TERMO ADITIVO 2026 à CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025-2027

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 10260.208426/2025-69
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 22/04/2025

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES DE ÁGUAS DE LINDÓIA 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, CPF n. 629.744.754-34, assessorado pelo Dr. Edson Luiz Netto, advogado, OAB/SP n. 140.792,

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, CPF n. 773.018.388-91, assessorado pela Dr. Joao Batista Junior, advogado, OAB/SP n. 127.427,

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. Da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a qual regera pelas cláusulas e condições seguintes:

_____1ª. VIGÊNCIA

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de março de 2026 a 28 de fevereiro de 2027 e a data-base da categoria em 1º de março.

_____2ª. 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

_____3ª. NORMAS - REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REPIS.

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores (Mei), assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS). Com relação ao enquadramento da empresa no SIMPLES NACIONAL, é condição obrigatória estar em dia com todas as obrigações fiscais, em caso de débitos podendo requerer o parcelamento junto ao órgão federal e assim sendo certificado pelo governo ao enquadramento no SIMPLES NACIONAL. Já para o enquadramento no REPIS é condição obrigatória que a empresa cumpra com as normas coletivas previstas neste instrumento, direitos trabalhistas aos empregados e ao cumprimento da legislação trabalhista vigente, sendo atestada pelos Sindicatos por meio de Certificado. O fato de a empresa não estar enquadrada no SIMPLES NACIONAL não é impedimento para ser enquadrada no REPIS. Por outro lado, a empresa poderá estar enquadrada no SIMPLES NACIONAL e não estar devidamente qualificada para o enquadramento ao REPIS, pois estar em dia com as obrigações fiscais junto ao órgão federal não é condição impeditiva para o enquadramento ao REPIS.

§ 1º - Atendidos todos os requisitos previstos neste instrumento, as empresas que optarem pelo REPIS receberão da entidade sindical patronal, em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, certificado de enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS –, que lhes facultará a prática de pisos salariais com

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

valores diferenciados daqueles previstos para empresas em geral, conforme abaixo.

§ 2º - O PRAZO para as empresas aderirem ao REPIS 2026/2027 se encerrará no dia 29 DE MAIO DE 2026.

§ 3º - 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).

§ 4º - Havendo legislação superveniente que altere esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

§ 5º - Solicitação do Certificado de Adesão ao REPIS. Para adesão ao REPIS as empresas deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário on line, que se encontra disponível por meio do site do **SINHORES – Sindicato de Hotéis, Restaurante e Bares de Campinas e Região (www.sinhorescampinaseregiao.com.br), ou diretamente no link:** https://arcca.app/sinhorescampinas/loginempresasolicitacoes.aspx , também compartilhado no site do **SINTHORESCA** (www.sinthoresca.org.br) que deverá ser assinado digitalmente por sócio ou responsável da empresa e que terá as seguintes informações:

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

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração e que comprove o enquadramento da empresa assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, permitindo aderir ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2026/2027;

c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho vigente e aditivos.

d) Comprovante de contratação da Cesta de Benefícios (cláusula 13ª) instituída neste instrumento, por empresas homologadas pelos sindicatos.

§ 6º - 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.

§ 7º - 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.

§ 8º - Renovação do REPIS. Independentemente de já possuir Certidão de Adesão ao REPIS, com validade até 28 de fevereiro de 2027, as empresas que desejarem aderir ao REPIS 2026/2027 deverão requerer a Renovação da Certidão de Adesão ao REPIS, nos termos desta cláusula.

§ 9º. REPIS para empresas com faturamento acima do limite - O REPIS, previsto nesta cláusula, destina-se às empresas com faturamento máximo dado pela Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. Contudo, será possível estender, opcionalmente, o Piso diferenciado REPIS às empresas com faturamento acima desse limite, por meio de negociação de acordo coletivo de trabalho, desde que seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, obrigatoriamente assistida pelo Sindicato Laboral e com a anuência do Sindicato Patronal.

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

A partir de **1º de MARÇO de 2026**, 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 cláusula 3ª, será de **R$ 2.040,00 (dois mil e quarenta reais)**.

§ 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$ 1.816,00** (um mil, oitocentos e dezesseis 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-

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

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.
§ 5º. O valor do PISO SALARIAL INGRESSO REPIS, permanecerá inalterado até 28/02/2027, respeitando, se existente, o reajuste do Piso Salarial Estadual, caso este venha superar o valor do piso ingresso, devendo obrigatoriamente ser considerado de que nenhum trabalhador da categoria, tenha salário inferior ao Piso Salarial Estadual.

_____5ª. PISO SALARIAL EMPRESAS EM GERAL.

A partir de **1º de março de 2026,** os empregados com vínculo empregatício com empresas que **NÃO aderiram ao REPIS 2025** e que percebiam o piso salarial das empresas em geral até 28 de fevereiro de 2026, terão seus salários reajustados nos termos da cláusula 6ª deste instrumento, ou seja, aplicando o reajuste de **5%** (cinco por cento) até que se encerre o prazo para **adesão ao REPIS 2026**, conforme §2ª da cláusula 3ª em 29/05/2026.
§ 1º. A partir de **1º de junho de 2026**, 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 cláusula 3ª, será de **R$ 2.462,00 (dois mil, quatrocentos e sessenta e dois reais).**
§ 2º. As empresas poderão praticar o Piso Salarial Ingresso de **R$ 2.223,00 (dois mil, duzentos e vinte e três 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

_____6ª. CORREÇÃO SALARIAL

Aos empregados que percebem salários acima dos Pisos Salariais de enquadramento, a partir de **1º de março de 2026** os salários vigentes em 28 de fevereiro de 2026 deverão ser corrigidos em **5%** (cinco por cento).
Parágrafo Único. Para os empregados que percebiam em fevereiro de 2026 salário acima de R$ 8.610,00 (oito mil, seiscentos e dez reais), o reajuste salarial será negociado livremente com o respectivo empregador.

_____7ª. EMPREGADO ADMITIDO APÓS 1º DE MARÇO DE 2025

Aos empregados admitidos após 1º de março de 2025 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 1º de março de 2025, o reajustamento salarial será devido na razão 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.

_____8ª. 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.

Salário Estágio/Menor Aprendiz

_____9ª. 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

10. 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.

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

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

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.

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA EMPRESAS EM GERAL

(Em vigor a partir de 01.03.2026)

Número de empregados da empresa	Valor
Até 5	R$ 160,60
De 6 a 10	R$ 183,75
De 11 a 25	R$ 206,86
De 26 a 50	R$ 231,52
De 51 a 100	R$ 253,11
Acima de 100	R$ 276,24

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA EMPRESAS COM ENQUADRAMENTO DO REPIS

(Em vigor a partir de 01.03.2026)

Número de empregados da empresa	Valor
Até 5	R$ 145,45
De 6 a 10	R$ 165,88
De 11 a 25	R$ 187,32
De 26 a 50	R$ 208,27
De 51 a 100	R$ 229,22
Acima de 100	R$ 250,56

Auxílio Alimentação

11. 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$ 30,00** (trinta reais), na razão de um para cada dia efetivamente trabalhado, a partir de **1º de março de 2026**.

§ 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 R$ 31,65 (trinta e um reais e sessenta e cinco centavos) a partir de 1º de março de 2026.

12. - 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$ 390,00** (trezentos e noventa reais) a partir de **1º de março de 2026,** para as empresas devidamente **enquadradas no REPIS.**

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

b) De **R$ 520,00** (quinhentos e vinte reais) a partir de **1º de março de 2026,** para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**.

§ 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.

§ 2.º. As faltas injustificadas, bem como atrasos diários de 10 (dez minutos), farão com que os empregados percam o direito ao recebimento da cesta básica.

§ 3.º. As empresas que concederem assistência médica gratuitas ou subsidiadas, bonificação e prêmios, em valor acima de **R$ 520,00** (quinhentos e vinte reais) a partir de **1º de março de 2026**, estarão isentas da obrigação prevista nesta cláusula.

§ 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".

Outras Normas Referente a Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

13. CESTA DE BENEFICIOS – PROTEÇÃO SEGURO VIDA, TELEMEDICINA E SAÚDE BUCAL

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão integralmente sem qualquer custo para o trabalhador a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, TELEMEDICINA, PLANO ODONTOLÓGICO e LOCAÇÃO DE MOBILIÁRIOS HOSPITALARES**, 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, as seguintes empresas de benefícios HOMOLOGADAS pelos Sindicatos anuentes, que poderão contratar cada benefício de forma separada ou conjunta:

a) **CONTRATO CORRETORA DE SEGUROS** – atendimento@contratoseguros.com.br; Telefone (11) 3664.3996; 0800 772 3996; WhatsApp (11) 93237-1093;

b) **AESP ODONTO ASSISTENCIA DE ODONTOLOGIA** – www.aespodonto.com.br; fale.com@aespodonto.com.br; Telefone (11) 2813-5656; WhatsApp (11) 99930-0656.

§1º. As empresas concederão a todos os seus empregados o SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO e LOCAÇÃO DE MOBILIÁRIOS HOSPITALARES.

§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$ 37,00 (trinta 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$ 15,00 (quinze 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 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 EM CASO DAS COBERTURAS SECURITÁRIAS 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.**

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

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 presente cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento –** para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO DA ANS (Agência Nacional 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;

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.

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	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. TELEMEDICINA.

Fica garantido que as empresas prestadoras da cesta de beneficios, fornecerá assistência médica por telemedicina, totalmente gratuita aos trabalhadores, com clinico geral 24 horas por dia, 7 dias da semana.

IV. 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;
- 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.

RELAÇÕES SINDICAIS

Contribuições Sindicais

14. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

As empresas descontarão em folha de pagamento de seus empregados associados ao Sindicato a Contribuição Assistencial/Negocial fixada pela Assembleia Geral da categoria. A Contribuição Assistencial será de 1,5% (um vírgula cinco por cento) mensal, limitando-se a um teto máximo de R$ 49,00 (quarenta e nove reais) sendo descontada nos meses de março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2026, do 13.º salário de 2026 e dos meses de janeiro e fevereiro de 2027 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.

§ 1.º. Conforme estabeleceu a decisão proferida pelo STF (Tema 935) de Repercussão Geral e em cumprimento a deliberação da assembleia Geral dos trabalhadores e de acordo com a publicidade feita pelo sindicato por meio de suas mídias sociais, site e também edital publicado em jornal de grande circulação, em que ficou assegurado ao trabalhador o direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial/Negocial no prazo de 20 (vinte) dias que transcorreu entre o dia 09 de abril a 29 de abril de 2026, mediante apresentação de carta escrita de próprio punho e protocolada na sede e sub sedes da entidade sindical representativa dos empregados. Ficando a responsabilidade do Sindicato Profissional enviar às empresas até o dia 10 de maio de 2026 a relação dos trabalhadores que se opuseram ao desconto da Contribuição Assistencial/Negocial.

§ 2.º. As Empresas deverão efetuar o Recolhimento da Contribuição Assistencial/Negocial referente ao 13º salário até o dia 20 de dezembro e 2026.

§ 3.º. A presente cláusula representa a deliberação das assembleias 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

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

responsabilidade sobre a mesma.

_____15. 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 2026, de acordo com a seguinte tabela, que serão corrigidos de acordo com a Lei:

EMPRESAS	VALOR
Micro Empreendedor Individual (MEI)	R$ 212,77
Microempresas (ME) e (Eireli)	R$ 426,58
Empresas de Pequeno Porte (EPP)	R$ 640,80
Demais empresas	R$ 997,08

§ 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$ 142,25
De 26 a 50 funcionários	R$ 212,77
De 51 a 100 funcionários	R$ 356,26
Acima de 100 funcionários	R$ 712,55

§ 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS
Outras Disposições

_____16. MANUTENÇÃO DAS CLÁUSULAS EM VIGÊNCIA DA CCT 2025/2027

Todas as cláusulas existentes na CCT 2025/2027 devidamente ajustadas e registradas entre as entidades sindicais e não alteradas neste aditivo, ficam mantidas, em direito e obrigações, com as ressalvas aqui apresentadas.

Campinas-SP, 08 de ABRIL de 2026.

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

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