



## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2023

SINDICATO DOS EMP NO COM HOTELEIRO E SIM DE ARACATUBA, CNPJ n. 51.102.952/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERALDO DOS REIS;

FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO NOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL (FETRHOTEL SP/MS), CNPJ n. 10.488.490/0001-70; neste ato representado (a) por seu procurador, Sr. GERALDO DOS REIS;

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE ARACATUBA, CNPJ n. 51.106.946/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR;

FED HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES EST SAO PAULO, CNPJ n. 58.109.471/0001-12, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2022 a 31 de março de 2023 e a data-base da categoria em 01º de abril.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Pensões, Hospedagem, Hospedarias, Pousadas, Bares, Restaurantes, Lanchonetes, Pizzarias, Chopperias, Churrascarias, Casas de Chás, Cantinas, Driver?ins, Pastelarias, Cafés, Caldo de Cana, Alimentação Preparada, Bebidas a Varejo, ( Garçons, Cozinheiros, Barmans e Maitres) Bar- Sorveterias, Padarias (Parte comercial dos trabalhadores no Restaurante, Pizzaria, Lanchonete, Lanches, Sucos e bebidas), Buffets,**

Botequins, Trailer e Fast-Food. Tendo em vista a participação das Federações neste IC: "OS MUNICÍPIOS DESTE IC QUE NÃO ESTÃO SENDO REPRESENTADOS PELOS SINDICATOS CONVENIENTES, ESTÃO REPRESENTADOS PELAS FEDERAÇÕES CONVENIENTES DESTA CONVENÇÃO COLETIVA QUE REPRESENTA SOMENTE OS MUNICÍPIOS INORGANIZADOS EM SINDICATOS.", com abrangência territorial em Alto Alegre/SP, Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bento de Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Braúna/SP, Brejo Alegre/SP, Buritama/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Floreal/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Glicério/SP, Guaraçai/SP, Guararapes/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Itapura/SP, Lavínia/SP, Luiziânia/SP, Magda/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga do Sul/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Rubiácea/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP, Turiúba/SP e Valparaíso/SP.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL NORMATIVO

Passa a partir de 01 de abril de 2022 para o valor de R\$ \$ **1.616,22 (hum mil seiscentos e dezesseis reais e vinte e dois centavos)**, somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ **1.689,68 (hum mil seiscentos e oitenta e nove reais e sessenta e oito centavos)**.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Após 60 dias de trabalho, ninguém poderá receber menos que o piso salarial normativo.

### CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DO TRABALHADOR(A) QUALIFICADO(A) COZINHEIRO (A) E CHURRASQUEI

Os trabalhadores (as) que exercem função de cozinheiro (a) e churrasqueiro (a), terão o salário diferenciado, sendo que a partir de 01 de abril de 2022, passa ser de R\$ **1.786,64 (hum mil e setecentos e oitenta e seis reais e sessenta e quatro centavos)**, durante o Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial do cozinheiro (a)





churrasqueiro (a) será de R\$ 1.930,64 (hum mil e novecentos e trinta reais e sessenta e quatro centavos)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Faz jus ao piso salarial do trabalhador qualificado ora mencionado o trabalhador que comprovar a qualificação mediante certificado de curso profissionalizante de no mínimo 60 (sessenta) horas e ter pelo menos cinco (05) anos de registro em carteira profissional na função de cozinheiro (a) churrasqueiro (a), mesmo que em períodos descontínuos.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** Poderá haver o exercício das funções qualificadas de cozinheiro e churrasqueiro simultaneamente no mesmo estabelecimento, caso em que o trabalhador receberá o piso salarial acima fixado, sem que caracterize acúmulo de função ou exercício de dupla função, podendo o empregado optar qual das funções será anotada em sua CTPS, (churrasqueiro ou cozinheiro).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após 60 dias de trabalho, ninguém poderá receber menos que o piso salarial normativo.

#### **CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL – REPIS**

Passa a partir de 01 de abril de 2022 para o valor de R\$ 1.469,28 (hum mil e quatrocentos e sessenta e nove reais e vinte e oito centavos), somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ 1.530,98 (hum mil quinhentos e trinta reais e noventa e oito centavos).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Após 60 dias de trabalho, ninguém poderá receber menos que o piso salarial do REPIS.

#### **CLÁUSULA SEXTA - - PISO SALARIAL DO TRABALHADOR(A) QUALIFICADO(A) COZINHEIRO (A) E CHURRASQU**

Os trabalhadores (as) que exercem função de cozinheiro (a) churrasqueiro (a), terão o salário diferenciado, sendo que a partir de 01 de abril de 2022, passa ser R\$ 1.625,03 (hum mil e seiscentos e vinte cinco reais e três centavos), durante o Contrato de Experiência de 60

(sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial do cozinheiro (a) churrasqueiro (a) será de R\$ 1.755,80 (hum mil e setecentos e cinquenta e cinco reais e oitenta centavos)

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Faz jus ao piso salarial do trabalhador qualificado ora mencionado o trabalhador que comprovar a qualificação mediante certificado de curso profissionalizante de no mínimo 60 (sessenta) horas e ter pelo menos cinco (05) anos de registro em carteira profissional na função de cozinheiro (a) churrasqueiro (a), mesmo que em períodos descontínuos.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Poderá haver o exercício das funções qualificadas de cozinheiro e churrasqueiro simultaneamente no mesmo estabelecimento, caso em que o trabalhador receberá o piso salarial acima fixado, sem que caracterize acúmulo de função ou exercício de dupla função, podendo o empregado optar qual das funções será anotada em sua CTPS, (churrasqueiro ou cozinheiro).

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Após 60 dias de trabalho, ninguém poderá receber menos que o piso salarial normativo.

#### Reajustes/Correções/Salariais

#### CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os Salários vigentes em 31/03/2022, aplicar-se-á o índice de 10,5 % (dez virgula cinco por centos), observando que caso o salário reajustado não atinja o valor do piso salarial normativo, deve ser esse majorado para tanto.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas poderão compensar as antecipações espontâneas, abonos, antecipações legais ou compulsórias.

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA OITAVA - NORMAS REPIS- REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

Considerando as alterações feitas pela Lei 13.417/2017, que tornaram facultativa o recolhimento da contribuição sindical;





Considerando que a contribuição sindical é a fonte de custeio mais importante dos sindicatos patronais e profissionais;

Considerando que o REPIS foi um programa e um benefício instituído pelo sindicato patronal e profissional afim de estabelecer salários diferenciados para empresas de pequeno porte, para as microempresas e para o microempreendedor individual;

Considerando que a adesão ao REPIS é facultativa e que nenhuma empresa está obrigada a aderir-lo;

Considerando que mesmo diante da Lei 13.417/2017 vigora no nosso país o princípio da liberdade sindical;

Considerando que após a vigência da Lei 13.417/2017, os sindicatos passaram a se tornar verdadeiras entidades prestadoras de serviços e que para o seu sustento obviamente precisarão cobrar pelos serviços e garantidas prestadas;

Para garantir o correto e idôneo funcionamento do REPIS, a emissão dos certificados, a fiscalização do seu cumprimento, e todos os demais custos que os sindicatos possuem para assegurar a sua correta utilização:

Os sindicatos de comum acordo resolvem que o REPIS passará a vigor da seguinte forma:

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP's) e microempresas (ME's) (Lei Complementar nº 123/06) e aos micro-empresendedores Individuais (MEI's) (Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008) fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial - REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas.

Parágrafo 1º - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites:

Micro-empresendedor Individual (MEI) com faturamento máximo de até R\$ 81.000,00 (oitenta e um mil reais).

Microempresa (ME) aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais).



Empresa de pequeno porte (EPP) aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais).

Parágrafo 2º: Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

Parágrafo 3º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

a) Razão social; CNPJ; número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável; número de empregados;

b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite o enquadramento da empresa como Empresa de pequeno porte (EPP), Microempresa (ME) ou Micro-empendedor Individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2022/2023;

c) Compromisso de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 4º - Feito o Requerimento de adesão ou Renovação, para receberem seus certificados e utilizarem seus benefícios do REPIS de 01/04/2022 a 31/03/2023, as empresas optantes deverão ao longo da vigência do certificado pagar para o Sindicato Patronal uma taxa trimestral de R\$ 100,00 (cem reais) e para o Sindicato dos Empregados uma taxa trimestral de R\$ 100,00 (cem reais).

Parágrafo 5º - Os pagamentos dos valores previstos no parágrafo anterior devidos aos Sindicatos deverão ser realizados nas seguintes datas: 15/05/2022; 15/08/2022; 15/011/2022 e 15/02/2023, mediante guia própria fornecida gratuitamente por cada Sindicato.

Parágrafo 6º: Cabe lembrar que mesmo pagando as taxas previstas no paragrafo quarto o regime do REPIS ainda continua sendo muito benéfico para as empresas optantes em razão da diferenciação salarial havida, o que fará as empresas economizarem valores consideráveis com salários, reflexos e impostos.





Parágrafo 7º - As Entidades Sindicais profissional e patronal, após constatarem o cumprimento dos pré-requisitos previstos nos parágrafos acima, inclusive aqueles relacionados as taxas devidas, deverão fornecer às empresas solicitantes, o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de até 20 (vinte) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo Sindicato Patronal, devidamente acompanhada da documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo 8º - A falsidade de declaração, uma vez constatada, ocasionará o EXCLUSÃO da empresa do REPIS, sendo imputada à empresa requerente a obrigação de pagar eventuais diferenças salariais existentes, além de ficar sujeita também as sanções cíveis, criminais e trabalhistas cabíveis.

Parágrafo 9º: Se ficar constatado que a empresa optante pelo REPIS deixou de cumprir os requisitos após o recebimento do certificado, ou, deixou de pagar as taxas devidas, ela será notificada para regularizar sua situação no prazo de 10 (dez) dias do recebimento da notificação sob pena de ser EXCLUÍDA do REPIS e o seu certificado perder a validade.

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

Parágrafo 11º - Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da Entidade Sindical Patronal correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, que lhes facultara, a partir de 01/04/2022 até 31/03/2023 a prática de pisos salariais diferenciados.

Parágrafo 12º - Fica facultado as empresas da região que pretenderem se enquadrar no REPIS encaminhar o requerimento e os respectivos documentos para o e-mail do Sindicato Patronal com cópia para o e-mail do Sindicato dos Empregados.

E-mail do Sindicato Patronal: [secretaria@sinhoresaracatuba.com.br](mailto:secretaria@sinhoresaracatuba.com.br). E-mail do Sindicato dos Empregados: [sencotel@hotmail.com](mailto:sencotel@hotmail.com).

Parágrafo 13º - Havendo homologação de rescisão no sindicato profissional ficam as empresas optantes pelo REPIS obrigadas a demonstrarem o devido enquadramento no REPIS por meio



de apresentação do Certificado Vigente, sob pena de ficarem obrigadas a pagarem as respectivas diferenças salariais existentes.

Parágrafo 14º - Os sindicatos poderão a qualquer tempo notificarem as empresas que tiverem se beneficiando do REPIS para apresentarem o seu certificado de adesão, o preenchimento dos seus requisitos e os comprovantes de pagamento das taxas.

Parágrafo 15ª: A comprovação perante a Justiça do Trabalho de Adesão ao REPIS também deverá ser feita com a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

Parágrafo 16º - DAS PENALIDADES – A empresa que não possuir CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, mas praticar piso de menor valor, no final do contrato, o funcionário terá direito por a receber as respectivas diferenças salariais.

Parágrafo 17º - As empresas que preencherem os requisitos desta cláusula ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS já a partir de 1/04/2022, independentemente da emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, devendo, para tanto, protocolarem o requerimento de adesão no sindicato patronal até o dia 10/06/2022

Parágrafo 18º - As empresas que possuem o certificado de adesão ao REPIS 2020/2022 ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS 2022/2023 já a partir de 1/04/2022, ainda que não tenham requerido a renovação do certificado 2022/2023 entre os meses de outubro e novembro/2021, contudo, deverão OBRIGATORIAMENTE requerer a renovação do certificado 2022/2023 até no máximo 10/06/2022 e comprovar o pagamento das taxas já devidas, oportunidade em que será novamente verificado o preenchimento dos requisitos e havendo deferimento será emitido um novo certificado com vigência coincidente com próxima convenção coletiva.

Parágrafo 19º - Se a empresa passar a pagar o salário do REPIS a partir de 1/04/2022 e posteriormente o seu requerimento de adesão ou de renovação for indeferido ela ficará obrigada a pagar as respectivas diferenças salariais.

Parágrafo 20º - Também ficará obrigada a pagar as respectivas diferenças salariais aquelas empresas que passarem a pagar o piso do REPIS e não protocolarem o requerimento de adesão e ou de renovação até o dia 10/06/2022

Parágrafo 21º - Cabe lembrar que no ato da homologação de rescisão contratual, as empresas que pagam os salários previstos pelo REPIS, devem apresentar o seu certificado. Assim, se a



empresa que paga o salário do REPIS pretende dispensar algum funcionário antes do dia 10/06/2022, na data da homologação ela já deverá ter em mãos o seu certificado.

Parágrafo 22º - A data de 10/06/2022 é o último dia para que seja protocolado o pedido de adesão ou de renovação do REPIS. O ideal é que as empresas protocolem os seus pedidos de adesão ou de renovação a partir da data em que tomarem conhecimento dos valores dos salários do REPIS 2022/2023.

Parágrafo 23º - Somente em casos excepcionais, como por exemplo abertura de novas empresas, ficam os sindicatos autorizados a emitirem o certificado de adesão ao REPIS/2022/2023 de requerimentos protocolados após 10/06/2022.

## **CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

É obrigatório o fornecimento de comprovantes de pagamento aos empregados, com identificação da empresa discriminando a natureza dos valores e as importâncias pagas inclusive horas extras, comissões, gorjetas, gratificações e outros, bem como os descontos efetuados.

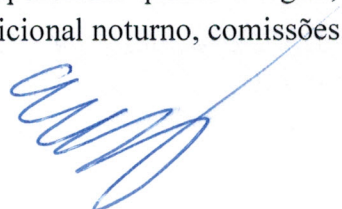
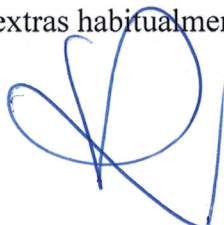
## **CLÁUSULA DÉCIMA - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas fornecerão aos funcionários que assim o desejarem, vale de adiantamento de 40% (Quarenta por cento) do salário do empregado, até 15 (Quinze) dias após o pagamento do salário mensal; e se o funcionário não tiver 01 (Um) mês de trabalho completo, este deverá ser proporcional aos dias trabalhados se estes assim não o desejarem, apresentar a negativa do vale.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE FERIAS E 13º SALÁRIO**

Para o pagamento das férias e do 13º salário, tanto proporcional quanto integral, computar-se-ão todas as horas extras habitualmente trabalhadas, adicional noturno, comissões.



## **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias trabalhadas após a jornada normal de trabalho serão pagas com adicional de 55% (cinquenta e cinco por cento), calculadas sobre o salário base.

## **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRODUTIVIDADE**

A partir de 01/12/2020 a produtividade estabelecida na CCT 2018/2019 ficou facultativa, cabendo ao empregador escolher se vai pagar ou não aos empregados que preenchem os requisitos.

Com efeito, para aqueles que optarem pelo pagamento da produtividade, sobre os salários já devidamente corrigidos na data de 01/04/2022, será aplicado o percentual de 2% (dois por cento) à Título de Produtividade, para quem já estava na empresa desde abril de 2021

A empresas que já pagam a produtividade e que optarão por deixar de pagar a partir de 01/04/2022 deverão integrar o valor que ela já pagava de produtividade no salário do empregado após aplicar o reajuste salarial.

O empregador que optar por continuar pagando a produtividade deverá continuar discriminando-a em folha e deverá incorpora-la como base do reajuste do salário em 31/03/2022 conforme vinha sendo feito em anos anteriores.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

A jornada noturna, considerada entre 22 (vinte e duas) horas até as 05 (cinco) horas do dia posterior, será calculada com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) aplicando-se sobre os números de horas efetivamente trabalhadas.





## Outros Adicionais

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INCIDÊNCIA NOS DESCANSOS SEMANAIS REMUNERADOS

No pagamento dos descansos semanais remunerados incidirá, obrigatoriamente, a parte variável dos salários, constituídas por prêmios de produção, comissões, adicional noturno e horas extras, com exceção das gorjetas obrigatórias, que conforme súmula 354 do TST, não servem de base de cálculo para o DSR/RSR

## Comissões

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DAS COMISSÕES E GORJETAS OBRIGATÓRIAS E COMPULSÓRIAS

Desde que para distribuição aos seus empregados, as empresas poderão adotar o sistema de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias 10% (dez por cento), conforme estabelece a Lei 13.419 de 13 de março de 2017 que alterou o art. 457, da CLT.

§ 1º - Na modalidade de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, o resultado obtido com a cobrança destas, poderá ser retido pelas micro e pequenas empresas até 20% (vinte por cento) e as demais empresas até 33% (trinta por cento) do valor bruto das mesmas para pagamento dos encargos fiscais e trabalhistas correspondente, bem como do INSS (parte do empregado), repassando aos empregados das micro e pequenas empresas 80% (oitenta por cento) e das demais empresas 67% (sessenta e sete por cento) do valor remanescente, que serão inclusos em holerite em campo próprio distinto do salário fixo, que deverá ser quitado diretamente ao empregado, devendo esta situação ser anotada em CTPS.

§ 2º - A autorização para a inserção de gorjetas obrigatórias ou compulsórias nas notas dos clientes, bem como os critérios para o rateio e a distribuição e as funções beneficiadas do resultado obtido com a cobrança dessas gorjetas serão, obrigatoriamente estabelecidos em Acordo Coletivo de Trabalho, firmado para esse fim específico, entre a empresa e Sindicato dos Empregados, aplicando-se o que determina a Lei.

§ 3º - O regime de cobrança de gorjetas obrigatórias ou compulsórias, descrito nesta cláusula é opcional, porém, o resultado da cobrança será, sempre, revertido em favor dos empregados, sob pena de ilícito penal



## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**

Passa a partir de 01 de abril de 2022 para os seguintes valores:

R\$ 368,94 (trezentos e sessenta e oito reais e noventa e quatro centavos) para a empresa NÃO optantes pelo REPIS.

R\$ 245,96 (duzentos e quarenta e cinco reais e noventa e seis centavos) para a empresa OPTANTE pelo REPIS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O pagamento da PLR acima previsto será dividido em duas parcelas, sendo que a primeira deverá ser paga em folha de pagamento de setembro/2022 e a segunda em folha de pagamento de março/2023.

**PARAGRAFO SEGUNDO:** O pagamento de PLR anual deverá respeitar as seguintes regras de proporcionalidade: A cada 16 dias trabalhados no mês, o empregado adquirirá o direito a 1/12 avos de PLR.

**PARAGRAFO TERCEIRA:** Poderão os empregadores estabelecerem diretamente com os sindicatos ou com seus empregados regras mais favoráveis a título de PLR, devendo ser respeitado, no entanto, como patamares mínimos as condições de PLR estabelecidas nessa convenção coletiva e as disposições da lei 10.101/2000.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O empregado que tiver recebido uma advertência escrita ou uma suspensão, ou que tiver faltado injustificadamente por mais de 2 (duas) vezes dentro do mês, perderá o avo de PLR daquele mês, mesmo que tenha trabalhado mais do que 15 dias.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Os empregados que se afastarem por auxílio doença por mais de 15 dias dentro do mês não farão jus a avos de PLR pelo período que durar o afastamento.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Os dias de férias são considerados dias trabalhados para fins de direito a avo de PLR.





**PARÁGRAFO SETIMO:** Os valores pagos a título de PLR não tem natureza salarial face ao que preceitua a Lei 10.101/2000, não constituindo base de incidência de qualquer encargo trabalhista.

### **Auxílio Alimentação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO**

As Refeições e Alojamentos fornecidos gratuitamente aos empregados não farão parte do salário

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE**

As empresas estabelecidas fora do perímetro urbano fornecerão a seus empregados transporte gratuito, desde que não haja transporte regular público.

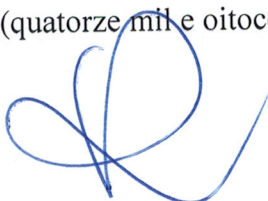
### **Seguro de Vida**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

“As empresas, independentemente do número e empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, e garantidas as coberturas mínimas que constam na presente cláusula. Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, **sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais**. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP:

### **A – Relativas ao empregado titular:**

**R\$ 14.800,00** (quatorze mil e oitocentos reais), em caso de **Morte** do empregado;



**R\$ 14.800,00** (quatorze mil e oitocentos reais), em caso de **Invalidez Total ou Parcial por Acidente** do empregado;

**R\$ 14.800,00** (quatorze mil e oitocentos reais), a título de **Antecipação Especial por Doença** do empregado, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

**R\$ 358,49** (Trezentos e cinquenta e oito reais, quarenta e nove centavos), referente a 2 (duas) **Cestas Básicas** de 25 Kg em caso de morte do empregado;

Até **R\$ 2.739,31** (dois mil, setecentos e trinta e nove reais e trinta e um centavos), de **Auxílio Funeral** à título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado;

Até **R\$ 1.480,00** (um mil, quatrocentos e oitenta reais) de **Auxílio Invalidez Total por Acidente do empregado**, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida

**B – Relativas à família do empregado titular:**

**Cônjuge:** em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia e Morte do empregado;

**Filhos:** em caso de mortes do(s) filho(s), será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte prevista para o empregado. Tratando-se de morte de filho menor de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se á ao reembolso das despesas efetivadas com funeral;

**Doença congênita dos Filhos:** ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**, caberá ao mesmo uma indenização de **25%** (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte do empregado;

**Auxílio Creche:** em caso de **morte do empregado** será pago aos **filhos de até 12 anos, limitado a 2(dois) filhos**. Terão direito a uma verba de **R\$ 112,75** (cento e doze reais e setenta e cinco centavos) mês, por filho, por um período **máximo de 12 (doze) meses**, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada

**Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R\$ 1.060,00** (um mil e sessenta reais)





será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

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

QUANTIDADE	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	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	

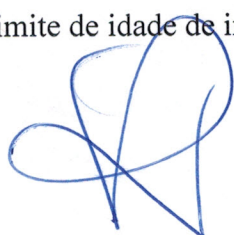
**C – Relativas à empresa empregadora:**

**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, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido

**D –** O valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$8,60 (oito reais e sessenta centavos) por empregado beneficiado;

**E - Os Sindicatos Signatários estabeleceram parceria com a Contrato Corretora de Seguros (11) 3664.6996 ou 0800.7723996 ou [atendimento@contratoseguros.com.br](mailto:atendimento@contratoseguros.com.br) , que oferece através da operadora PORTO SEGURO, apólice de Vida e Acidentes Pessoais que atende na íntegra a presente cláusula.**

**F –** Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;




**G** – Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;

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

**I** – Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta Cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

**J** – As empresas que não pagarem o seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer das hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado com o valor correspondente ao prêmio do seguro, acrescido o cálculo de todo o débito em 100% (cem por cento) pelo inadimplemento, em favor do empregado;

§1º - As empresas terão 30 (trinta) dias, a partir da assinatura da CCT, para contratação do seguro, ou caso já o possuam, adaptar as coberturas para o cumprimento do disposto nesta Cláusula.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

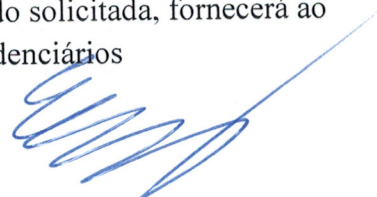
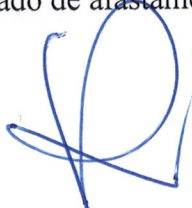
## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - READMISSÃO DO EMPREGADO**

Todo o empregado que for readmitido até 06 (seis) meses após sua demissão estará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que na mesma função

### **Desligamento/Demissão**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO**

Quando da Rescisão de contrato de trabalho, a empresa, quando solicitada, fornecerá ao empregado o atestado de afastamento e salário para fins previdenciários





## **Aviso Prévio**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DISPENSA DE AVISO PRÉVIO**

A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso prévio implica na necessidade da quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa, conforme 6, alínea b, do art. 477 da CLT

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - AVISO PRÉVIO (JUSTA CAUSA) E SUSPENSÃO**

Caso a empresa dispense o empregado sob alegação de que o mesmo praticou falta grave, deverá entregar-lhe no ato carta aviso, sob pena de restar gerada presunção de dispensa imotivada.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Presumir-se-á injusta a suspensão de empregado, quando não lhe forem informados os motivos determinantes, por escrito.

## **Contrato a Tempo Parcial**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM FEIRAS EM GERAL**

As empresas que utilizarem mão-de-obra da categoria para trabalho nas feiras em geral, deverão providenciar junto ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Araçatuba, contrato de trabalho por tempo determinado previsto no art. 479 da CLT, registro em CTPS, e demais benefícios da Convenção vigente, efetuando os pagamentos e recolhimentos proporcionais aos dias trabalhados.

**PARAGRAFO ÚNICO:** As Empresas organizadoras de Eventos, ficam obrigadas á enviar ao Sindicato dos Empregados relação das Empresas locadoras de espaço.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - USO DA MÃO DE OBRA EXTRAS**

As Empresas que utilizarem Empregados contratados em regime Extras, Free-Lance, finais de semanas, até 3 (três) vezes, deverão registrar em CTPS salário proporcional às horas trabalhadas, tendo como base o salário normativo da Categoria, e demais benefícios da Convenção Coletiva Vigente.

**PARAGRAFO ÚNICO:** Em se tratando de Buffets, os mesmos deverão cadastrar-se no Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba e enviar ao Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de Araçatuba relação de funcionários contratados por festa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Ficam as empresas, independentemente de celebração de acordo coletivo com o sindicato dos empregados, autorizadas a contratarem empregados para trabalhar 4 horas diárias, 24 horas semanais.


Parágrafo primeiro: Os empregados contratados para trabalharem 4 horas diárias e 24 horas semanais deverão receber a título de salário base, no mínimo, 55% (cinquenta e cinco por cento) do valor do piso salarial normativo geral ou 55% do piso salarial do REPIS se a empresa estiver devidamente enquadrada no REPIS.

Parágrafo segundo: Os empregados que exercerem a jornada prevista nesta cláusula poderão prestar até 06 horas extras semanais devendo o pagamento das horas extras se dar com adicional de 55%.

### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

Garantia ao empregado admitido para a função do outro, dispensado, sem justa causa de igual salário ao empregado de menor salário, na mesma função, sem considerar vantagens pessoais







## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

O contrato de experiência será estipulado pelas empresas com o prazo mínimo de 30 (Trinta) dias e poderá ser prorrogado por mais 30 (Trinta) dias, não excedendo á 60 dias.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego á mulheres gestantes á partir da concepção, de 60 (sessenta) dias após o termino do afastamento compulsório.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR**

Estabilidade provisória em idade de Prestação de serviço militar do seu alistamento de 30 (trinta) dias após baixa ou desincorporação

### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONCESSÃO PARA POSENTADORIA**

Terá estabilidade no emprego aquele que contar com prazo de 12 (doze) meses para a concessão da aposentadoria, desde que não cometa falta grave, peça a demissão ou não requeira a aposentadoria

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho normal do Empregado é de 7:20 (Sete horas e vinte minutos) por dia, ou seja, 44 horas semanais.

## Prorrogação/Redução de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO

Fica estabelecida a possibilidade de Acordo Coletivo de Trabalho entre empregador e seus respectivos empregados para a prorrogação e compensação da jornada de trabalho, ainda, a prorrogação do intervalo durante a jornada de trabalho, observadas as formalidades prevista pela CLT, para tanto a Empresa deverá solicitar ao Sindicato dos Empregados no Comercio Hoteleiro e Similares de Araçatuba, através de requerimento as normas para formalizar documentação necessária, para o registro no Ministério do Trabalho. Os acordos coletivos que forem celebrados entre as empresas e o Sindicato dos empregados, na vigência desta Convenção, contará com a participação obrigatória do Sindicato Patronal, devendo o sindicato dos empregados comunicar o sindicato patronal dos acordos que serão celebrados com antecedência razoável para ele tome as providencias necessárias para sua efetiva participação.

## Descanso Semanal

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO AOS DOMINGOS

Por força do Decreto 27.048 de 1949 ficam as empresas autorizadas a exigirem o trabalho aos domingos, devendo, para tanto, elaborarem escala de revezamento de modo a garantir aos seus empregados que o descanso semanal coincida pelo menos 1 (uma) vez ao mês com o domingo, independente, do número de domingo havido no mês.

Parágrafo Primeiro: Se o descanso semanal remunerado do empregado não coincidir com o domingo pelo menos uma vez no mês, a empresa devera remunerar em dobro domingo que o funcionário deveria ter descansado.

Parágrafo Segundo: Ficam as empresas autorizadas a exigirem o trabalho nos feriados, devendo, para tanto, concederem a seus empregados no mesmo mês duas folgas compensatória para cada feriado trabalhado. Nos termos da Súmula 146 do TST somente serão pagos em dobro os feriados trabalhados sem a concessão da folga compensatória prevista no caput desta clausula





## Controle da Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro de ponto ou cartão mecanizado para o efetivo controle de horário de trabalho, a fim de possibilitar o real pagamento das horas trabalhadas além da jornada normal. Tal medida deverá ser tomada por todas as empresas, independente, do número de empregados.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas aos empregados estudantes, para prestação de exames escolares, mediante prévia comunicação ao empregador com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas e posterior comprovação, desde que o horário de trabalho coincida integralmente com o horário do exame escolar.

### Duração e Concessão de Férias

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INICIO DE FÉRIAS E PERÍODO AQUISITIVO

O período de férias não poderá iniciar em dias de Sábado e Domingo, assim como no período de dois dias que anteceda o Feriado ou dia de repouso semanal remunerado. Deve prevalecer às regras estabelecidas na Convenção 132 da OIT quanto ao direito de receber as férias indenizadas proporcionais, os empregados que se demitirem do trabalho.

Parágrafo primeiro: Para os empregados contratados para a Jornada de Trabalho (**REGIME DE TEMPO PARCIAL**) Férias de 30 dias, independentemente da quantidade de horas trabalhadas Art. 130-A da Lei 13.467/17.

### Condições de Ambiente de Trabalho



## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RECOMENDAÇÕES**

Recomendar aos empregadores para manterem adequadamente as instalações sanitárias, a higiene e limpeza no local de trabalho, oferecer todos os meios de segurança, materiais e utensílios para execução dos serviços. Quando do pagamento de salário em cheques, permitir que o funcionário compareça em expedientes bancários para tal fim. Encaminhar sempre que possível empregados a cursos, treinamentos ou habilidades profissionais da categoria. Manter a escala de revezamento com antecedência legal. Fornecer lanches gratuitamente quando da realização de serviços extraordinários, bem como manter as boas relações entre empregador e empregados.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - UNIFORME**

Fornecimento gratuito pelo empregador, de uniforme, fardamento e demais peças do vestuário, sempre que exigidos para a execução do trabalho.

### **Primeiros Socorros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas com mais de 05 (cinco) funcionários deverão manter no local de trabalho caixa de primeiros socorros, para possíveis emergências

### **Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE**

A empresa deverá comunicar ao Sindicato em 48 horas o acidente fatal ocorrido com o funcionário, na empresa ou no trajeto

### **Relações Sindicais**





## Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FILIAÇÃO SINDICAL

Os empregadores darão permissão ao Sindicato profissional para, em dia e hora previamente ajustados, promover, através dos seus representantes devidamente credenciados, a filiação de novos associados nos locais de trabalho dos empregados, conforme precedente número 30 do TRT 15 Região

### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS PARA EVENTOS SINDICAIS

As empresas dispensarão, mediante solicitação do Sindicato, os dirigentes sindicais, um por empresa, para participação em congressos, cursos, conferências, reuniões, seminários, sem prejuízo dos respectivos vencimentos. A liberação deverá ser solicitada com antecedência mínima de dez dias, pelo Sindicato, no máximo de cinco dias por ano, conforme precedente número 31 do TRT 15 Região

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando que a assembleia foram, aberta à categoria, inclusive aos não filiados, na forma do artigo 617, parágrafo segundo, da CLT; Considerando que a categoria como um todo, independentemente de filiação sindical, foi representada nas negociações coletivas, de acordo com o estabelecido nos incisos III e VI do artigo 8º da Constituição da República e abrangida, sem nenhuma distinção na presente convenção coletiva;

Considerando que no Direito do Trabalho o coletivo prevalece sobre o individual e que o alcance de melhorias das condições de trabalho deve repercutir favoravelmente aos trabalhadores coletivamente considerados e isso se dá pelo fortalecimento do sindicato;



Considerando que a representação da categoria, associados ou não, e sua abrangência no instrumento normativo, não afeta a liberdade sindical consagrada no inciso V do artigo 8º da Constituição Federal;

Considerando que o Sindicato observou o Enunciado número 38, aprovado na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho que foi promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA);

Considerando que o Sindicato observou o Enunciado número 24 bem como a Nota Técnica número 2 elaboradas e aprovadas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e a orientação da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS);

Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar este acordo fixou livre e democraticamente a contribuição de custeio abaixo especificada:

As empresas descontarão da folha de pagamento de seus empregados, integrantes da categoria associados e não associadas, a título de contribuição assistencial, o percentual de 2% (dois por cento) de suas respectivas remunerações mensais, a ser recolhido de: 01/04/2022 a 31/03/2023, através de guias fornecidas pela Entidade, para pagamento até o dia 07 (sete) de cada mês subsequente. O desconto previsto da contribuição aqui mencionada, fica condicionado à não oposição do empregado.

### **1 - DA OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**

A oposição, se for de vontade do empregado, será manifestada pessoalmente, por escrito, de próprio punho, em duas vias e com a apresentação de documento de identidade com fotografia, no prazo mínimo de 20 (vinte) dias antes do pagamento do salário reajustado, na Sede ou Sub sedes do sindicato profissional, quando será fornecido protocolo.

2 - Os empregados que formalizarem oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, ficam cientes, desde já, que **renunciam expressamente aos Benefícios Negociais conquistados através das Negociações Coletivas**, desonerando a empresa de cumprí-los, em especial ao que diz respeito a: ***PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR), HORAS EXTRAS COM ADICIONAL DE 55% (CINQUENTA E CINCO POR CENTO), ADICIONAL NOTURNO COM ADICIONAL DE 25% (VINTE E CINCO POR CENTO), ASSISTENCIA SINDICAL NO ATO HOMOLOGATÓRIO***. Os demais benefícios econômicos, regulatórios e sociais ficam inalterados e abrangem toda a categoria.



**3 - DAS PENALIDADES,** fica vedado as Empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas contra filiação de trabalhadores às entidades sindicais ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem oposição ao desconto aprovado em Assembleia Geral, podendo as Sindicatos dos Empregados denunciar ao **MPT (Ministério Público do Trabalho)** empresas, escritório de contabilidade ou trabalhadores que realizarem tais condutas, por consistirem em práticas anti-sindicais, sob pena de incorrer pelo Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

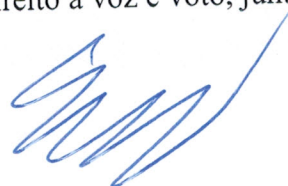
**4 -** A empresa que deixar de descontar a contribuição assistencial dos trabalhadores que não tenham exercido o direito de opor-se conforme estabelecido nos termos e condições prevista na presente CCT- Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2023, ficará responsável pelo ressarcimento dos valores ao Sindicato dos Empregados, acrescido de multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal, independente da multa prevista por cláusula descumprida da Convenção Coletiva, sendo que em se tratando de Contribuição Assistencial dos Empregados, a multa aqui mencionada é por empregado

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

As empresas recolherão á favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba a Contribuição Assistencial no valor ora discriminado: Empresa de pequeno porte (EPP) a importância de R\$ 110,00 (Cento e dez reais), para Microempresa (ME) a importância de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) e para o Micro-empendedor Individual (MEI) R\$ 60,00 (Sessenta reais) a serem recolhidos nas seguintes datas, 15/05/2022, 15/08/2022, 15/11/2022 e 15/02/2023, através de guias distribuídas gratuitamente pela entidade. A multa para o não recolhimento desta contribuição será de 10% (por cento).

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL**

Sem prejuízo das contribuições alencadas nesta CCT, podem as empresas, se assim o desejarem, tornarem-se Sócias da entidade patronal, adquirindo o direito a voz e voto, junto à diretoria do



Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba, e quaisquer decisões, inscrevendo-se em livro próprio, e mediante pagamento mensalidade R\$ 50,00 (cinquenta reais), durante a vigência da presente Convenção, com início em 01/04/2022 a 31/03/2023.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES**

Visando dar segurança jurídica as empresas e aos trabalhadores, os sindicatos representativos **RECOMENDAM** as empresas da categoria, que façam as homologações, das rescisões contratuais de seus empregados dentro do prazo legal, preferencialmente no Sindicato dos Empregados desta Categoria Profissional e nas suas Sub-Sedes, para todos os trabalhadores que contem com um mínimo de 6 (seis) meses de registro ou mais em suas empresas. No ato homologatório, as empresas deverão apresentar os documentos legalmente exigidos por lei.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - QUADRO DE AVISO**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, as empresas colocarão à disposição do Sindicato quadro de Avisos para a afixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se de sua afixação dentro do prazo de 8 (oito) horas posteriores à do documento.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E SINDICAL REMESSA DE COPIAS DE GUIAS**

Os empregadores entregarão, ao sindicato dos Empregados, cópias das guias das contribuições sindical e assistencial, com a relação nominal dos respectivos contribuintes e indicação dos salários destes, no prazo de 30 dias, contados da data do desconto, conforme Precedente Normativo 24/TRT 15 Região.

#### **Disposições Gerais**





## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA

Será competente a Justiça do Trabalho para conhecer e julgar Ações de Cumprimento envolvendo quaisquer das partes ou condições do presente Acordo, conforme lei 8.984, de 07 de fevereiro de 1995, a que compete o art. 114 da Constituição Federal

## Descumprimento do Instrumento Coletivo

## CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MULTA

Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por cláusula de cada sentença normativa, ou Acordo Coletivo descumprido, revertendo o valor correspondente em benefício da parte prejudicada, sendo que em se tratando de Contribuição Assistencial dos Empregados, a multa aqui mencionada é por empregado.

GERALDO DOS REIS

Presidente

SINDICATO DOS EMP NO COM HOTELEIRO E SIM DE ARACATUBA

GERALDO DOS REIS

Secretário Geral

FEDERACAO EMPREGS COMERCIO HOTELEIRO SIMIL ESTA S PAULO

EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE ARACATUBA

EUFLAVIO DE CARVALHO JUNIOR

Vice-Presidente

FED HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES EST SAO PAULO