Acordo ou Dissídio Coletivo da Categoria.

41. GORJETA – TAXA DE SERVIÇO

As empresas que recebem taxa de serviço ou gorjeta deverão optar por um dos sistemas abaixo para a regulamentação da arrecadação, distribuição e repasse dessa verba aos empregados, ou repassar-lhes integralmente o valor arrecadado, caso não opte por nenhum dos sistemas adiante descritos.

Ficam estabelecidas as seguintes condições para utilização do sistema de arrecadação, distribuição e pagamento da gorjeta/taxa de serviço:

- I - DAS GORJETAS INCLUIDAS

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO: 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, que deverá acompanhar o requerimento do TERMO DE ENQUADRAMENTO a ser retirado no Sindicato Patronal, sendo homologado por ambos os sindicatos, Profissional e Patronal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Do montante mensal arrecadado a título de GORJETA INCLUIDA, poderá ser procedida a retenção pela empresa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, os seguintes percentuais:

I- Nas empresas enquadradas no regime de tributação federal diferenciado, poderão ser retidos até 20% (vinte por cento) do total arrecadado.

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

PARÁGRAFO TERCEIRO: Qualquer que seja o regime de tributação a empresa poderá repassar a taxa de serviço/gorjeta através de cartão alimentação, desde que a repasse integralmente aos empregados, sem qualquer retenção.

PARÁGRAFO QUARTO: A homologação do TERMO DE ENQUADRAMENTO será feita por ambos os sindicatos, Profissional e Patronal, para a retenção e rateio da GORJETA INCLUIDA e estará condicionada à apresentação de documento assinado, em que informa o critério de distribuição e rateio aprovado e endossado pelos empregados. Havendo denúncia dos

empregados ou do Sindicato Profissional em relação às condições descritas nesse parágrafo, haverá reunião de mediação entre a empresa, com a comissão designada no parágrafo quarto dessa cláusula.

PARÁGRAFO QUINTO: Para constatar se o valor integral da gorjeta, arrecadado na forma acima, foi regularmente distribuído entre os empregados, os sindicatos convenentes formarão uma comissão intersindical composta de 04 (quatro) membros, sendo 2 (dois) representantes da entidade patronal e 02 (dois) representantes da entidade sindical profissional, a qual, a qualquer momento, caberá fiscalizar as empresas sobre esse assunto e tomar as providências que se fizerem necessárias para coibir as infrações porventura encontradas.

- II - DAS GORJETAS EVENTUAIS

B) – Será considerada a modalidade de GORJETAS EVENTUAIS os valores pagos diretamente ao empregado e que não sejam incluídos ou discriminados 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 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.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, 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.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Em razão do fato das GORJETAS EVENTUAIS 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 eventuais.

PARÁGRAFO QUARTO: 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 os valores de R$ 82,00 (oitenta e dois reais), sendo que esta estimativa não é devida ao empregado, servindo de base de cálculo para todos os encargos, já que as gorjetas eventuais oferecidas pelo cliente, salvo prova em contrário, são recebidas diretamente pelos empregados.

PARÁGRAFO QUINTO: As empresas poderão utilizar outras formas de GORJETAS EVENTUAIS que deverão firmadas através de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO específico com a assistência dos Sindicatos Profissional e Patronal.

- III - DA ISENÇÃO DE GORJETA

C) – Os critérios estabelecidos nos itens anteriores regulando o recebimento de gorjeta, não se aplica às empresas consideradas caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração especifica a ser emitida pelos Sindicato Patronal e Sindicato Profissional, expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, seja gorjeta Incluídas ou Eventuais.

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, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado da Estimativa de Gorjeta prevista na CCT, assim como as empresas que já praticam o pagamento desta verba.

D) Para o pleno exercício da faculdade estabelecida nessa cláusula, será obrigatório o protocolo de TERMO DE ENQUADRAMENTO a ser feito diretamente pela empresa interessada ao Sindicato Patronal e no Sindicato Profissional para a regularização da modalidade a ser seguida e assume o compromisso de cumprir integralmente todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho.

E-) Fica estipulado o valor de R$ 82,00 (oitenta e dois reais), devendo as mesmas serem anotadas na CTPS do empregado e computadas no pagamento de todas as verbas contratuais, observadas 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, após sua formalização, será pelo prazo de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

BENEFÍCIOS E CONVÊNIOS

42. VALE-ALIMENTAÇÃO:

As empresas fornecerão mensalmente aos seus empregados, **associados ou Contribuintes do Sindicato laboral,** um vale-alimentação no valor de **R$ 310,00 (trezentos dez reais),** que será concedido através de cartão alimentação abastecido com o valor retro, diretamente com a administradora de cartão alimento até dia **15 (quinze) de cada mês** subsequente à folha de pagamento, sob pena de pagar em dobro o valor do vale-alimentação.

Parágrafo Primeiro:

Autorizado através do termo de anuência assinado pelas entidades signatárias, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador, não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configurando salário "in natura".

Parágrafo Segundo:

Este benefício, em casos de afastamento por doença, acidente ou gravidez somente será devido até o **limite de 06 (seis) meses,** contado este prazo do dia do afastamento.

Parágrafo Terceiro:

O empregado que **faltar injustificadamente** por **02 (dois) dias**, no decorrer do mês, não terá o cartão vale-alimentação recarregado no mês subsequente.

a) para fins desta Cláusula será considerada falta justificada aquela respaldada por atestado médico ou declaração de comparecimento entregues dentro do prazo estabelecido nesta CCT, sendo que no caso de declaração será abonado somente o período nela indicado;

b) o empregado que estiver munido de declaração de comparecimento e que não retornar ao trabalho terá o dia descontado, sendo esta considerada falta injustificada.

Parágrafo Quarto:
Fica garantido o direito à recarga do cartão vale alimentação ao empregado em gozo de férias.

Parágrafo Quinto:
Fica garantido, também, **após o período de experiência**, o direito à recarga proporcional do cartão vale-alimentação ao empregado que trabalhar em regime parcial/horista, ainda que por menos de 15 (quinze) dias no mês. Neste caso a recarga será proporcional aos dias efetivamente trabalhados. Ou seja, se o empregado trabalhar por 05 dias em um mês com 30 dias, terá direito a 16,5% do Vale-Alimentação, se trabalhar por 10 dias, ele terá direito a 33% do valor estabelecido para o Vale-Alimentação e assim sucessivamente.

43. VALE-TRANSPORTE:

As empresas fornecerão Vale-Transporte aos seus empregados, conforme disposto na LEI Nº 7418/1985.

Parágrafo Único:
Os empregados que assinarem declarações de desistência do benefício do Vale-Transporte, poderão rever a situação a qualquer momento, voltando a solicitar a concessão deste, havendo necessidade de uso.

44. CRECHES E PRÉ-ESCOLAS:

Quando existentes na empresa mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesseis) anos, deverá ser instalado um local destinado à guarda de crianças em idade de amamentação, facultando à empresa o convênio com creches, comprovando ao sindicato laboral referido convênio.

45. ALEITAMENTO MATERNO:

Será assegurado às empregadas, quando do aleitamento de seus filhos até 06 (seis) meses de idade, dois descansos especiais remunerados de meia hora cada um, ficando ressalvada a possibilidade de reunir estes dois períodos, concedendo à funcionária uma hora inteira, ainda que ao final da jornada, a exclusivo critério desta última.

Parágrafo Único:
Quando exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente, mediante a apresentação de atestado médico.

46. SEGURO PLANO UNIFICADO DE SAÚDE:

Na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, até que se resolva o assunto ligado ao tema do plano unificado de saúde, as empresas abrangidas poderão contratar Plano de Saúde com empresas seguradoras e/ou operadoras de planos de saúde credenciadas pelos Sindicatos convenentes, para seus funcionários, de forma opcional/facultativa, desde que solicitado pelo empregado.

Parágrafo primeiro:
A implementação de contrato de Plano de Saúde pelo empregador deverá atender às normas legais e, no padrão mínimo de quarto coletivo (de 2 a 4 leitos) e obedecerá aos seguintes critérios:

a) deverá haver anuência expressa dos empregados solicitantes;

b) o custo da mensalidade do Plano de Saúde será suportado pelas partes na seguinte proporção: 60% (sessenta por cento) do custo será pago pelo empregador e os 40% (quarenta por cento) restantes pelo empregado beneficiário;

c) os valores suportados pelo empregador relativos ao Plano de Saúde não comporão os salários dos empregados, nos termos do disposto no artigo 458, § 2°, inciso IV da CLT, não sofrendo incidência de qualquer encargo social e trabalhista;

Parágrafo segundo:
Ao empregado será facultado incluir seus dependentes econômicos (cônjuge, companheiro(a), filhos e pessoas sob sua guarda e responsabilidade) assim definidos e autorizados nos termos contratuais previsto no Plano de Saúde. Em havendo solicitação nesse sentido, a empresa providenciará a inclusão e estará autorizada a descontar integralmente o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos.

Parágrafo terceiro:
Aos trabalhadores sindicalizados que optarem por adquirir o plano médico, fica determinado que os empregadores deverão fazer os descontos em folha de pagamento, sendo os valores retidos recolhidos diretamente para a operadora indicada.

47. SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO – OBRIGATÓRIOS.

As empresas, independentemente do número e empregados, contratarão e manterão sem custo ao trabalhador o SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO, em favor de seus empregados com coberturas, garantias e assistências idênticas às que constam na presente cláusula, não podendo ser inferior e, terão até 30 (trinta dias) a partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se às novas condições previstas na presente cláusula.

Parágrafo 1º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os funcionários constantes na GFIP.

Parágrafo 2º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará as respectivas empresas do setor representado a contratarem um produto em acordo com a legislação e exatamente as mesmas coberturas previstas na presenta cláusula, cabendo ao SINTSHOGASTRO 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 do seguro de vida e acidentes pessoais, assistência recolocação profissional, orientação médica por telefone, assistência anti-stress, assistência nutricional, assistência farmacêutica e do Plano Odontológico, bem como, o comprovante de pagamento ou certidão/declaração de vigência em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

Parágrafo 3º Para cada trabalhador coberto pelo seguro de vida, assistências e plano odontológico conforme estipulados nesta cláusula, a empresa deverá disponibilizar o respectivo Certificado Individual e/ou uma relação atualizada de vidas seguradas, juntamente com a carteirinha digital do plano odontológico ou orientações de como obtê-la, onde nesta hipótese, devendo ser afixada em mural de funcionários ou outro local explícito e de ampla divulgação na empresa

Parágrafo 4º As entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem a Contrato Corretora de Seguros como empresa devidamente HOMOLOGADA, que visando ofertar acessibilidade aos empregadores quanto a prática deste benefício, oferecerá o produto que atenderá a totalidade da presente cláusula, itens I e II, pelo valor mensal sugerido de R$ 28,00 (vinte e oito reais) por empregado, podendo ser contatadas através do e-mail atendimento@contratoseguros.com.br, ou pelos telefones (11) 3664-3996 / 0800-772-3996 / WhatsApp (11) 93237-1093.

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

Parágrafo. 6º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fazer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;

Parágrafo 7º. Em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE ACIONAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO presentes nos itens I e II e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO, exatamente com as mesmas coberturas, itens, serviços e previstos pela presente Cláusula, a EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO e/ou com o VALOR DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NO ODONTOLÓGICO relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e da ANS – Agência Nacional da Saúde no caso do plano odontológico:

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

A) Coberturas relativas ao empregado titular:
R$20.000,00 – (vinte mil reais) em caso de Morte do empregado;
Até R$20.000,00 – (vinte mil reais) em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do empregado;
R$20.000,00 – (vinte mil reais) em caso de Antecipação Especial Por Doença do empregado, de acordo com as condições gerais da seguradora;
Até R$3.216,30 (três mil, duzentos e dezesseis reais e trinta centavos) como Auxílio Funeral a título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado;
R$366,36 – (trezentos e sessenta e seis reais e trinta e seis centavos) referente a 02 (duas) Cestas Básicas em caso de morte do empregado;
Assistência Recolocação Profissional;
Assistência Anti-Stress;
Assistência Nutricional;
Assistência Farmacêutica;
Orientação Médica por Telefone.

B) Relativas à família do empregado titular:
R$ 1.065,00 (um mil e sessenta e cinco 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$ 8.000,00 (oito mil reais) em caso de **Morte do cônjuge**;
R$ 8.000,00 (oito mil 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$ 4.000,00 (quatro mil 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;

Até R$ 3.067,20 (três mil e sessenta e sete reais e vinte centavos) de **Auxilio Creche:** em caso de morte do empregado, os filhos de até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de **R$ 127,80** (cento e vinte e sete reais e oitenta centavos) por 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 (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

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 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	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.

II- PLANO ODONTOLÓGICO.

Fica garantida a obrigatoriedade de CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO do PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPREGADORA a título de benefício a **todos os seus empregados**, durante a vigência deste instrumento, **sem custo ao trabalhador**. O sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o PLANO ODONTOLÓGICO devidamente registrado e aprovado na ANS (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/resumo de fatura 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.

Abaixo, resumo dos procedimentos cobertos no ROL mínimo da ANS. **Para ter acesso a todos os procedimentos, consulte o anexo I através do site dos sindicatos signatários ou junto a Corretora homologada.**

RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO DA ANS (Agência Nacional da Saúde. (para conhecer os mais de 180 procedimentos, consultar anexo I)
- **Consultas** (inicial, urgência e emergência);
- **Prevenção e orientação de higiene bucal;**
- **Radiologia** (raio x);
- **Dentística** (restaurações, todos os materiais);
- **Cirurgia oral menor** (realizadas em consultório – ex.: extração do ciso);
- **Endodontia** (tratamento de canal);
- **Periodontia** (tratamento e cirurgia de gengiva);
- **Odontopediatria** (tratamento de crianças até 12 anos);
- **Próteses** (conforme Rol Odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: coroa provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).
- **Benefício Adicional de Ortodontia:** Instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada da OPERADORA. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.

- A assistência odontológica não terá carência para o trabalhador, desde que incluídos no plano em até 30 dias de sua contratação na empresa empregadora.

Parágrafo 8º Aos trabalhadores devidamente sindicalizados, que queiram incluir por conta própria seus dependentes, o valor mensal oferecido será de R$ 15,00 (quinze reais) por dependente, podendo este valor ser descontado diretamente em folha de pagamento.

Parágrafo. 9º Fica ressalvada a possibilidade de renúncia ao plano odontológico caso o funcionário seja beneficiário de outro plano odontológico, mediante comprovação documental.

Parágrafo 10º Caso a instituição empregadora optar por outra empresa, não homologada pelas entidades signatárias deste acordo, deverá observar que as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula para que não haja prejuízo econômico aos empregados.

Parágrafo 11º: A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará a imediata **exclusão** do Programa de **RE.S.E. 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 RE.S.E.** 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 RE.S.E.**: 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.

Parágrafo 12º 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.

48. AUXÍLIO FUNERAL:

As empresas pagarão, em caso de morte decorrente de acidente de trabalho de seus empregados, aos respectivos dependentes, **um auxílio funeral equivalente a 1 (um) Piso Salarial Normativo;**

Parágrafo único:

As empresas que mantiverem seguro de vida obrigatório sem ônus para os empregados, nos termos da clausula 47, estão dispensadas do pagamento do auxílio funeral.

ESTABILIDADES

49. ESTABILIDADE DO ENFERMO:

O empregado que tenha sofrido acidente de trabalho ou doença profissional tem garantida, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

50. SERVIÇO MILITAR:

Estabilidade provisória do empregado em idade de prestação do Serviço Militar, desde o seu comprovado alistamento até 30 (trinta) dias após o seu desligamento ou dispensa, salvo nas hipóteses de despedida por justa causa ou pedido de demissão.

51. GESTANTE:

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego, das mulheres gestantes, desde a confirmação da gravidez, até 30 (trinta) dias após o vencimento da licença gestante compulsória de que trata o inciso XVIII do artigo 7º da Constituição Federal/88, não podendo ser dado aviso prévio de despedida durante o período da estabilidade.

Parágrafo único:

O contrato de trabalho da empregada gestante somente poderá ser rescindido:

a) mediante integral cumprimento da garantia salarial prevista no caput desta cláusula;

b) em razão de cometimento de falta grave;

c) por pedido de demissão, mediante homologação, conforme cláusula 29.

52. ADOTANTES:

As empregadas adotantes terão o emprego garantido pelo prazo de 5 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 05 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.

53. ESTABILIDADE DE DIRIGENTE SINDICAL:

Fica garantida estabilidade aos empregados concorrentes a cargo de direção ou representação sindical, efetivos e suplentes, desde a sua candidatura devidamente aceita pelo Sindicato dos Empregados, até 30 (trinta) dias após o término da eleição para o empregado vencido no pleito, conservando-se a estabilidade preconizada no parágrafo 3º, do artigo 543, da CLT para os eleitos.

54. PORTADORES DO VIRUS DA AIDS:

Presume-se discriminatória a despedida de empregado que acaba de descobrir ser portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Sendo inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

55. GARANTIA DE EMPREGO AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA:

Ao empregado que faltar, no máximo, 18 (dezoito) meses para completar período necessário ao requerimento da aposentadoria integral junto ao INSS, seja por idade ou por tempo de serviço, fica garantido o emprego, desde que esteja trabalhando na mesma empresa, pelo menos, há 3 (três) anos.

CONDIÇÕES DE TRABALHO

56. ROUPAS E INSTRUMENTOS DE TRABALHO:

Os empregadores que exigirem dos empregados o uso de uniformes e outras peças especiais de vestuário, ficam obrigados a fornece-los gratuitamente, excetuando-se os uniformes dos garçons, maitres e barmans.

Parágrafo Primeiro:

As substituições por desgaste natural em razão do uso regular também serão gratuitas.

Parágrafo Segundo:

O fornecimento de uniformes e instrumentos de trabalho não integram a remuneração do empregado e não configura salário "in natura".

Parágrafo Terceiro:
Os empregados que contarem com o benefício desta cláusula, se comprometem a manter as roupas, uniformes e instrumentos de trabalho respectivos, em bom estado de conservação e limpeza, devolvendo quando da rescisão contratual, sob pena do desconto do valor correspondente.

57. CONDIÇÕES DE HIGIENE:

As empresas assegurarão condições mínimas de higiene:

a. água potável e resfriada, através de bebedouros;
b. sanitários/vestiários limpos, separados para ambos os sexos;
c. iluminação adequada;
d. armários individuais, com cadeado, para guarda das roupas e pertences dos empregados, apenas para o exercício das funções que houver exigência da troca de roupas;
e. material de higiene, como sabonetes, papel higiênico, etc.

CIPA

58. CIPAs.

a. serão constituídas Comissões Internas de Prevenção de Acidente do Trabalho- CIPAs nas empresas com 30 (trinta) ou mais empregados.
b. nas empresas de menor porte será eleito um trabalhador para fiscalizar as condições de higiene e segurança do trabalho.

59. ELEIÇÕES DOS REPRESENTANTES DOS TRAB. JUNTO À CIPA.

Para a eleição dos representantes de trabalhadores nas CIPAs, as empresas observarão o seguinte.

a. a eleição será convocada com antecedência de no mínimo 60 (sessenta) dias antes do término do mandato em curso, mediante edital que será afixado nos locais de trabalho e no quadro de avisos do Sindicato;
b. a convocação deverá ser comunicada ao sindicato;
c. as candidaturas serão individuais constituindo-se lista única de candidatos, vedado qualquer restrição que impeça um trabalhador de disputar o pleito;
d. a votação será por escrutínio secreto, proclamando-se eleitos, inclusive suplente, os mais votados, na sequência;
e. o processo eleitoral, inclusive votação e apuração será fiscalizado por um representante do sindicato;

f. presidirá o pleito uma junta integrada pelo presidente, Vice-presidente, da CIPAs e um representante dos trabalhadores, este indicado;

g. as CIPAs, também defenderão o meio ambiente, o equilíbrio ecológico e a saúde pública;

h. o descumprimento destas normas importará em nulidade do processo eleitoral;

i. o mesmo procedimento aplicar-se-á, no que couber.

RELAÇÕES SINDICAIS

60. DIRIGENTE SINDICAL:

Os membros Diretores da Entidade Sindical dos Empregados poderão faltar até 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo da remuneração dos Descansos Semanais Remunerados, feriados, férias e 13º salários, para participação em Assembleias, Congressos, reuniões, Seminários e outros eventos que envolvam interesse dos empregados da categoria, desde que solicitada tal ausência pelo Sindicato, através de ofício e, posteriormente, seja apresentada comprovação do comparecimento.

61. ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL NAS EMPRESAS:

As empresas permitirão que o Sindicato dos Empregados promova campanhas de sindicalização no decorrer do exercício de 2025, com a distribuição de jornais e boletins na empresa, bem como a afixação de AVISOS em quadro ou em local visível, para as empresas com menos de 10 (dez) empregados.

Parágrafo único:

As empresas contribuirão com todos os esforços no sentido de facilitação da sindicalização dos seus empregados.

DAS ENTIDADES SINDICAIS

62. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PELOS BENEFÍCIOS E CONQUISTAS REALIZADAS NESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

Em conformidade com a constituição Federal no artigo 8º inc. I, e Art. 513, alínea "e" da CLT, e conforme o julgamento do ARE 1018459, do Supremo Tribunal Federal, o sindicato dos trabalhadores tem a "prerrogativa" de cobrar a contribuição assistencial pela representatividade da categoria e pelas conquistas, como segue:

Parágrafo Primeiro:

As empresas **descontarão da folha de pagamento de todos os empregados mensalmente, a título de Contribuição Assistencial**, aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, realizada no dia **21 de outubro de 2024**, onde teve a participação de associados e não associados, que deliberou pela fixação da contribuição assistencial na ordem **de 2% (dois por cento) do salário de cada trabalhador, inclusive do**

13º salário. Limitando-se ao mínimo de R$ 39,00 (trinta e nove reais) e ao teto máximo de R$ 53,00 (cinquenta e três reais). O recolhimento deverá ser efetuado até o dia 08 (oito) de cada mês, subsequente ao desconto, em guias apropriadas, fornecidas gratuitamente pelo Sindicato dos Empregados.

Parágrafo Segundo
O valor da Contribuição assistencial nunca poderá ser inferior a R$ 39,00 (trinta e nove reais).

Parágrafo Terceiro:
As empresas deverão informar o número de funcionários e o valor da folha de pagamento, informando o número de funcionários acima do valor teto a cada mês, para que o sistema possa calcular e gerar os boletos registrados.

Parágrafo Quarto: FINALIDADE DO SINDICATO
A **primeira prerrogativa** dos sindicatos é a representação dos interesses da categoria e de seus associados.
Segunda prerrogativa: A representação no geral, ou seja, firmar Convenção Coletiva de Trabalho para toda a categoria e NÃO SOMENTE PARA OS SEUS ASSOCIADOS. Logo esta representação sindical em seus conflitos nas negociações coletivas tem o caráter e a eficácia "Erga Omnes".
Na assembleia geral convocada para todos da categoria estarem presentes, com a finalidade de aprovar as cláusulas elencadas, foi devidamente aprovada a cláusula da contribuição assistencial em favor da entidade laboral, sendo aprovada também a pauta reivindicatória na íntegra.
Os presentes exerceram livremente o seu direito da Oponibilidade "Erga Omnes". Cabendo a todos os demais, o dever de respeitar o exercício de tal direito, uma vez que os benefícios serão abrangentes a todos.

Parágrafo Quinto: DIREITO DE OPOSIÇÃO COM RENÚNCIA
Fica garantido ao empregado, opor-se a contribuição assistencial nos termos desta cláusula, a qualquer tempo, desde que a manifestação de oposição seja realizada pessoalmente e presencialmente na sede do sindicato.

Parágrafo Sexto: RENÚNCIA
No ato da oposição à contribuição assistencial, sendo aquela realizada presencialmente, na sede do sindicato, o empregado opositor, renuncia aos benefícios estabelecidos na presente CCT- Convenção Coletiva de Trabalho na ÍNTEGRA (TOTALIDADE) para o período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sétimo:
Essa regra serve para os trabalhadores com contrato vigente e para os que forem admitidos após a data da assinatura desta CCT. Desde que seja exercido esse direito de oposição diretamente e pessoalmente

na sede do sindicato laboral, mediante manifestação de carta manuscrita e assinada na secretaria da entidade;

Parágrafo Oitavo - CARTA DE OPOSIÇÃO E SUAS PERDAS

Ao fazer a carta de oposição, o empregado estará renunciando expressamente a aplicabilidade das normas ora instituídas neste instrumento coletivo de trabalho tais como:

CONQUISTAS DO SINDICATO	PREVISÃO LEGAL (CLT)
O ganho real no reajuste salarial da data-base	Aplicar somente a inflação do período
Horas Extras com adicional de 80%	Horas Extras com adicional de 50%
Adicional Noturno de 40%	Aplicar adicional Noturno de 20%
Vale-Alimentação de R$310,00	Deixar de carregar o Cartão Vale-Alimentação

Parágrafo Nono– OBRIGAÇÃO DO SINDICATO

A carta de oposição à contribuição assistencial do sindicato, entregue ao sindicato, deverá ser encaminhada para a empresa, somente pela entidade sindical laboral, com a respectiva cópia da carta de oposição, a fim de que este tenha conhecimento da oposição.

Parágrafo Décimo

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

Parágrafo Décimo primeiro

Deixando a empresa de efetuar o recolhimento das contribuições, arcará, com a multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da correção monetária na forma da lei. Salvo se ocorrer a notificação nos termos do Parágrafo Nono desta clausula pelo sindicato laboral com a carta de oposição à contribuição assistencial do sindicato, assinada pelo empregado, enviada em cópia ao empregador, e mediante comprovante de seu recebimento, a fim de que este tenha conhecimento inequívoco da oposição.

63. CONTRIBUIÇÃO PATRONAL:

Nos termos do art. 8.º, inciso IV, da Constituição Federal, foi aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, a **CONTRIBUIÇÃO PATRONAL NEGOCIAL**, a ser paga trimestralmente, ou seja, nos meses **de março, junho, setembro e dezembro de 2025**, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

EMPRESAS	VALOR
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R$ 205,52
Microempresas (ME) e (Eireli)	R$ 412,23
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R$ 618,97
Demais empresas	R$ 963,10

§ 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$ 137,40
De 26 a 50 funcionários	R$ 205,52
De 51 a 100 funcionários	R$ 344,13
Acima de 100 funcionários	R$ 688,27

§ 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.

REABERTURA DE NEGOCIAÇÃO

64. REPOSIÇÃO:

Os Sindicatos convenentes, reunir-se-ão regularmente, para discussão de probabilidade de alteração das cláusulas aqui convencionadas, através de aditamento, se necessário for aprimorando e aperfeiçoando-a conforme as necessidades e possibilidades.

DESCUMPRIMENTOS E SEUS DESDOBRAMENTOS

65. MULTA POR DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULA CONVENCIONAL:

Fica convencionada multa equivalente a 10% (dez por cento) do Piso Salarial Normativo vigente, por empregado e por infração (limitado a uma multa por infração ao ano), em caso de descumprimento de cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

66. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os Sindicatos terão legitimidade para promoverem ação de cumprimento de qualquer cláusula do instrumento normativo, atuando na qualidade de substitutos processuais de todos os representados nas negociações coletivas, associados ou não, independente de outorga de procuração e de identificação.

67. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS

Em qualquer situação serão mantidas as cláusulas preexistentes, revista e aperfeiçoadas na forma do presente elenco até que seja acordada uma nova convenção.

Campinas/SP, 27 de janeiro de 2025.

Sindicato dos Trabalhadores no Comercio **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e**

e Serviços em Geral Hospedagem, Gastronomia Alimentos Preparados e Bebidas a Varejo de São Carlos

David Luiz Cavalcanti
CPF 020.447.208-33
Presidente Interino
SINTSHOGASTRO-SCR

João Rafael Stefenon
Advogado OAB/SP 452.271

Similares de Campinas

José Haroldo Monteiro Viegas
CPF 773.018.388-91,
Presidente SINHORES-CPS

João Batista Junior
Advogado OAB/SP 127.427