



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

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 Vice Presidente, 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). NANCY APARECIDA PAES DE CARVALHO; 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). NANCY APARECIDA PAES DE CARVALHO; 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 2024 a 31 de março de 2025 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, Avandava/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, Lavinia/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.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL NORMATIVO

Passa a partir de 01 de abril de 2024 para o valor de R\$ **1.813,40 (hum mil oitocentos e treze reais e quarenta centavos)** somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ **1.895,82 (hum mil oitocentos e noventa e cinco reais e oitenta e dois 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) CHURRASQUEIRO (A) PIZZAILO (A) RECEPCIONISTA DE HOTEL E SUSHIMAN

Os trabalhadores (as) que exercem as funções acima mencionadas, terão o salário diferenciado, sendo que a partir de 01 de abril de 2024, passam ser de R\$ **2.004,60 (dois mil e quatro reais e sessenta centavos)**, durante o Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial será de R\$ **2.166,18 (dois mil cento e sessenta e seis reais e dezoito 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 nas funções acima mencionadas, 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 2024 para o valor de R\$ **1.648,53 (hum mil seiscentos e quarenta e oito reais e cinquenta e três centavos)**, somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ **1.717,76 (hum mil setecentos e dezessete reais e setenta e seis 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) CHURRASQUEIRO (A) PIZZAILO (A) RECEPCIONISTA DE HOTEL (A) E SUSHIMAN OPTANTES DO REPIS

Os **trabalhadores (as)** que exercem as funções acima mencionadas, terão o salário diferenciado, sendo que a partir de 01 de abril de 2024, passa ser R\$ **1.823,28 (hum mil oitocentos e vinte e três reais e vinte e oito centavos)**, durante o Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial, será de R\$ **1.970,00 (hum mil e novecentos e setenta reais)**

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 nas funções acima, 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 Repis.

CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os Salários vigentes em 31/03/2024, aplicar-se-á o índice de 4,86%, observando que caso o salário reajustado não atinja o valor do piso salarial normativo, e piso do Repis, deve ser esse majorado para tanto.

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

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/2024/2025;
- 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 01/04/2024 a 31/03/2025, as empresas optantes deverão ao longo da vigência do certificado pagar para o Sindicato Patronal uma taxa trimestral de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais) e para o Sindicato dos Empregados uma taxa trimestral de R\$ 125,00 (cento e vinte e cinco reais).

Parágrafo 5º - Os pagamentos dos valores previstos no parágrafo anterior devidos aos Sindicatos deverão ser realizados nas seguintes datas: 15/05/2024; 15/08/2024; 15/11/2024 e 15/02/2025, mediante guia própria fornecida gratuitamente por cada Sindicato.

Parágrafo 6º: Cabe lembrar que mesmo pagando as taxas previstas no parágrafo 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 30 (trinta) 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 01/04/2024 até 31/03/2025 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@sinhoesaracatuba.com.br. E-mail do Sindicato dos Empregados: 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 de 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 1/04/2024, independentemente da emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, devendo, para tanto, protocolarem o requerimento de adesão no sindicato patronal até o dia 10/05/2024

Parágrafo 18º - As empresas que possuem o certificado de adesão ao REPIS 2023/2024 ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS 2024/2025 já a partir de 1/04/2024, ainda que não tenham requerido a renovação do certificado 2024/2025 entre os meses de janeiro e fevereiro/2024, contudo, deverão OBRIGATORIAMENTE requerer a renovação do certificado 2024/2025 até no máximo 10/05/2024 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 1/04/2024 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 10/05/2024

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 10/05/2024, na data da homologação ela já deverá ter em mãos o seu certificado.

Parágrafo 22º - A data de 10/05/2024 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 2024/2025.



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/2024/2025 de requerimentos protocolados após 10/05/2024.

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 não desejarem, apresentar a negativa do vale.

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.

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.



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - PRODUTIVIDADE

A partir de 01/12/2020 a produtividade estabelecida na CCT 2018/2019 é 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 01/04/2024, será aplicado o percentual de 2% (dois por cento) à Título de Produtividade, para quem já estava na empresa desde abril de 2023

A empresas que já pagam a produtividade e que optarão por deixar de pagar a partir de 01/04/2024 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 31/03/2024 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.

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



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 2024 para os seguintes valores:

R\$ 442,13 (quatrocentos e quarenta e dois reais e treze centavos), para a empresa NÃO optantes pelo REPIS.

R\$ 295,00 (duzentos e noventa e cinco reais) para a empresa OPTANTE pelo REPIS.



PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os empregados que formalizarem oposição ao desconto da Contribuição Assistencial, ficarão ciente que renunciam expressamente aos Benefícios Negociais conquistados através das Negociações Coletivas 2024/2025, desonerando a empresa de cumprí-los, em especial ao que diz respeito a: **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS (PLR)**.

PARAGRAFO SEGUNDO: O pagamento da PLR acima previsto será dividido em duas parcelas, sendo que a primeira deverá ser paga em folha de pagamento de setembro/2024 e a segunda em folha de pagamento de março/2025.

PARAGRAFO TERCEIRA: 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 QUARTO: 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 QUINTO: 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 SEXTO: 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 SETIMO: Os dias de férias são considerados dias trabalhados para fins de direito a avo de PLR.

PARÁGRAFO OITAVO: 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.



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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - CESTA DE BENEFÍCIOS – PROTEÇÃO SEGURO DE VIDA, ACIDENTES PESSOAIS, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL.

As empresas, independentemente do número e empregados, contratarão e manterão a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados, **sem custo ao trabalhador**, com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas terão até 15 de maio de 2.024, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO, contidas nesta cláusula, que terá vigência obrigatória a partir de **01 de maio de 2.024**.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Farão jus aos benefícios dessa cláusula todos os trabalhadores, não havendo limite de idade de ingresso do empregado no devido benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: 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 QUARTO: As entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem e indicam a **Contrato Corretora de Seguros** como empresa HOMOLOGADA, que oferecerá o produto que atenderá a totalidade da presente cláusula pelo valor mensal de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por empregado, que poderá ser contatadas através do e-mail atendimento@contratoseguros.com.br , ou 11-3664.3996 / 0800 772 3996 – WhatsApp 11-93237 1093).

PARÁGRAFO QUINTO: 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 e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO da cobertura e assistência não concedida aplicando a pena também ao valor dos procedimentos previstos no PLANO ODONTOLÓGICO, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais, em favor da parte prejudicada.** 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\$ 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 Permanente 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;
- ✓ Até R\$ 1.480,00 (um mil e 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
- ✓ R\$ 1.200,00 – (um mil e duzentos reais) referente a 06 (seis) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
- ✓ Até R\$2.740,00 (dois mil e setecentos e quarentas reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento
- ✓ 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;



- ✓ **Orientação Médica por Telefone.**
- ✓ **Assistência Recolocação Profissional;**
- ✓ **Assistência Anti-Stress;**
- ✓ **Assistência Nutricional;**
- ✓ **Assistência Farmacêutica;**

B) Relativas à família do empregado titular:

- ✓ **RS 1.060,00** (um mil e sessenta 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;
- ✓ **RS 7.400,00** (sete mil e quatrocentos reais) em caso de **Morte do cônjuge;**
- ✓ **RS 7.400,00** (sete mil e quatrocentos 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;
- ✓ **RS 3.700,00** (três mil e setecentos 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

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:

Até R\$ 2.220,00 a título de Reembolso à empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular: Ocorrendo a Morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até R\$ 2.220,00 (dois mil, duzentos e vinte reais), a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido

II- PLANO ODONTOLÓGICO.

a) Os procedimentos mínimos garantidos e que deverão ser oferecidas pelo Plano Odontológico contratado deverá ser o **ROL MÍNIMO da ANS (Agência Nacional de Saúde)**, cuja relação dos mais de 180 procedimentos cobertos está em anexo a esta convenção e podem ser solicitados aos sindicatos anuentes ou junto a corretora homologada.

b) **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).

- **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.



PARÁGRAFO SEXTO: DEPENDENTES DO PLANO ODONTOLÓGICO. Aos trabalhadores devidamente sindicalizados, que queiram incluir por conta própria seus dependentes no PLANO ODONTOLÓGICO, o valor oferecido será custeado integralmente pelo próprio empregado, podendo este valor ser descontado diretamente em folha de pagamento, mediante contratação do próprio colaborador e o valor descontado será no máximo de R\$ 18,40 (dezoito reais e quarenta centavos) por dependente.

PARÁGRAFO SÉTIMO: TRABALHADORES AFASTADOS. Os trabalhadores já afastados terão as seguintes condições:

- a) Trabalhadores 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, com exceção dos afastados por licença maternidade e serviço militar;
- b) Os trabalhadores já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro;
- c) Se o trabalhador for afastado e já fazer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro.

PARÁGRAFO OITAVO: A falta de implementação dos itens I e II apresentados no “caput” desta presente cláusula pelos empregadores, acarretará:

- a) Deverá ao trabalhador, em sua rescisão contratual, 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.

PARÁGRAFO NONO: As penalidades previstas no parágrafo oitavo serão aplicadas, sem prejuízo das demais multas previstas parágrafo quinto

PARÁGRAFO DÉCIMO: Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem um produto em acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, **cabendo ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIROS E SIMILARES DE ARAÇATUBA E**



REGIÃO 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, da orientação médica por telefone, das assistências e do plano odontológico bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias. Instituição empregadora poderá optar por outra empresa, que não o da parceria já mencionada, desde que as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados.

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.

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

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.

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 a 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 6 horas diárias e 36 horas semanais, e 4 horas diárias com 24 horas semanais.

Parágrafo primeiro: Os empregados contratados para trabalharem 6 horas diárias e 36 horas semanais deverão receber a título de salário base, no mínimo, 85% (oitenta e cinco



por cento) do valor do piso salarial normativo geral ou 85% do piso salarial do REPIS se a empresa estiver devidamente enquadrada no REPIS.

Parágrafo segundo: 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 terceiro: Os empregados que exercerem a jornada prevista no **parágrafo segundo** poderão prestar até 06 horas extras semanais devendo o pagamento das horas extras se dar com adicional de 55%.

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.

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



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

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.

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.

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 devesse 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 cláusula

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTROLE DE HORÁRIO DE TRABALHO

É obrigatória a utilização de livro de ponto ou cartão mecanizado ou eletrônico 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - INICIO DE FÉRIAS E PERIODO 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.



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.

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

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

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

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

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 em 30/10/2023, foi publicado o acórdão do ED-ARE 1.018.459, em que o Supremo Tribunal Federal (STF), **fixada a seguinte tese para o Tema de Repercussão Geral n. 935**, reconheceu a constitucionalidade da instituição de contribuição assistencial no acordo ou convenção coletiva, a ser cobrada de empregados associados ou não ao sindicato, desde que garantido o direito de oposição.

Considerando que a mesma assembleia que autorizou o Sindicato a manter negociações coletivas e celebrar Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho, fixou livre e democraticamente a contribuição de custeio abaixo especificada:

As empresas se obrigam a descontar em folha de pagamento e recolher de seus empregados, integrantes da categoria, a título de contribuição assistencial, o percentual de 2% (dois por cento) de suas respectivas remunerações mensais, a ser recolhido de 01/04/2024 a 31/03/2025, até o dia 07 (sete) de cada mês subsequente, aprovado nas assembleias do sindicato profissional que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

PARÁGRAFO 1º - A Contribuição referida no caput será recebida pelo Sindicato da categoria profissional através de boleto bancário e ou Pix, onde obrigatoriamente, deverá informar o percentual;

PARÁGRAFO 2º - A Contribuição assistencial poderá ser recolhida diretamente nos caixas do sindicato, mediante recibo;

PARÁGRAFO 3º - Ocorrendo atraso superior a 30 (trinta) dias, além da multa de 10% (dez por cento), correrão juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, sobre o valor do principal;

PARÁGRAFO 4º - A multa estabelecida no item anterior será aplicada sobre o valor original acrescido de correção e juros;

PARÁGRAFO 5º - **DA OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL:**



A oposição, se for de vontade do empregado, será manifestada através de carta escrita de próprio punho, em duas vias, contendo os dados do trabalhador assim como da empresa a qual pertence, entregue pessoalmente, com a apresentação de documento de identidade com fotografia. O prazo para apresentação de oposição ao desconto da Contribuição será de 15 (quinze) dias, a partir da assinatura e publicação do informativo da Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2025, na Sede do Sindicato profissional, em horário das 9h30 as 12 horas e das 14 horas as 16h30, de segunda a sexta feira, na Sub-sede do Sindicato em horário das 10 horas 12 horas e das 14 horas as 16 horas, de segunda a sexta feira, quando será fornecido protocolo. Não serão aceito cartas de oposição enviadas via correio, assim como via correio eletrônico, email. Os trabalhadores que forem admitidos após a assinatura da convenção terão o mesmo período e as mesmas normas para fazer a carta de oposição a contribuição, ou seja 15 dias após a admissão, deverão comprovar através da Carteira de trabalho.

PARÁGRAFO 6º - 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.

PARÁGRAFO 7º - **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 antissindicais, sob pena de incorrer pelo Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

PARÁGRAFO 8º - 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 2024/2025, 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 TRIMESTRAL

As empresas recolherão á favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba a Contribuição Assistencial Patronal 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, 15/05/2024, 15/08/2024, 15/11/2024 e 15/02/2025, através de guias distribuídas gratuitamente pela entidade. A multa para o não recolhimento desta contribuição será de 10% (por cento).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL MENSAL PATRONAL DE SOLIDARIEDADE (CAMPS).

Para fins de adequação da nomenclatura da contribuição/ taxa de solidariedade inserida na CCT 2023/2024, passa a taxa de solidariedade a se chamar contribuição assistencial mensal patronal de solidariedade (CAMPS).

Considerando que o sindicato vem passando nos últimos anos sérios problemas financeiros pela falta de recolhimento de contribuição;

Considerando que atualmente a contribuição sindical não é mais obrigatória;

Considerando que se a categoria não contribuir com a manutenção do sindicato, o sindicato patronal local deixará de existir;

Considerando que para negociar anualmente os reajustes e demais obrigações e direitos da categoria, o sindicato precisa manter uma sede e uma equipe, o que demanda custos administrativos, técnicos e jurídicos.

Considerando que o sindicato patronal participa compulsoriamente da negociação da convenção coletiva de sua categoria e que todos os integrantes, associados ou não, são atingidos pelas negociações.



Considerando que a categoria abrangida pela CCT deve participar do financiamento do processo sob pena de extinção do sindicato local e inviabilização da atuação sindical na localidade abrangida pelo sindicato patronal.

Considerando que para estipular condições de trabalho aplicáveis a categoria é necessária a participação do sindicato patronal e que para participar ele precisa se manter o ano inteiro, ou seja, sem sindicato não tem convenção e sem sindicato não é possível atender o disposto no artigo 611 da CLT, ou seja, não é possível negociar as condições de trabalho dos trabalhadores da categoria;

Considerando que nos termos do art. 513, e, da CLT, o sindicato pode impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.

Considerando que assembleia regularmente convocada é fonte legítima para estipular contribuição destinada ao custeio da atividade sindical;

Considerando que houve aprovação/autorização em assembleia da categoria do pagamento de uma da contribuição assistencial mensal patronal de solidariedade (CAMPS), como forma de solidariedade ao sindicato, para que ele possa se manter e negociar as condições de trabalho da categoria e assim atender os anseios do artigo 611 da CLT.

Considerando que a categoria foi convocada para discutir a aprovação da referida contribuição em assembleia, tendo havido participação de empresas filiadas e não filiadas:

Considerando que a aprovação da contribuição mencionada, foi unânime pelas empresas que participaram da assembleia, ou seja, foi aprovada por empresas filiadas ou não;

Considerando os termos do tema 935 do STF que declarou constitucional a exigência de pagamento de contribuição assistencial, mesmo dos não associados, desde que seja possibilitado o direito a oposição;

Para que o sindicato possa continuar negociando a convenção coletiva de trabalho da categoria, todas as empresas da categoria do sindicato patronal deverão pagar ao sindicato a contribuição assistencial mensal patronal de solidariedade (CAMPS), que tem o objetivo manter o sindicato ativo para defesa da categoria.

A **contribuição assistencial mensal patronal de solidariedade (CAMPS)** será de, **R\$ 60,00** (sessenta reais) por mês, a partir do mês de 05/2024, até o mês de 04/2025, a ser recolhida através de guias fornecidas pela Entidade, para pagamento todo dia 15 (quinze).

Parágrafo primeiro: As empresas que não quiserem pagar a referida taxa (CAMPS) deverão apresentar sua oposição por documento escrito, entregue ao sindicato, assinado pelo sócio representante da empresa, com firma reconhecida, até 15 dias corridos contados da publicação do presente informativo em jornal de circulação em Araçatuba/SP e região. As empresas de Araçatuba/SP, deverão entregar a oposição pessoalmente na sede do Sindicato, já as empresas fora de Araçatuba/SP ficam autorizadas a enviarem a oposição,



nos mesmos requisitos, por e-mail cujo e-mail, deve partir do sócio administrador da empresa.

Parágrafo segundo: As empresas que estiverem em dia com o pagamento da contribuição assistencial mensal patronal de solidariedade (CAMPS) ficam dispensadas de recolherem a **taxa trimestral patronal** do REPIS. Se a empresa deixar de pagar (CAMPS) após o recebimento do certificado do REPIS, será notificada pelo sindicato para regularizar o pagamento da (CAMPS) ou pagar a taxa do repis, sob pena cancelamento do certificado.

Parágrafo terceiro: As empresas que estiverem com sua **contribuição assistencial mensal patronal de solidariedade (CAMPS)** em dia também ficam dispensadas do pagamento da “contribuição assistencial patronal trimestral”.

Parágrafo quarto: As empresas que forem abertas no decorrer do ano 01/04/2024 a 31/03/2025, tem até 15 (quinze) dias após a data da abertura para manifestar sua oposição por documento escrito, entregue ao sindicato, assinado pelo sócio representante da empresa, com firma reconhecida, nos mesmos moldes descritos no parágrafo primeiro.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA PATRONAL (CAP)

Sem prejuízo das contribuições elencadas nesta CCT, podem as empresas, se assim o desejarem, tornarem-se sócios da entidade patronal, adquirindo o direito a voz e voto, junto à diretoria do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba, SP, e quaisquer decisões, inscrevendo-se em livro próprio, e mediante pagamento de mensalidade R\$ 50,00 (cinquenta reais), durante a vigência da presente Convenção, com início em 01/04/2024 a 31/03/2025.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 QUINQUAGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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.
------------	-----------	--------	----	---------

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - COMPETÊNCIA

Será competente à 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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA

Os empregadores pagarão multa de 10% (dez por cento) do salário normativo da categoria por cláusula da Convenção Coletiva, sentença normativa e 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

Vice-Presidente

FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS DE HOSPEDAGEM, ALIMENTAÇÃO PREPARADA E BEBIDAS A VAREJO NOS ESTADOS DE SÃO PAULO E MATO GROSSO DO SUL (FETRHOTEL SP/MS)

NANCY APARECIDA PAES DE CARVALHO

Presidente

SINDICATO DE HOTEIS REST BARES E SIMILARES DE ARACATUBA

NANCY APARECIDA PAES DE CARVALHO

Vice-Presidente

FED HOTEIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES EST SAO PAULO