



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Aracatuba/SP TelefoneWhats: (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, Telefone: (18) 3622-4496



Convenção Coletiva De Trabalho 2026/2027

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO HOTELEIRO E SIMILARES DE ARACATUBA, CNPJ n. 51.102.952/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. 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 RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE ARACATUBA, CNPJ n. 51.106.946/0001-78, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sra. 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:

1ª CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2026 a 31 de março de 2027 e a data-base da categoria em 01º de abril.

2ª 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, Aracatuba/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, Lavinia/SP, Luziânia/SP, Magda/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga do Sul/SP, Nova Independência/SP, Nova Luzitânia/SP,



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Aracatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

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.

3ª CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL NORMATIVO

Passa a partir de 01 de abril de 2026 para o valor de **R\$ 2.027,91 (dois mil vinte e sete reais e noventa e um centavos)**, somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de **R\$ 2.120,08 (dois mil cento e vinte reais e oito centavos)**.

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

4ª CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL DO TRABALHADOR(A) QUALIFICADO(A) COMO: COZINHEIRO (A), CHURRASQUEIRO (A), PIZZAIOLO (A), RECEPCIONISTA DE HOTEL E SUSHIMAN

Os trabalhadores (as) que exercem as funções de **COZINHEIRO(A), CHURRASQUEIRO(A), PIZZAIOLO(A), RECEPCIONISTA DE HOTEL e SUSHIMAN**, terão o salário diferenciado, sendo que a partir de 01 de abril de 2026, passa ser de **R\$ 2.241,73 (dois mil duzentos e quarenta e um reais e setenta e três centavos)**, durante o Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial será **R\$ 2.422,44 (dois mil quatrocentos e vinte e dois reais e quarenta e quatro centavos)**.

4.1 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.

4.2 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 por qual das funções será anotada em sua CTPS, (churrasqueiro ou cozinheiro).

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

5ª CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL – REPIS

Passa a partir de 01 de abril de 2026 para o valor de R\$ 1.843,54 (hum mil oitocentos e quarenta e três reais e cinquenta e quatro centavos), somente no Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial Normativo será de R\$ **1.920,96 (hum mil novecentos e vinte reais e noventa e seis centavos)**.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**



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

6ª CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL DO TRABALHADOR (A) QUALIFICADO (A) COMO COZINHEIRO (A), CHURRASQUEIRO (A), PIZZAIOLO (A), RECEPCIONISTA DE HOTEL (A) E SUSHIMAN, OPTANTES DO REPIS

Os trabalhadores (as) que exercem as funções acima mencionada, terão o salário diferenciado, sendo que a partir de 01 de abril de 2026, passa ser **R\$ 2.038,97 (dois mil trinta e oito reais e noventa e sete centavos)**, durante o Contrato de Experiência de 60 (sessenta) dias. Após este período, o Piso Salarial será **de R\$ 2.203,05 (dois mil e duzentos e três reais e cinco centavos)**.

6.1 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.

6.2 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 por qual das funções será anotada em sua CTPS, (churrasqueiro ou cozinheiro).

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

7ª CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Sobre os Salários vigentes em 31/03/2026, aplicar-se-á o índice de **5,5%**, observando que caso o salário reajustado não atinja o valor do piso salarial normativo, e piso do Repis, deve ser esse majorado para tanto.

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

8ª 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;



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

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 microempreendedores 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.

8.1 PARÁGRAFO PRIMEIRO - Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites:

Microempreendedor 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).

8.2 PARÁGRAFO SEGUNDO: Na hipótese de legislação superveniente que vier a alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados.

8.3 PARÁGRAFO TERCEIRO - 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:



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats:** (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone:** (18) 3622-4496

- 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 Microempreendedor Individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS/2026/2027;
- c) Compromisso de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

8.4 PARÁGRAFO QUARTO - Feito o Requerimento de adesão ou Renovação, para receberem seus certificados e utilizarem seus benefícios do REPIS de 01/04/2026 a 31/03/2027, as empresas optantes deverão ao longo da vigência do certificado pagar para o Sindicato Patronal uma taxa trimestral de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais) e para o Sindicato dos Empregados uma taxa trimestral de R\$ 140,00 (cento e quarenta reais).

8.5 PARÁGRAFO QUINTO - Os pagamentos dos valores previstos no parágrafo anterior devidos aos Sindicatos deverão ser realizados nas seguintes datas: 20/05/2026; 20/08/2026; 20/11/2026 e 20/02/2027, mediante guia própria fornecida gratuitamente por cada Sindicato.

8.6 PARÁGRAFO SEXTO: 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.

8.7 PARÁGRAFO SÉTIMO: - As Entidades Sindicais, tanto profissionais quanto patronais, deverão fornecer às empresas solicitantes o CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, desde que tenham cumprido todos os pré-requisitos estabelecidos nos parágrafos anteriores, incluindo o pagamento das taxas devidas. O certificado será emitido no prazo máximo de até 30 (trinta) dias úteis, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo Sindicato Patronal, acompanhada da documentação exigida. Caso seja identificada alguma irregularidade, a empresa será comunicada e deverá regularizar sua situação, dentro de 10 (dez) dias úteis. A emissão dos certificados pelas entidades sindicais ocorrerá mediante solicitação enviada por e-mail ao sindicato patronal, com cópia ao sindicato dos empregados. Além disso, os sindicatos disponibilizarão o certificado às empresas solicitantes, desde que estejam em dia com as contribuições para ambas as entidades, respeitando o prazo de 30 (trinta) dias úteis.

8.8 PARÁGRAFO OITAVO; - 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.

8.9 PARÁGRAFO NONO: 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats:** (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone:** (18) 3622-4496

8.10 PARÁGRAFO DÉCIMO: 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.

8.11 PARÁGRAFO DECIMO PRIMEIRO: - 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 01/04/2026 até 31/03/2027 a prática de pisos salariais diferenciados.

8.12 PARÁGRAFO DECIMO SEGUNDO: - 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/sencotel002@gmail.com.

8.13 PARÁGRAFO DECIMO TERCEIRO: - 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.

8.14 PARÁGRAFO DECIMO QUARTO - 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.

8.15 PARÁGRAFO DECIMO QUINTO: A comprovação perante a Justiça do Trabalho de Adesão ao REPIS também deverá ser feita com a apresentação do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS.

8.16 PARÁGRAFO DECIMO SEXTO: - 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.

8.17 PARÁGRAFO DECIMO SETIMO: - As empresas que preencherem os requisitos desta cláusula ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS já a partir de 01/04/2026, independentemente da emissão do CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS, devendo, para tanto, protocolarem o requerimento de adesão no sindicato patronal até o dia 10/05/2026

8.18 PARÁGRAFO DECIMO OITAVO: - As empresas que possuem o certificado de adesão ao REPIS 2026/2027 ficam autorizadas a praticarem os valores dos salários dos REPIS 2026/2027 já a partir de 01/04/2026, ainda que não tenham requerido a renovação do certificado 2026/2027 entre os meses de janeiro e fevereiro/2026, contudo, deverão OBRIGATORIAMENTE requerer a renovação do certificado 2026/2027 até no máximo 10/05/2026 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.

8.19 PARÁGRAFO DECIMO NOVO: Se a empresa passar a pagar o salário do REPIS a partir de 1/04/2026 e posteriormente o seu requerimento de adesão ou de renovação for indeferido ela ficará obrigada a pagar as respectivas diferenças salariais.

8.20 PARÁGRAFO VIGÉSIMO - 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 10/05/2026

8.21 PARÁGRAFO VIGÉSIMO PRIMEIRO: - 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 10/05/2026, na data da homologação ela já deverá ter em mãos o seu certificado.

8.22 PARÁGRAFO VIGÉSIMO SEGUNDO - A data de 10/05/2026 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 2026/2027.

8.23 PARÁGRAFO VIGÉSIMO TERCEIRO - Somente em casos excepcionais, como por exemplo abertura de novas empresas, ficam os sindicatos autorizados a emitirem o certificado de adesão ao REPIS/2026/2027 de requerimentos protocolados após 10/05/2026.

9ª CLÁUSULA NONA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

10ª 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.

11ª CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE FÉRIAS 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.





Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats:** (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone:** (18) 3622-4496



12ª 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.

13ª 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 01/04/2026, será aplicado o percentual de 2% (dois por cento) à Título de Produtividade, para quem já estava na empresa desde abril de 2025

A empresas que já pagam a produtividade e que optarão por deixar de pagar a partir de 01/04/2026 deverão integrar o valor pago 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 31/03/2026 conforme vinha sendo feito em anos anteriores.

14ª 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.

15ª 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.

16ª 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

16.1 PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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.

16.2 PARÁGRAFO SEGUNDO- 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.

16.3 PARÁGRAFO TERCEIRO - 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

17ª CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS - PLR

Passa a partir de 01 de abril de 2026 para os seguintes valores:

- **R\$ 538,94 (quinhentos e trinta e oito reais e noventa e quatro centavos)** para a empresa NÃO optantes pelo REPIS.
- **R\$ 359,60 (trezentos e cinquenta e nove reais e sessenta centavos)** para a empresa OPTANTE pelo REPIS.

17.1 PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento da PLR acima previsto será dividido em duas parcelas, sendo:

- **1ª parcela em folha de pagamento de setembro/2026**
- **2ª parcela em folha de pagamento de março/2027.**

17.2 PARÁGRAFO 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.

17.3 PARÁGRAFO 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP TelefoneWhats: (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, Telefone: (18) 3622-4496

17.4 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.

17.5 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.

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

17.7 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.

18ª CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO

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

19ª CLÁUSULA DÉCIMA NONA - TRANSPORTE

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

20ª CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIOS

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão em favor dos seus empregados, sem custo ao trabalhador e com as garantias assistenciais e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula:

- Proteção Seguro de Vida e Cesta de Benefícios;
- Plano Odontológico;
- Telemedicina.

20.1 PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas terão até 15 de maio de 2.026, para adaptar-se as novas condições da prestadora de serviços, contidas nesta cláusula, que terá vigência obrigatória a partir de 01 de abril de 2.026.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**



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

20.3 PARÁGRAFO TERCEIRO: Para cada trabalhador coberto pelo seguro de vida, telemedicina 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 dos planos telemedicina e 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.

20.4 PARÁGRAFO QUARTO – DAS CORRETORAS HOMOLOGADAS E DOS SERVIÇOS

As corretoras homologadas no âmbito da presente Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027 ficam à disposição das empresas abrangidas, sendo a contratação de seus serviços de livre e exclusivo critério do empregador.

A escolha da corretora e/ou prestadora de serviços será realizada diretamente pelo contratante, conforme sua conveniência e interesse, não havendo qualquer imposição, direcionamento ou indicação específica por parte do sindicato patronal ou laboral, restando assegurada a plena autonomia do empregador na decisão.

Fica expressamente reconhecido que cada corretora e/ou empresa prestadora possui condições, coberturas, rede de atendimento, valores e serviços próprios e distintos entre si e abaixo mencionados, cabendo ao empregador avaliar e optar pela alternativa que melhor atenda às suas necessidades, desde que observados os requisitos mínimos estabelecidos nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2027.

A instituição empregadora poderá, ainda, optar pela contratação dos serviços de seguro de vida, telemedicina e assistência odontológica por intermédio de empresa diversa, devendo, neste caso, assegurar a equivalência mínima das coberturas, garantias e assistências previstas nesta Convenção.

Fica expressamente vedado às corretoras e/ou prestadoras de serviços a comercialização, oferta ou inclusão de quaisquer serviços, produtos ou benefícios que não estejam expressamente previstos, descritos e autorizados na presente Convenção Coletiva de Trabalho, sob pena de aplicação das penalidades previstas neste instrumento.

Para fins de comprovação, a empresa deverá apresentar ao sindicato patronal, quando solicitado, documentação hábil que comprove o atendimento às exigências convencionais, ficando sujeita, em caso de descumprimento, às penalidades previstas nesta Convenção, inclusive multa normativa, sem prejuízo da obrigatoriedade de regularização.

CONTINUA NA PÁGINA 12 DA CONVENÇÃO COLETIVA 2026/2027



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**



CONTINUAÇÃO DA PÁGINA 11 DA CONVENÇÃO COLETIVA 2026/2027

Abaixo as Empresas Homologadas em ordem alfabética:

1 – AESP Odontologia e Telemedicina – Quero Benefícios – Ibam Administradora e Agenciadora de Benefícios Ltda

➤ (Odontologia + Telemedicina – Seguro Vida e Cestas de Benefícios)

Valor por funcionário: R\$28,60 (vinte e oito reais e sessenta centavos)

Valor por dependente: R\$15,00 (quinze reais cada dependente, no plano odontológico)

Contato: 11 2813 5656 / 11- 9 3205 0571 / 0800 772 0161 /

Whats 11 9 9930 0656 / 11 93805 1962 Carlos

E-mail: cadastro@aespodonto.com.br - sac@ibambeneficios.com.br

Site: aespodonto.com.br

Para o beneficiário, o acesso será via aplicativo digital.

Plano odontológico

O plano deverá garantir, no mínimo, o Rol de Procedimentos da ANS (Agência Nacional de Saúde Suplementar)

Procedimentos:

- Urgência e emergência 24hrs; Procedimentos preventivos; Dentística restauradora; Periodontia; Cirurgias odontológicas, inclusive extração do siso; Radiologia; Odontopediatria; Próteses Conforme Rol ANS; Endodontia.
- São mais de 237 procedimentos para melhor atender os beneficiários da classe.
- Abrangência em toda área abrangida por esta convenção.

Telemedicina com especialistas

O benefício contemplará atendimento nas seguintes especialidades médicas:

- Cardiologia; Clínica médica; Dermatologia; Gastroenterologia; Ginecologia; Medicina da família; Ortopedia e Pediatria.

As consultas serão realizadas por vídeo chamada em ambiente virtual seguro, por profissional habilitado e credenciado.

O atendimento de telemedicina previsto nessa cláusula não se destina a situações de urgência e emergência, risco iminente à vida ou necessidade de atendimento presencial imediato, hipóteses em que o beneficiário deverá procurar diretamente os serviços públicos ou privados de pronto atendimento, pronto socorro ou emergência.

A utilização do benefício observará os critérios operacionais definidos pela administradora e pela plataforma responsável pela execução do atendimento, inclusive ao cadastro, elegibilidade, validação dos beneficiários, agendamento, confirmação de dados, regras de acesso e disponibilidade do serviço.

O benefício possui natureza exclusivamente assistencial, preventiva e de apoio à saúde, não se caracterizando como salário in natura, não integrando a remuneração do empregado para quaisquer efeitos legais, trabalhistas, previdenciários, fiscais ou rescisórios.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**



Farmácias: acesso a descontos na aquisição de medicamentos junto às redes de Farmácias Drogasil e Droga Raia, observadas as condições e critérios estabelecidos pelas respectivas empresas conveniadas. Os descontos mencionados aplicam-se exclusivamente à compra de medicamentos, não sendo extensivos a outros produtos comercializados pelas referidas redes.

Assistência Funeral

Auxílio por morte acidental: **até R\$ 2.700,00**

Seguro de Vida (MGC)

Cobertura: **R\$ 15.540,00** (quinze mil, quinhentos e quarenta reais) - (morte por qualquer causa)

Seguro de Acidentes Pessoais (AP)

- Cobertura: **R\$ 15.540,00** (quinze mil, quinhentos e quarenta reais) - (invalidez permanente total ou parcial por acidente)
- Auxílio invalidez: **R\$ 15.540,00** (quinze mil quinhentos e quarenta reais) - (despesas de adaptação pós-acidente)

Auxílio Cesta Básica

- **Falecimento do empregado:** R\$ 1.200,00 (equivalente a 6 cestas), pago em parcela única ao(s) beneficiário(s)
- **Afastamento por acidente:** R\$ 200,00 mensais (1 cesta), durante o período de afastamento, conforme critérios da Convenção

Outros Benefícios

- **Parto prematuro:** R\$ 1.600,00 (para nascidos com menos de 37 semanas; em caso de gestação múltipla, valor dividido entre os filhos)
- **Morte do cônjuge:** R\$ 7.400,00
- **Morte de filho:** R\$ 7.400,00
 - Para filhos entre **14 e 18 anos:** pagamento normal
 - Para filhos **menores de 14 anos:** reembolso das despesas funerárias

Auxílio Natalidade

Em caso de nascimento de filho (a), será concedido ao empregado o benefício no valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)**, destinado a atender às primeiras necessidades do bebê e da mãe.

O benefício poderá, **a critério do empregador**, ser disponibilizado nas seguintes modalidades:

I – por meio de **cesta natalidade e cesta básica**, destinadas, respectivamente, ao recém-nascido e à mãe; ou

II – por meio de **cartão de benefício**, podendo ser disponibilizado:

- a) em **cartão único**, no valor total do benefício; ou
b) em **cartões distintos**, com valores correspondentes a cada cesta (bebê e mãe).

O fornecimento do benefício, em qualquer das modalidades, deverá assegurar a finalidade de atendimento às necessidades do bebê e da mãe.

Para a concessão do benefício, a empresa deverá comunicar a operadora responsável **por meio eletrônico (e-mail)**, no prazo máximo de **60 (sessenta) dias**, contados da data do nascimento.

Parágrafo primeiro – Composição mínima da cesta natalidade para o bebe:

- 01 (uma) caixa com 12 unidades de protetor de seios; 01 (um) shampoo adulto (aprox. 350 ml); 01 (um) condicionador adulto (aprox. 350 ml); 02 (dois) sabonetes (aprox. 75 g cada); 01 (uma) pomada para assaduras (aprox. 45 g); 01 (um) esparadrapo (2,5 cm x 4,5 m); 01 (um) pacote de gaze (mínimo 05 unidades); 01 (uma) caixa de cotonetes (mínimo 75 unidades); 01 (um) talco infantil (aprox. 200 g); 01 (um) shampoo infantil (aprox. 200 ml); 01 (um) óleo corporal (aprox. 100 ml); 01 (um) pacote de algodão (aprox. 25 g); 01 (um) pacote de fraldas descartáveis (tamanho pequeno); 01 (um) lenço umedecido (aprox. 100 g); 01 (uma) bolsa térmica; 1 (uma) caixa/embalagem para acondicionamento dos itens.

Parágrafo segundo - Composição mínima para cesta básica para a mamãe:

- Açúcar refinado — 1 kg (5 unidades); Arroz tipo 1 — 5 kg (2 unidades); Biscoito água e sal — 400 g (1 unidade); Biscoito recheado — 140 g (1 unidade); Café em pó — 500 g (1 unidade); Farinha de trigo especial — 1 kg (1 unidade); Farinha de mandioca — 1 kg (1 unidade); Feijão carioca tipo 1 — 1 kg (3 unidades); Massa com ovos (espaguete) — 500 g (3 unidades); Óleo de soja — 900 ml (2 unidades); Pó para pudim — 85 g (2 unidades); Óleo mineral — 200 ml (1 unidade); Azeite de oliva — 200 ml (1 unidade); Farinha de milho — 1 kg (1 unidade); Polpa de tomate — 520 g (1 unidade); Sal refinado — 1 kg (1 unidade); Sardinha em óleo comestível — 125 g (2 unidades); Tempero completo — 270 g (1 unidade); Aveia em flocos — 250 g (1 unidade); Canjica branca ou farinha flocada — 1 kg (1 unidade); Leite condensado — 295 g (2 unidades); Leite em pó — 400 g (1 unidade); Cereal infantil de arroz — 400 g (1 unidade); Semente de linhaça — 500 g (1 unidade); Fubá — 500 g (4 unidades); Biscoito de Maizena — 200 g (1 unidade); Suco concentrado — 1L (1 unidade).



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

(Somente Odontologia)

Valor por funcionário: R\$22,90 (vinte e dois reais e noventa centavos)
Valor por dependente: R\$22,90 (vinte e dois reais e noventa centavos)
Contato: Central de Atendimentos (18) 3643 0446 ou celular (18) 9 9628 2653
E-mail: mirelle.mantovani@odontolive.com
Site: odontolive.com.br
Para o beneficiário, o acesso será via aplicativo digital.

Procedimentos: O plano deverá garantir, no mínimo, o Rol de Procedimentos da ANS (Agencia Nacional de Saúde Suplementar)

- Diagnostico; Urgência e Emergência; Radiologia; Prevenção; Odontopediatria; Dentística restauradora; Endodontia; Cirurgias; Periodontia;
- Próteses (coroas provisórias)
- Atende toda a abrangência da categoria desta convenção.

20.5 PARÁGRAFO QUINTO: DEPENDENTES NO PLANO ODONTOLOGICO

Aos trabalhadores devidamente sindicalizados, que queiram incluir por conta própria seus dependentes no PLANO ODONTOLOGICO, o valor oferecido será custeado integralmente pelo próprio empregado, podendo este valor ser descontado diretamente em folha de pagamento, mediante contratação do próprio colaborador. O valor descontado está discriminado em cada operadora, por dependente. Telemedicina com consultas ilimitadas com médicos pediatras, clínicos gerais e psicólogos, sem custo adicional;

- * Descontos em farmácias parceiras de âmbito nacional em parceria com as Redes DrogaRaia e Drogasil
- * Telemedicina em Psicólogos Online Pediatra, Clínica Geral e Pediatria Online.

3 – CONTRATO SEGUROS – Porto Seguros

(Somente Seguro Vida e Cesta de Benefícios + Telemedicina)

Valor por funcionário: R\$14,60 (quatorze reais e sessenta centavos)

Contato: 0800 772 3996 / 11 3664 3996 / WhatsApp 11 9 3237 1093

E-mail: atendimento@contratoseguros.com.br

Coberturas relativas ao empregado titular:

- Em caso de morte do empregado – R\$15.540,00 (quinze mil, quinhentos e quarenta reais);
- Em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente do empregado - R\$15.540,00 (quinze mil, quinhentos e quarenta reais);
- A título de antecipação especial por doença do empregado, conforme previsto no contrato da seguradora - R\$15.540,00 (quinze mil, quinhentos e quarenta reais);
- Auxílio invalidez total por acidente do empregado, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida – até R\$1.554,00 (hum mil, quinhentos e cinquenta e quatro reais);
- Em caso de morte do empregado – 06 (seis) cestas básicas – R\$1.260,00 (hum mil e duzentos e sessenta reais);

Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

- Auxílio funeral a título de reembolso das despesas de sepultamento – R\$2.740,00 (dois mil, setecentos e quarenta reais);
- Afastamento do empregado por motivo de acidente e por mais de 15 (quinze) dias de afastamento – R\$200,00 (duzentos reais);
- Orientação médica;
- Assistência Recolocação Profissional;
- Assistência anti-stress;
- Assistência nutricional.

Relativas à família do empregado:

- Parto pré-maturo: pré-maturos, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizando o evento o capital segurado será pago em única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos – R\$ 1.113,00 (hum mil e cento e treze reais);
- Em caso de morte do cônjuge: R\$7.770,00 (sete mil e setecentos e setenta reais);
- Em caso de morte do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) anos e menor de 18 (dezoito) anos de idade, tratando-se de menor de 14 (quatorze) anos de idade, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas do funeral – R\$7.770,00 (sete mil e setecentos e setenta reais);
- **Em caso de doença congênita dos filhos**: ocorrendo o nascimento de filho de empregado segurando com caracterização (no período de até 06 (seis) meses após o parto) de invalidez por doença congênita – R\$3.885,00 (três mil e oitocentos e oitenta e cinco reais);
- Em caso de nascimento do filho (a) do funcionário (a), a mesma 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 – cesta natalidade e cesta básica.

Composição mínima da cesta natalidade:

- 1 Álcool – 500 ml ; 1 Algodão hidrófilo – 25 g; 3 Sabonetes – 80 g; 1 Cotonetes hastes flexíveis – c/75; 1 Shampoo sem sal – 350 ml; 1 Pomada para assadura – 30 g; 1 Talco – 200 g; 1 Gaze – 7,5 x 7,5; 1 Mamadeira – unidade; 1 Termômetro clínico – c/1 unidade; 1 Bolsa térmica infantil – unidade; 1 Esparadrapo – 4,5 m; 1 Chupeta de silicone – unidade; 1 Lenços umedecidos – c/70.

Composição da cesta básica:

- Arroz tipo 1 – 5kg – 2 unidades; Açúcar refinado – 1kg – 5 unidades; Biscoito água e sal – 400g – 1 unidade; Biscoito recheado – 140g – 1 unidade; Café em pó – 500g – 1 unidade; Farinha de trigo especial – 1kg – 1 unidade; Farinha de mandioca – 1kg – 1 unidade; Feijão carioca tipo 1 – 1kg – 3 unidades; Massa com ovos (espaguete) – 500g – 3 unidades; Óleo de soja – 900ml – 2 unidades; Pó para pudim – 85g – 2 unidades; Óleo mineral – 200ml – 1 unidade; Azeite de oliva – 200ml – 1 unidade; Farinha de milho – 1kg – 1 unidade; Polpa de tomate – 520g – 1 unidade; Sal refinado – 1kg – 1 unidade; Sardinha em óleo comestível – 125g – 2 unidades; Tempero completo – 270g – 1 unidade; Aveia em flocos – 250g – 1 unidade; Canjica branca ou farinha flocada – 1kg – 1 unidade; Leite



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

condensado – 295g – 2 unidades; Leite em pó – 400g – 1 unidade; Cereal infantil de arroz (lata) – 400g – 1 unidade; Semente de linhaça – 500g – 1 unidade; Caixa de papelão média – 1 unidade; Fubá – 500g – 4 unidades; Biscoito de maisena – 200g – 1 unidade; Suco concentrado – 1L – 1 unidade.

TELEMEDICINA POR VÍDEO CHAMADA: Consultas médicas por vídeo chamada, sem limite de quantidade de atendimentos, sendo um serviço de saúde voltado para casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente. A Telemedicina por vídeo chamada deve conter:

a- Abrangência e Especialidades Mínimas da Telemedicina:

• **CLÍNICO GERAL**

ESPECIALIDADES: Psicologia; Psiquiatria; Cardiologia; Coloproctologia; Endocrinologia; Fisioterapia; Nutrição; Metabologia; Gastroenterologia; Geriatria; Ginecologia; Obstetrícia; Hematologia; Mastologia; Medicina da Família; Nutrologia; Oftalmologia; Ortopedia; Otorrinolaringologia; Pediatria.

b- Gratuitade para dependentes do funcionário: O funcionário titular poderá incluir, gratuitamente, até 02 (dois) dependente na telemedicina por vídeo chamada.

**CONTINUAÇÃO NA PÁGINA 18 DA CONVENÇÃO COLETIVA
2026/2027**

|
|
|
|
|
|
|
|
|
|

CONTINUAÇÃO DA PÁGINA 17 DA CONVENÇÃO COLETIVA 2026/2027

20.5 PARÁGRAFO QUINTO: RELATIVAS À EMPRESA EMPREGADORA

A título de reembolso a empresa por rescisão trabalhista ao empregado titular: ocorrendo a Morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até R\$ **2.331,00 (dois mil, trezentos e trinta e um reais)** a título de despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador (a) falecido (a).

20.6 PARAGRAFO SEXTO: Em **CASO DE SINISTRO** e/ou **NECESSIDADE DE ACIONAMENTO** e/ou **UTILIZAÇÃO** 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 de Saúde, no caso do plano odontológico.

20.7 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.

20.8 PARAGRAFO OITAVO: Penalidade: As penalidades previstas no parágrafo sexto serão aplicadas, sem prejuízo das demais multas previstas no parágrafo quinto.

20.9 PARÁGRAFO NONO: 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



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats:** (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone:** (18) 3622-4496



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.

22ª Reembolso à Empresa Empregadora por Rescisão Trabalhista

Em caso de falecimento do empregado segurado (titular), a empresa empregadora fará jus ao recebimento de **indenização no valor de até R\$ 2.331,00 (dois mil, trezentos e trinta e um reais)**, a título de reembolso das despesas efetivamente comprovadas decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

O pagamento referido nesta cláusula possui natureza indenizatória e **não implicará qualquer dedução ou compensação** sobre os valores devidos aos herdeiros ou beneficiários do empregado falecido, a qualquer título.

21ª CLAUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA: DA CONFIDENCIALIDADE E LGPD

As partes comprometem-se a manter absoluto sigilo sobre quaisquer dados e informações, inclusive dados pessoais, nos termos da Lei nº 13.709/2018 (LGPD).

Parágrafo único: O uso indevido de informações sujeitará o infrator às sanções civis e criminais cabíveis.

23ª CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

24ª CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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.

25ª CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**



26ª CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

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

27ª CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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.

27.1 PARAGRAFO PRIMEIRO: As Empresas organizadoras de Eventos, ficam obrigadas a enviar ao Sindicato dos Empregados relação das Empresas locadoras de espaço.

28ª CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - USO DA MÃO DE OBRA EXTRAS

As Empresas que utilizarem Empregados contratados em regime Extras, Freelance, 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.

29ª CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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.

29.1 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

29.2 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.

29.3 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%.

30ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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

31ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 a 60 dias.

32ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

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

33ª CLÁUSULA TRIGESIMA TERCEIRA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

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

34ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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

35ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP TelefoneWhats: (18) 3301-0222
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, Telefone: (18) 3622-4496



36ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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.

37ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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.**

37.1 PARAGRAFO 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.

37.2 PARAGRAFO SEGUNDO: Ficam as empresas autorizadas a exigirem o trabalho nos feriados. Sendo que os feriados trabalhados serão pagos com **100% (cem por cento)**, assim como, poderão ser compensados, sendo que empresa concederá **duas folgas compensatórias** para cada feriado trabalhado, independente do descanso semanal

37.3 PARAGRAFO TERCEIRO: A concessão da folga compensatória prevista no caput desta clausula, ocorrerá no mês subseqüente ao feriado.

38ª CLAUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

39ª CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS

Serão abonadas as faltas aos empregados estudantes, para prestação de exames escolares, vestibulares e provas do ENEM, mediante prévia comunicação ao empregador com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e posterior comprovação, desde que o horário de trabalho coincida integralmente ou em partes, com o horário do exame escolar.

39.1 PARAGRAFO PRIMEIRO: ABONO DE FALTA DA EMPREGADA-MÃE

Fica estabelecido o abono de até 02 (duas) faltas por ano da empregada-mãe no caso de necessidade de consulta médica ao filho menor de 14 (quatorze) anos ou inválido, mediante comprovação em até 48 horas da emissão do atestado. Caso o empregado tenha mais que 2 filhos, o número de faltas fica limitado à 4 (quatro) faltas por ano.

39.2 PARAGRAFO SEGUNDO: Art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo do salário: até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira; (Inclusão dada pela Lei 13.257/2016).

40ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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.

40.1 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.

41ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

42ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORME

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

43ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

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





Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**



44ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE

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

45ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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.

46ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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.

47ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS

Considerando que a assembleia foi 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);



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

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 pra o Tema de Repercussão Geral nº 935, reconheceu institucionalidade 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) dos salários mensais, a ser recolhido de 01/04/2026 a 31/03/2027, até o dia 07 (sete) de cada mês subsequente, aprovado nas assembleias do sindicato profissional que autorizaram a celebração da presente norma coletiva.

47.1 PARÁGRAFO PRIMEIRO - 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;

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

47.3 PARÁGRAFO TERCEIRO - 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;

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

47.5 PARÁGRAFO QUINTO - 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 2026/2027, na Sede do Sindicato profissional, em horário das 9h30 às 12 horas e das 14 horas as 16h30, de segunda a sexta feira, na Subsede 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 aceitas cartas de oposição enviadas via correio, assim como via correio eletrônico, e-mail. 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.

47.6 PARÁGRAFO SEXTO - 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



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

de contabilidade ou trabalhadores que realizarem tais condutas, por consistirem em práticas antissindicalistas, sob pena de incorrer pelo Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

47.7 PARÁGRAFO SÉTIMO - 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 2026/2027, 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.

48ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL TRIMESTRAL (CAP)

As empresas recolherão a 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 Microempreendedor Individual (MEI) R\$ 60,00 (Sessenta reais) a serem recolhidos nas seguintes datas, 15/05/2026, 15/08/2026, 15/11/2026 e 15/02/2027, através de guias distribuídas gratuitamente pela entidade. A multa para o não recolhimento desta contribuição será de 10% (por cento).

49ª CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – 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.



Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

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 unanime 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 fixada no valor de **R\$ 67,20 (sessenta e sete reais e vinte centavos)** mensais, devida no período compreendido entre maio de 2026 e abril de 2027.*

O **vencimento** ocorrerá todo **dia 15 (quinze) de cada mês**, devendo o recolhimento ser efetuado por meio de guias disponibilizadas pelo sindicato patronal, através de link de acesso online próprio.

O não recebimento da guia não exime o contribuinte da obrigação de pagamento dentro do prazo estipulado.

Em caso de inadimplemento, incidirá multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor devido, bem como juros de mora de 1% (um por cento) ao mês, calculados "pro rata die" (proporcional aos dias), além de atualização monetária na forma da legislação aplicável, até a data do efetivo pagamento.

49.1 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 em cartório, até 10 dias corridos contados da publicação do presente informativo em jornal de circulação em Araçatuba/SP e região e no site do sindicato patronal, publicação esta realizada em 31/03/2026, com período de entrega de 01/04/2026 a 14/04/2026. 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.

49.2 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.

49.3 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”.

49.4 Parágrafo quarto: As empresas que forem abertas no decorrer do ano 01/04/2026 a 31/03/2027, 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.

49.6 Parágrafo quinto: A não apresentação dentro do prazo cumulada com o não pagamento das guias do CAMPS, implicará em cobrança pelo Sindicato patronal dos valores não quitados, acrescidos de multa de 10% (dez por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês e de honorários advocatícios de 10% (dez por cento) sobre o valor da dívida.

50ª CLÁUSULA QUINQUAGESIMA - 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\$ 150,00 (cento e cinquenta reais), durante a vigência da presente Convenção, com início em 01/04/2026 a 31/03/2027.

51ª CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 Subsedes, 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.





Sind. Patronal: Rua Chiquita Fernandes, 2267 – Vila Nova, Araçatuba/SP **TelefoneWhats: (18) 3301-0222**
Sind. Laboral: Rua Gonçalves Ledo, 226 – São Joaquim, **Telefone: (18) 3622-4496**

52ª CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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.

53ª CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – 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.

54ª CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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

55ª CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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.

56ª CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – DO ENCERRAMENTO E ASSINATURAS

E, por estarem assim justas e acordadas, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com a legislação vigente, obrigando-se ao seu fiel cumprimento em todos os seus termos e condições.

A presente Convenção é celebrada em 02 (duas) vias de igual teor e forma, destinando-se uma via para cada parte signatária e demais fins legais.

Por fim, para que produza seus jurídicos e legais efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho segue devidamente assinada pelos representantes legais das entidades sindicais convenentes.

VIDE PÁGINA 30 COM AS ASSINATURAS

CONTINUAÇÃO DA PÁGINA 29 DA CONVENÇÃO COLETIVA 2026/2027



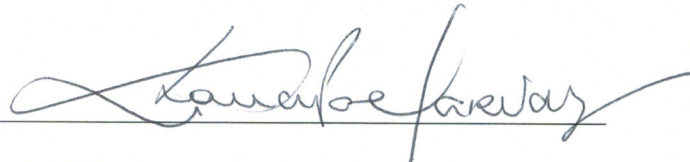
GERALDO DOS REIS
Presidente
Sindicato dos Araçatuba



GERALDO DOS REIS

Vice-Presidente

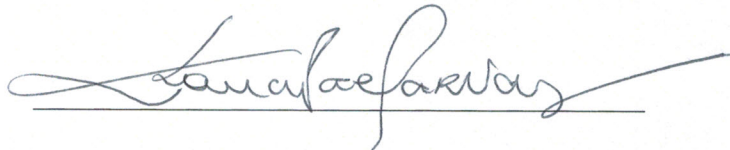
Federação I dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Hospedagem, Alimentação Preparada e Bebidas a Varejo nos Estados de São Paulo e Mato Grosso do Sul (FETRHOTEL SP/MS)



NANCY APARECIDA PAES DE CARVALHO

Presidente

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Araçatuba



NANCY APARECIDA PAES DE CARVALHO

Vice-Presidente

Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do estado de São Paulo

