



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BARRETOS E REGIÃO**, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 01.115.919/0001-93, com sede e foro na cidade de Barretos/SP, sito à Avenida Vinte, nº. 2.443, Fortaleza, neste ato representado por seu presidente: **Ivair José de Oliveira**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 141.515.598-41;

E, de outro lado,

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO - SHRBS, entidade sindical da categoria econômica, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 52.384815/0001-15, com sede e foro na cidade de Ribeirão Preto/SP, sito à Rua Alvares Cabral, nº 576, 4º andar, Centro, neste ato representado por seu presidente: **Rubens Antonio dos Santos**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 048.262.268-70.

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para o período de **1º de Novembro de 2024 a 31 de Outubro de 2026**, a qual se regera pelas cláusulas e condições seguintes:

Vigência e Abrangência

1. VIGENCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em **1º de novembro**.

Parágrafo Único - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, em 1º de novembro de 2025 serão negociados os reajustes das cláusulas econômicas.

2. ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Categoria Profissional dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares**, com abrangência territorial em **Barretos/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Guaira/SP, Ipuã/SP, Jaborandi/SP, Monte Azul Paulista/SP, Morro Agudo/SP, Pirangi/SP, São Joaquim da Barra/SP, Terra Roxa/SP e Viradouro/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

3. REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

As empresas que optarem por aderir ao REPIS 2024/2025, que valerá pelo período de 01/11/2024 a 31/10/2025, independentemente de ter optado ou não no período anterior, que vigeu de 01/11/2023 a 31/10/2024, deverão comunicar o enquadramento até o dia 28/02/2025, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados, junto aos sindicatos signatários desta Convenção Coletiva, através do link: http://www.innovesys.com.br/repis/verificar_documento

Dos Procedimentos para comunicação do enquadramento:

- Ao acessar o link, deverá colocar o CNPJ da empresa, e colocar a senha master “sindicato”, e clicar em entrar;
- Em seguida será solicitada a alteração da senha da empresa, sendo necessário seguir as instruções na tela;
- Finalizada a alteração da senha, será direcionado para a tela de atualização dos dados da empresa e de sua Contabilidade, sendo muito importante atualizar, visto que todos os comunicados, ou em caso de esquecimento de



senha, somente com os dados atualizados é possível fazer alterações e solicitações sem a necessidade de esperar o sindicato patronal auxiliar ou fazer um outro procedimento;

Atenção: caso a empresa não esteja cadastrada, será necessário buscar pelo CNPJ e fazer o cadastro, que será validado pelo sindicato patronal e liberado para dar prosseguimento;

- Após atualizar os dados, estará aberta a tela de Solicitações;
- Clicar em +NOVO;
- Tipo de Solicitação PROTOCOLO DE ENQUADRAMENTO REPIS 2024 ou PROTOCOLO DE ENQUADRAMENTO REPIS 2024 – EMPRESAS COM FATURAMENTO ACIMA DO LIMITE, e preencher todos os demais dados;
- Clicar em “Li e aceito os termos acima” (declaração de Cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho vigente);
- Irá abrir a tela para anexar documentos, e deve fazer o anexo dos documentos conforme instrução na tela, quais sejam:
 1. Declaração, assinada por contador ou sócio da empresa, de que a empresa não auferiu receita mais de R\$ 81.000,00 (MEI), R\$ 360.000,00 (ME) ou R\$ 4.800.000,00 (EPP), nos últimos 12 (doze) meses;
 2. Folha de pagamento (para conferência da quantidade de funcionários registrados);
 3. Apresentar a apólice da contratação da Cesta de Benefícios prevista na cláusula 00 desta CCT (Proteção e Seguro Vida, Convenio Odontológico e Bem-estar);
 4. Apresentar a contratação do benefício de telemedicina previsto nesta CCT, cláusula 00;
- Concluída a inserção dos anexos, clicar no botão Enviar, para que seja formalizada a comunicação de enquadramento;
- Os sindicatos irão analisar os documentos anexados e as informações apresentadas e, desde que cumpridos os requisitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, confirmarão o enquadramento ou solicitarão esclarecimentos e/ou novos documentos; uma vez deferido pelos sindicatos, as empresas poderão, através do mesmo sistema, retirar o protocolo de comunicação finalizado, ou caso existam pendências, verificar quais são e reenviar os documentos e/ou informações.

REGRAS ESPECÍFICAS DO REPIS 2024/2025

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

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

- I. Microempreendedor Individual (MEI)**, limitado ao faturamento de **R\$ 81.000,00** (Oitenta e um mil reais);
- II. Microempresa (ME)**, aquela com faturamento igual ou inferior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais) e,
- III. Empresa de Pequeno Porte (EPP)**, aquela com faturamento superior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores a **R\$ 4.800.000,00** (Quatro milhões e oitocentos mil reais).

§2º. Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados, não sendo necessário que a empresa se enquadre no Simples Nacional.

§3º. O prazo para as empresas COMUNICAREM o enquadramento ao REPIS 2024/2025 se encerrará no dia 28 de fevereiro de 2025, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

§4º. Caso a empresa não faça o comunicado para o enquadramento ao REPIS, e tenha utilizado o piso diferenciado/reajuste diferenciado (menor) a partir de 01/11/2024, deverá esta alterar em 1 de março de 2025, de forma retroativa ao início da utilização, para o valor do piso normal (maior), conforme cláusulas 4ª, 5ª e 6ª desta convenção coletiva, bem como se adequar aos demais regramentos diferenciados, caso tenha se beneficiado deles, conforme parágrafo 8º desta cláusula.

§5º. DESENQUADRAMENTO AO BENEFÍCIO. Havendo fiscalização e comprovação de que a empresa descumprir a Convenção Coletiva de Trabalho, no que tange aos direitos trabalhistas e as conquistas, previstas neste instrumento, bem como qualquer descumprimento de legislação trabalhista por condenação judicial, a Entidade Sindical deverá notificar o desenquadramento ao REPIS, primeiramente concedendo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para esclarecimentos e regularidade.



§6º. Não ocorrendo a comprovação de regularidade, as Entidades Sindicais Notificantes, encaminharão Ofício/Notificação de Desenquadramento, devendo a empresa a partir da notificação de desenquadramento alterar os salários dos trabalhadores e todas as demais cláusulas de benefício, devendo apresentar comprovadamente ao sindicato laboral no prazo de 20 (vinte) dias, sob pena de multa prevista nessa CCT.

§7º. Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

§8º. EMPRESAS OPTANTES ENQUADRADAS AO REPIS, REQUISICÃO DE BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS - Fica estabelecido que as todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta cláusula, devidamente confirmados pelos Sindicatos, poderão utilizar os benefícios diferenciados condicionados às empresas optantes do REPIS, que seguem:

- a) **HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES** – As empresas enquadradas no REPIS, estarão dispensadas da obrigatoriedade da homologação do Término do contrato de Trabalho no sindicato laboral, devendo apenas encaminhar dentro do prazo de 20 (vinte) dias, os documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinado; Ficha do Empregado atualizada (adaptado ao e-Social); Extrato analítico do FGTS; Guia da multa rescisória do FGTS, quando houver;
- b) **BANCO DE HORAS** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar sistema de Banco de Horas na forma e condições previstas na cláusula 40ª desta Convenção Coletiva, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) **DO INTERVALO INTRAJORNADA** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão reduzir 30 minutos de intervalo, com a respectiva antecipação do término de jornada do empregado, ou ampliar para até 4 horas o intervalo intrajornada, conforme prevê a cláusula 41ª desta Convenção Coletiva, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- d) **JORNADA 12X36** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão, em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (sistema de jornada 12x36), observados os regramentos estabelecidos pelo art. 59-A da CLT e na cláusula 44ª desta Convenção Coletiva, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- e) **VALE TRANSPORTE** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão realizar o pagamento de vale transporte em dinheiro para uso de veículo próprio do funcionário, conforme parágrafo único da cláusula 22ª desta Convenção Coletiva, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- f) **HORAS EXTRAS** – As empresas enquadradas no REPIS, poderão praticar adicional de hora extra diferenciado de 55% (cinquenta e cinco por cento), ressalvados os direitos adquiridos;
- g) **VALE ALIMENTAÇÃO** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão fornecer refeições saudáveis aos seus empregados que recebem até 2 (dois) pisos da categoria, independentemente da comercialização ou não de refeições, observadas as regras da cláusula 21ª desta Convenção Coletiva, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho.

§9º. A utilização indevida e irregular dos benefícios diferenciados, ensejará às empresas a aplicação da multa prevista na cláusula 57ª desta Convenção Coletiva, e pagamentos das diferenças apuradas aos trabalhadores.

§10º. REPIS para empresas com faturamento acima do limite - será possível estender, opcionalmente, o Piso Salarial Normativo com REPIS às empresas com faturamento acima dos limites de faturamento bruto previsto nesta cláusula, desde que:

- Faça comunicação através de protocolo escolhendo a opção “PROTÓCOLO DE ENQUADRAMENTO AO REPIS 2024 – EMPRESAS COM FATURAMENTO ACIMA DO LIMITE”, no mesmo sistema: http://www.innoveys.com.br/repis/verificar_documento
- A comunicação acima seja feita até o dia 28 de fevereiro de 2025;
- Seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, ou aprovadas as já oferecidas pela empresa;
- Os sindicatos irão analisar os documentos anexados e as informações apresentadas e, desde que cumpridos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, confirmarão o enquadramento ou solicitarão esclarecimentos e/ou novos documentos; uma vez deferido pelos sindicatos, as empresas poderão, através do mesmo sistema, retirar o protocolo de comunicação finalizado, ou caso existam pendências, verificar quais são e reenviar os documentos e/ou informações.

§11º. Todas as empresas, independentemente do faturamento bruto anual e porte, devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, notadamente os negociados na 25ª (Cesta de Benefícios) e 23ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.



4. PISOS SALARIAIS NORMATIVOS DE ENQUADRAMENTO

Fica estabelecido que a partir de **1º de novembro de 2024**, os Pisos Salariais de Enquadramento são os seguintes:

- I. **PISO SALARIAL COM REPIS** – de **R\$ 1.925,00 (hum mil, novecentos e vinte e cinco reais)**, para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o **COMUNICADO** até 28/02/2025, conforme o §3º, da cláusula 3ª deste instrumento, ficando mantido este valor de piso para todas as empresas desde a data base em 01/11/2024 até 28/02/2025;
- II. **PISO SALARIAL SEM REPIS** – as empresas que estão praticando o Piso Não REPIS da CCT anterior, **deverão em 1º de novembro de 2024** aplicar o reajuste de **5% aos salários**, e somente se **NÃO se enquadrarem no REPIS 2024** até 28/02/2025 nos termos da cláusula normativa, deverão a **partir de 1º de março de 2025** reajustar o Piso Salarial Sem REPIS para **R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais)**.

- §1º. Fica vedada, depois de iniciado o contrato de trabalho, a alteração da forma de pagamento de salário mensal para o pagamento de salário diário ou por hora, salvo se a empresa tiver a concordância expressa do empregado.
- §2º. As empresas que não **comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS** e aplicarem indevidamente o Piso Salarial COM REPIS a partir de 01/03/2025, serão obrigadas a realizar o pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular.
- §3º. Todas as empresas devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos na Convenção Coletiva de Trabalho e neste Aditivo, notadamente os negociados na 25ª (Cesta de Benefícios) e 23ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.
- §4º. Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do **REPIS**, ficará assegurada a adoção do piso normativo inferior (REPIS) para toda categoria.
- §5º. No valor do Piso Salarial já está computado a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2023 a outubro/2024.

5. PISO SALARIAL DE INGRESSO DE ENQUADRAMENTO

Fica estabelecido que a partir de **1º de novembro de 2024**, aos empregados que tiverem, no momento da contratação, entre 16 e 22 anos de idade e, cumulativamente, nunca tiverem trabalhado no setor de hotelaria ou gastronomia, durante o período do contrato de experiência, os seguintes Pisos Salariais Ingresso de Enquadramento:

- I. **PISO SALARIAL INGRESSO COM REPIS** – de **R\$ 1.610,00 (hum mil, seiscentos e dez reais)**, para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o **COMUNICADO** dentro do prazo e forma, estabelecido na norma coletiva;
- II. **PISO SALARIAL INGRESSO SEM REPIS** – de **R\$ 1.807,00 (hum mil, oitocentos e sete reais)**, para os trabalhadores nas empresas que **NÃO** se enquadrarem no **REPIS**, e **NÃO** fizerem o **COMUNICADO** dentro do prazo e forma, estabelecido na norma coletiva.

- §1º. Após o período do contrato de experiência, deverá a empresa reajustar o salário conforme enquadramento previsto na cláusula anterior.
- §2º. As empresas que não **comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS** e aplicarem indevidamente o Piso Salarial de Ingresso COM REPIS a partir de 01/03/2025, serão obrigadas a realizar o pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular.
- §3º. Todas as empresas devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos na Convenção Coletiva de Trabalho e neste Aditivo, notadamente os negociados na 25ª (Cesta de Benefícios) e 23ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.
- §4º. Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do **REPIS**, ficará assegurada a adoção do piso salarial de ingresso inferior (REPIS).

Reajustes/Correções Salariais

6. REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de novembro de 2024**, os salários acima dos Pisos Salariais de Enquadramento, deverão ser reajustados da seguinte forma:

- I. Todas as empresas deverão aplicar o reajuste de **5,0% (cinco por cento)** aos trabalhadores com salários superiores ao Piso Salarial de enquadramento;



II. Em **1º de março de 2025**, as empresas que **NÃO** se enquadrarem no REPIS, nos termos previstos na CCT, deverão conceder novo reajuste de **1% (um por cento)** sobre os salários já reajustados em 1º de novembro de 2024;

§ 1º - Fica estabelecido os empregados com salários superiores a 4 (quatro) Pisos Salariais, o reajuste será de livre negociação, condicionado ao reajuste mínimo de **2,50% (dois virgula cinquenta por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de novembro de 2024.

§ 2º - No percentual da cláusula REAJUSTE SALARIAL já está computada a variação cabível na categoria, decidida pela livre negociação salarial, sobre o período de novembro/2023 a outubro/2024, bem como a produtividade e o aumento real.

7. REAJ.P/EMPR.ADMITIDOS APÓS A DATA BASE E QUE RECEBAM ACIMA DO PISO SALARIAL

Na hipótese de empregado admitido após 01 de novembro de 2023, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, entre a admissão após a 01/11/2023 até 31/10/2024.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

8. GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO

Em caso de dispensa sem justa causa de um empregado, o admitido para a mesma função, deverá receber salário igual ao menor salário do cargo, sem considerar as vantagens pessoais.

9. PAGAMENTO POR MEIO DE CHEQUES

Quando o pagamento for realizado por meio de cheques, a empresa deverá conceder ao empregado, no curso da jornada, o tempo necessário ao desconto do mesmo, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado ou cujo banco saca do seja em localidade diversa da que constou do contrato de trabalho.

10. ADIANTAMENTO DE SALÁRIO

As empresas concederão adiantamento salarial aos empregados, com pagamento até o dia 20 de cada mês e com valor não inferior a 30% (trinta por cento) do salário nominal.

11. CÁLCULO DA MÉDIA DO SALÁRIO VARIÁVEL

Fica assegurada a aplicação da média apurada nos últimos 03 (três) meses, da parte variável dos salários, em todos os cálculos trabalhistas em que for devida a apuração média sobre o salário variável, a exemplo do pagamento das férias, 13º salário, aviso-prévio, entre outros.

12. CHEQUES SEM FUNDOS E CARTÕES DE CRÉDITO

Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de valores referentes a cheques devolvidos de clientes, por insuficiência de fundos ou outro motivo que impeça a empresa de creditar-se, bem como, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito, que esteja bloqueado ou encerrado, desde que o empregado tenha cumprido todas as normas estabelecidas pela empresa para o recebimento de cheques, e ainda, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito.

Parágrafo Único. As gorjetas ofertadas espontaneamente pelos clientes e inseridas no pagamento através de cartões de crédito ou cheques, serão liberadas aos empregados somente quando do recebimento dos valores por parte do empregador.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

13. RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovante de pagamento de salários com a discriminação das quantias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.



14. PAGAMENTO DO SALÁRIO E DO 13º SALÁRIO

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovante de pagamento de salários com a discriminação das quantias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Gratificação de Função

15. INDENIZAÇÃO POR QUEBRA DE CAIXA

O empregado que exerce a função de caixa, terá direito a título de "Quebra de Caixa", a uma indenização equivalente a **5% (cinco por cento)** do piso salarial, por mês, condicionando-se ao pagamento desta indenização, o direito do empregador descontar do empregado as eventuais diferenças encontradas no caixa, sugerindo-se que o caixa seja entregue mediante recibo

Outras Gratificações

16. SALÁRIO MISTO

Em se tratando de salário misto composto de uma parte fixa e uma parte variável, deverá ser observado o seguinte:

- § 1º. - O empregado deverá receber a título de salário fixo o correspondente ao PISO SALARIAL estabelecido na Cláusula do REAJUSTE SALARIAL da presente, independentemente do valor recebido da parte variável;
- § 2º. - O empregador estará obrigado a fornecer comprovante de pagamento com a identificação da empresa e a discriminação dos valores das quantias recebidas;
- § 3º. - O empregado perceberá o descanso semanal e os feriados, bem como as verbas rescisórias, férias e 13º. salário sobre as partes variáveis;
- § 4º. - Quando a parte variável for identificada como gorjeta ou estimativa de gorjeta será aplicada a Súmula n. 354 do C. TST: "As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado".

17. GORJETAS ou TAXA DE SERVIÇOS

A sistemática de gorjetas, para que seja dada maior liberdade entre empregados e empresas, com base no artigo 611-A, IX, da CLT, que conferiu a prevalência do acordado sobre o legislado em relação às gorjetas, será firmada exclusivamente através de Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas e o Sindicato Laboral, observando-se as seguintes regras:

- I. **As empresas que cobram gorjetas compulsórias (Taxa de Serviços)** deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento, para a finalidade de definir o percentual cobrado do cliente, a forma de rateio e distribuição entre os empregados, a forma e percentuais de retenção das gorjetas auferidas para custear os encargos sociais e trabalhistas, bem como outros pontos relacionados à gorjeta;
- II. **As empresas que optarem pelo sistema de gorjetas espontâneas ou facultativas** deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência dos Sindicatos convenentes, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento, e adotar o valor mínimo de R\$ 297,15 (duzentos e noventa e sete reais e quinze centavos) como estimativa de gorjeta, **valor este que não precisa ser pago pelas empresas, mas apenas ser incluído no holerite do empregado para, somado ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar sua remuneração básica**, sendo que serão definidas no Acordo Coletivo de Trabalho as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST, entre outros aspectos relacionados;
- III. **As empresas que não cobram gorjetas** deverão fixar aviso no estabelecimento com os dizeres "Não cobramos gorjeta" ou expressão similar, em cardápio e/ou cartazes de fácil visualização, para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus empregados que recebam ou cobrem gorjeta dos clientes, informando os empregados desta proibição, deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento.



§ 1º - Permanecerão válidos os Acordos Coletivos de Trabalho vigentes, sendo que ao término da vigência deverão ser renovados observando-se obrigatoriamente as regras constantes nesta Cláusula.

§ 2º - Os valores pagos a título de Estimativa de Gorjeta, inciso II desta cláusula, **não precisa ser pago pelas empresas ao empregado, os valores apenas devem ser incluído no holerite do empregado e gerar os encargos sociais necessários (FGTS e INSS) para fins de formar a base do salário contribuição**, sendo que serão definidas no Acordo Coletivo de Trabalho as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST, entre outros aspectos relacionados.

Adicional de Hora-Extra

18. HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **60% (sessenta por cento)**. Os adicionais em referência deverão ser calculados com base no valor do salário-hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

Adicional de Tempo de Serviço

19. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO - TRIÊNIO

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados um adicional de **2% (dois por cento)** a cada 3 (três) anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da data de 01 de novembro de 1990, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo.

Parágrafo Único – As empresas que já possuem programa próprio de remuneração por tempo de serviço, ficam desobrigadas ao cumprimento desta cláusula, desde que mais vantajoso para o empregado.

Adicional Noturno

20. ADICIONAL NOTURNO

Fica estipulado que é considerada como jornada noturna a laborada entre as 22h00 e 05h00 da manhã, devendo estas horas serem pagas com adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal, nos termos do art. 73, da CLT.

Parágrafo Único - Para os empregados contratados para laborar em período noturno, as empresas deverão observar o disposto na Súmula 60, do TST, de forma que é devido também o adicional sobre as horas prorrogadas além das 05h00 da manhã.

Auxílio Alimentação

21. CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO OU ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A partir de **1º de novembro de 2024**, as empresas deverão fornecer mensalmente aos seus empregados que recebem até 4 (quatro) Pisos Salariais, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente a folha de pagamento, um Vale Compra (Alimentação), por meio de cartão eletrônico carregável, no valor de **R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais)**, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais, tendo a justificativa do valor de R\$ 11,84 (onze reais e oitenta e quatro centavos) por dia trabalhado.

§ 1º - Para cada dia de falta injustificada que o funcionário tiver, o empregador efetivará um desconto de 7% (sete por cento) no valor do Vale-alimentação a ser fornecido no mês subsequente, até o limite de 14 (quatorze) faltas injustificadas, de maneira que o empregado que acumular 15 (quinze) faltas injustificadas, ou mais, dentro da mesma competência perderá o direito ao Vale-Alimentação.

§ 2º - Não perde direito ao benefício a empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade e o empregado em período de férias. Esse direito fica assegurado à funcionária que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais)**.

§ 3º – Em casos de afastamento pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de doença e perceber o auxílio-doença, terá direito ao benefício em questão pelo período de 2 (dois) meses contados da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais)**.

§ 4º – O empregado que for afastado pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho e perceber o auxílio-doença acidentário, terá direito ao benefício em questão pelo período de 4 (quatro)



meses contado da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais)**.

§ 5º – Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao benefício com o valor proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, garantindo-se o pagamento do valor mínimo de **R\$ 177,50 (cento e setenta e sete reais e cinquenta centavos)**.

§ 6º - Em caso de aviso prévio indenizado o empregado dispensado não fará jus ao benefício do vale alimentação.

§ 7º – Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos instrumentos normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão quaisquer encargos fiscais.

§ 8º - O Vale Compra Alimentação deverá ser fornecido ao empregado, preferencialmente através de empresas operadoras especializadas e devidamente credenciadas e homologadas por quaisquer dos Sindicatos convenentes, para assegurar assim a integridade do benefício aqui previsto, viabilizar o reajuste adequado, ampla rede de aceitação, além de redução de custos as empresas nas taxas cobradas por esses serviços.

§ 9º – Os restaurantes, as churrascarias e os estabelecimentos que comercializam refeições, ficam **DESOBRIGADOS** do pagamento do Cartão Vale Compra Alimentação, garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, devendo essas empresas fornecerem gratuitamente aos seus empregados, alimentação/refeição no local de trabalho, devendo assegurar ao empregado alimentação balanceada e saudável.

§ 10º - Não será considerado como alimentação/refeição o fornecimento de lanches, salgados, pizzas e congêneres.

§ 11º – As empresas do setor de hospedagem, as lanchonetes, cafés, pizzarias e similares que não comercializam refeições de forma a cumprir o caput, poderão requerer a isenção do fornecimento do Cartão Vale Compra Alimentação, e o consequente fornecimento gratuito de alimentação balanceada e saudável ao empregado, somente por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, com a anuência obrigatória dos Sindicatos convenentes, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento.

Auxílio Transporte

22. AUXÍLIO TRANSPORTE

As empresas deverão cumprir a legislação referente a VALE TRANSPORTE, ou seja, Lei 7.619/87 e Decreto 95.247/87, sempre dependente de requerimento do empregado.

Parágrafo único. Quando o empregado não tiver condição de utilizar o transporte público em decorrência do horário em que inicia ou que finda a sua jornada de trabalho, o empregador poderá lhe fornecer, em dinheiro, valor a título de auxílio transporte, mediante recibo firmado pelo empregado, sem que o mesmo integre a sua remuneração para qualquer efeito.

Auxílio Saúde

23. BENEFÍCIO ASSISTÊNCIA MÉDICA TELEMEDICINA

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as empresas **DEVERÃO OBRIGATORIAMENTE** conceder a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina**, que será fornecido pela empresa homologada pelos sindicatos, que indicam por esse instrumento a **MEDICAR Soluções em Saúde, telefone (16) 3629-4080, WhatsApp (16)99283-3396**.

§1º. Para a efetividade do Benefício, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenentes, a prestar(em) toda a assistência saúde instituída nesta cláusula, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§2º. O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde contratada pela empresa, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador titular.

§3º. Como se trata de benefício individual ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva de Trabalho, eventual contratação para os dependentes do beneficiário titular poderá ser feito das seguintes formas:

- a) **Gratuitamente**, por meio do Sindicato Profissional, até o limite de 4 dependentes, somente com a comprovação do desconto da Cota de Participação Negocial dos empregados, instituída na Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvado de que a empresa de telemedicina contratada deverá ser a conveniada pelo Sindicato profissional;



b) Pelo valor adicional de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por cada dependente, que será efetuada sob a responsabilidade do titular, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador.

§ 4º. Os benefícios da Assistência Saúde a serem oferecidos a categoria, pelas empresas operadoras e conveniadas pelas entidades sindicais, deverão ter como escopo, ao menos os seguintes itens:

1. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via **Telemedicina (atendimento por meio de aplicativo de videoconferência)**: para **Clinico Geral**;
2. Assistência médica por agendamento, via **Telemedicina (atendimento por meio de aplicativo de videoconferência)**: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: **Cardiologia, Dermatologia, Endocrinologia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia, Nutricionista, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Pneumologia, Psicologia, Psiquiatria, Reumatologia, Urologia e Vascular**;

§ 5º - O benefício **Telemedicina** não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

§ 6º. O benefício Assistência saúde, não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

§ 7º. As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou PPR (Programa de Participação nos Resultados), e as empresas que fornecem gratuitamente plano de convenio médico aos trabalhadores, estão isentas do cumprimento desta cláusula, ficando estabelecido que as empresas deverão obrigatoriamente encaminhar aos sindicatos cópia do contrato do plano de saúde para comprovar e declarar a isenção do cumprimento desta cláusula.

§ 8º - A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará a imediata **exclusão** do enquadramento do **REPIS e aplicação da Multa da seguinte forma**:

- a) **Para as empresas optantes do REPIS**: Multa equivalente a **10 (dez) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;
- b) **Para as empresas não optantes do REPIS**: Multa equivalente a **20 (vinte) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;

§ 9º - As multas previstas no parágrafo anterior deverão ser reclamadas por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenentes.

Auxílio Creche

24. AUXÍLIO CRECHE

Fica estabelecido que, para as empresas que estejam obrigadas legalmente (nos termos do artigo 389 da CLT) a manter serviço de creche para suas funcionárias, seja facultado às empresas firmarem convênios com creches localizadas próximas ao local de residência dos pais da criança.

Seguro de Vida

25. CESTA DE BENEFÍCIOS – PROTEÇÃO SEGURO VIDA, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, AUXÍLIO PAGAMENTO DE CONTA DE CELULAR, ASSISTÊNCIA LOCAÇÃO MOBILIÁRIO HOSPITALAR e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício conforme constam na cláusula normativa, sendo que as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, indicam aos que se interessarem, a Corretora HOMOLOGADA dos Sindicatos anuentes, a empresa **CONTRATO CORRETORA DE SEGUROS (contato) atendimento@contratoseguros.com.br (11) 3664.3996, 0800 772 3996 – WhatsApp (11) 93237.1093**, por esta comercializar o Plano Odontológico e Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, com as Assistências que atende na íntegra os benefícios instituídos na cláusula normativa, através da Porto Seguro.

§1º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R\$ 27,60 (vinte e sete reais e sessenta centavos)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenentes através



da Comissão Paritária prevista na Cláusula 55, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I, II, III e IV), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§3º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os segurados constantes na GFIP;

§4º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, os Sindicatos convenientes orientarão e auxiliarão as empresas da categoria a contratarem um produto em acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (itens I, II, III e IV), cabendo apresentarem e divulgarem as empresas operadoras devidamente homologadas, conveniadas e autorizadas pelos Sindicatos através da Comissão Paritária prevista na Cláusula 55, letra g) e, para tanto, o Empregador deverá apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas do seguro de vida, da assistência de mobiliário hospitalar, do auxílio de pagamento de conta de celular e do plano odontológico, bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

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

§6. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenientes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade e dos que estão elencados na presente cláusula (itens I, II, III e IV), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 9º.

§7º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. **Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;**

§8º Para cada empregado coberto pelo seguro de vida e acidentes pessoais e, assistências e plano odontológico previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual e/ou relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§9º. Em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE ACIONAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO presentes nos itens I, II, III e IV 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 e/ou com o VALOR DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NO ODONTOLÓGICO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, **sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais**. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e da ANS – Agência Nacional da Saúde no caso do plano odontológico:

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

a) Coberturas relativas ao empregado titular:

- R\$ 14.121,00 – (quatorze mil, cento e vinte e um reais) em caso de **Morte** do empregado;
- R\$ 14.121,00 – (quatorze mil, cento e vinte e um reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- Até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), **Assistência Funeral Individual**, prestação de serviços pela seguradora e/ou reembolso das despesas com sepultamento do empregado, até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);
- R\$ 1.255,00 – (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais) referente a 06 (seis) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
- R\$ 210,00 – (duzentos e dez 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;
- **Assistência Recolocação Profissional;**
- **Assistência Anti-Stress;**
- **Assistência Nutricional;**
- **Assistência Farmacêutica;**

b) Relativas à família do empregado titular:

- R\$ 523,00 (quinhentos e vinte e três reais) **Parto Pré-Maturo**: prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- R\$ 2.615,00 (dois mil, seiscentos e quinze reais) em caso de **Morte do cônjuge;**

- **R\$ 2.615,00 (dois mil, seiscentos e quinze reais)** em caso de **Morte** do (s) **filho** (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- **R\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze 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 / KIT BEBÊ e KIT MAMÃE**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Bebê e um KIT Mamãe, 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:

KIT BEBÊ					
Qte.	Descrição do Produto	Embalagem	Qte.	Descrição do Produto	Embalagem
1	Álcool	500 ml	1	Fralda descartável dia e noite	Pct 10
1	Algodão Hidrófilo	25 g	3	Sabonete	80 g
1	Cotonetes hastes flexíveis	c/75	1	Shampoo S/SAL	350 ml
1	Pomada para assadura	30 grs.	1	Talco	200g
1	Gaze	7,5 X 7,5	1	Mamadeira	Unidade
1	Termometro Clinico	c/1	1	Bolsa térmica infantil	Unidade
1	Esparrapado	4,5 m	1	Chupeta de silicone	Unidade
1	Lenços umedecidos	c/70			

KIT MAMÃE					
Produto	Embalagem	Qte.	Produto	Embalagem	Qte.
Açúcar refinado	1Kg	5	Polpa de tomate	520 grs.	1
Arroz – tipo 1	5Kg	2	Sal refinado	1Kg	1
Biscoito água e sal	400 grs.	1	Sardinha em óleo comestível	125 grs.	2
Biscoito recheado	140 grs.	1	Tempero completo	270 grs.	1
Café em pó	500 grs.	1	Aveia em flocos	250 grs.	1
Farinha de trigo especial	1Kg	1	Canjica branca ou farinha flocada	1Kg	1
Farinha de mandioca	1Kg	1	Leite condensado	295 grs	2
Feijão carioca – tipo 1	1kg	3	Leite em pó	400 grs.	1
Massa com ovos espaguete	500 grs.	3	Cereal infantil de arroz/lata	400 grs.	1
Óleo de soja	900 ml	2	Semente de linhaça	500 grs.	1
Pó para pudim	85 grs.	2	Caixa de papelão média	unidade	1
Óleo mineral	200 ml	1	Fubá	500 grs.	4
Azeite de Oliva	200 ml	1	Biscoito Maisena	200 grs.	1
Farinha de milho	1 kg	1	Suco concentrado	1 lt.	1

c) **Relativas à empresa empregadora:**

- **Reembolso à empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular**: Ocorrendo a **Morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

II. **ASSISTÊNCIA / CESSÃO DE MOBILIÁRIO HOSPITALAR.**

Fica garantido a todos os empregados a ASSISTÊNCIA LOCAÇÃO MOBILIÁRIO HOSPITALAR por motivo de acidente (maca, cama hospitalar, cadeira de roda, cadeira de banho, muleta, andador), totalmente gratuitos. Cada evento coberto terá garantia de 30 (trinta) dias gratuitamente em casos não cirúrgicos e até 60 dias para casos cirúrgicos.



§1º. Na solicitação, deverá ser comprovada a necessidade do mobiliário hospitalar, com documento de atendimento e encaminhamento médico, das dificuldades motoras para o uso do mobiliário.

§2º. Será necessário um Termo de responsabilidade de retirada e entrega do mobiliário hospitalar.

§3º. Cada evento coberto terá garantia de 30 (trinta) dias gratuitamente em casos não cirúrgicos ou 60 (sessenta) dias em casos cirúrgicos.

§4º. Limite de 01 (um) mobiliário por evento coberto.

§5º. A autorização de Cessão, Locação de Mobiliário Hospitalar deve ser retirada e/ou solicitada junto as entidades sindicais ou junto a empresa homologada.

III. AUXÍLIO PAGAMENTO DE CONTA DE CELULAR EM CASO DE DESEMPREGO

Em caso de desemprego do segurado, devidamente comprovado, haverá o reembolso da conta de celular por 2 (dois) meses, limitado a R\$ 200,00 (duzentos reais).

IV. PLANO ODONTOLÓGICO

Fica garantida a obrigatoriedade de CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO do PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPREGADORA a título de benefício a **todos** os seus empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador. O Sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o PLANO ODONTOLÓGICO devidamente registrado e aprovado na ANS (Agência Nacional de Saúde) e **exatamente com as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento** – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO DA ANS (Agência Nacional da Saúde).

- Consultas (inicial, urgência e emergência);
- Prevenção e orientação de higiene bucal;
- Radiologia (raio x);
- Dentística (restaurações, todos os materiais);
- Cirurgia oral menor (realizadas em consultório – ex.: extração do ciso);
- Endodontia (tratamento de canal);
- Periodontia (tratamento e cirurgia de gengiva);
- Odontopediatria (tratamento de crianças até 12 anos);
- Próteses (conforme Rol Odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: coroa provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).

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.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Normas para Admissão/Contratação

26. DEMISSÃO/DATA BASE

Aos empregados dispensados, sem justa causa, bem como a projeção de aviso prévio, que ocorrer nos 30 (trinta) dias que antecede a data base, será devido o pagamento de indenização de 01 (um) salário, independente do aviso indenizado ou não.

§ 1º - Para fins de aplicação desta cláusula, considera-se data da dispensa a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado ou trabalhado. (Lei 12.506/11 e IN/SRT nº 15/2010).

§ 2º - Se a demissão ou o término do aviso prévio trabalhado ocorrer após a data base, o empregado não terá direito a indenização, mas fará jus ao complemento rescisório decorrente do reajuste da nova Convenção Coletiva celebrada.

27. ABONO E REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DURANTE O RODEIO DE BARRETOS

Fica convencionado durante a realização da festa tradicional conhecida popularmente como “Rodeio de Barretos”, no município de Barretos, o seguinte:



- a) Os empregadores que estiverem instalados na praça de alimentação da festa, bem como os buffets contratados para os ranchos particulares, deverão exibir os contratos dos empregados que estiverem prestando os serviços para os mesmos, seja por tempo indeterminado ou por tempo determinado (duração da festa).
- b) Para os empregados que forem admitidos para trabalharem por tempo determinado, fica estabelecido o Piso Salarial Diário no valor de **R\$ 167,00 (cento e sessenta e sete reais)** para oito horas de trabalho, já incluído o Descanso Semanal Remunerado neste valor.
- c) O excesso de jornada no caso acima será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.
- d) Os empregadores que já recolhem regularmente a contribuição negocial estipulada na cláusula 52ª desta Convenção ficam isentos do recolhimento da contribuição prevista no item "e", desde que comprovada a regularidade do pagamento até o primeiro dia da festa.
- e) Os empregadores deverão descontar dos salários dos empregados contratados por prazo determinado (durante o período da festa) o valor equivalente a 2% (dois por cento), do piso salarial vigente, a título de Contribuição, conforme CLÁUSULA 52ª – COTA DE PARTICIPACAO NEGOCIAL, cujos valores deverão ser recolhidos a favor do Sindicato Profissional em guia emitida pela própria Entidade, até o 5º dia da festa, sob pena de multa diária de 10% (dez por cento).
- f) Aos empregados em meios de hospedagem como Hotéis, Motéis, Flat's, Pensões e assemelhados, no município de Barretos, e que contribuírem com a cota de representação devida à entidade sindical profissional aprovada em Assembleia, e estabelecida na Cláusula 52 deste instrumento, será devido um Abono Festa do Peão de **R\$ 476,00 (quatrocentos e setenta e seis reais)** a ser pago juntamente com o salário da competência do mês de agosto/2025.

Aviso Prévio

28. AVISO PRÉVIO - ALTERAÇÕES PROIBIDAS E PRAZOS

Durante o Aviso Prévio dado por qualquer das partes, salvo caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado alterar as condições de trabalho, bem como a transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

§ 1º - Quando da dispensa sem justa causa, o chamado "aviso prévio cumprido em casa", equipara-se ao aviso prévio indenizado, sendo que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo estipulado na alínea "b", § 6º, do art. 477 da CLT, ou seja, até o décimo dia após o recebimento do aviso.

§ 2º - No caso de aviso prévio a ser laborado, este será somente de 30 (trinta) dias, devendo a empresa, obrigatoriamente, indenizar o restante no caso do empregado ter direito ao proporcional, sob pena de nulidade do aviso cumprido.

29. CARTA AVISO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Aos empregados demitidos por justa causa, será fornecida carta aviso contendo a motivação da dispensa e indicação do dispositivo consolidado, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

Contrato a Tempo Parcial

30. CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS OU CONTRATO INTERMITENTE

A partir de **1º de novembro de 2024**, as jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela:

- I. Para as empresas que optaram pela utilização do REPIS, que cumpriram dentro do prazo e forma previstos na cláusula 3ª deste instrumento:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 1.925,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.575,00
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 1.050,00



II. Para as empresas que **NÃO** optaram pela utilização **do REPIS**, que cumpriram dentro do prazo e forma previstos na cláusula 3ª deste instrumento:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 2.160,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.767,27
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 1.178,18

§ 1º - Em caso de trabalho em mais de três dias na semana, o empregado terá direito ao pagamento do descanso semanal remunerado, devendo este ser calculado de acordo com a média dos dias trabalhados.

§ 2º - Quando o empregado for contratado para prestar serviços em jornada cheia, ou seja, de 8 (oito) horas diárias, fica vedado à empresa a posterior diminuição de jornada e de salário, sem a concordância do empregado, sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, letra "d", da CLT.

§ 3º - Ficam autorizados os empregadores a estipularem jornadas especiais de trabalho para seus empregados, como a 12x36, exceto o exposto na tabela acima, porém, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 deste instrumento.

§ 4º - As empresas somente poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos (contrato intermitente) sem a obrigatoriedade de determinar no contrato de trabalho os dias e os horários a serem prestados os serviços, mediante o pagamento mínimo de uma diária de **R\$ 111,00 (cento e onze reais)** para o equivalente a uma jornada de 4 (quatro) horas, em que as demais horas até a oitava hora será remunerada no valor de **R\$ 27,75 (vinte e sete reais e setenta e cinco centavos)** por hora, ou seja, **R\$ 222,00 (duzentos e vinte e dois reais)** para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado nesta diária, somente o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

§ 5º - As empresas deverão observar e cumprir com os critérios de convocação e sua disciplina conforme estabelece a legislação vigente.

§ 6º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes e contratos intermitentes, das que constam nesta Convenção Coletiva, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 deste instrumento.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

31. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

As rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, deverão ser homologadas **OBRIGATORIAMENTE** no SINDICATO PROFISSIONAL, em sua sede ou sub sedes.

§ 1º - A empresa deverá cientificar o empregado da designação de dia, hora e local para a homologação.

§ 2º - As homologações deverão ser efetuadas até 30 (trinta) dias a contar da data de afastamento do empregado, respeitando, porém os prazos para pagamento das verbas rescisórias, estabelecidos no Artigo 477, § 6º e alíneas "a" e "b" da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábado, domingo ou feriado, o mesmo deverá ser efetuados antecipadamente para o dia útil anterior.

§ 3º - O prazo previsto no caput desta Cláusula poderá ser prorrogado em mais 30 (trinta) dias caso a empresa tenha motivo justo, com comunicação por escrito ao Sindicato Laboral para anuência.

§ 4º - O não cumprimento do prazo para a homologação acarretará a empresa o pagamento de multa de 1/30 (um trinta avos) do Piso Salarial ao dia, até o limite máximo de 2 (dois) Pisos Salariais, ressalvada as hipóteses de culpa do Sindicato Laboral, do órgão homologador, do banco depositário do FGTS ou não comparecimento do empregado cientificado.

32. PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS

As empresas ficam obrigadas a preencher os formulários apresentados pelos seus empregados, quando solicitado, para recebimento de benefícios à Previdência Social (AAS, RSC).



33. CARTA DE APRESENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a fornecer carta de apresentação ao empregado cujo contrato de trabalho for extinto, exceto no caso de dispensa por justa causa.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Qualificação/Formação Profissional

34. CURSOS PROFISSIONALIZANTES

Os sindicatos se propõem, dentro de um esforço comum, criar meios para realizar cursos profissionalizantes e de aperfeiçoamento aos empregados da categoria abrangida, bem como a menores aprendizes na conformidade da legislação pertinente.

Estabilidade Mãe

35. GESTANTE

Fica estabelecida a estabilidade provisória da gestante, a partir da comprovação do estado gravídico, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo pedido de demissão pela empregada ou existência de justa causa, motivada pela empregada, desde que devidamente comprovada.

§ 1º. Fica vedado à empresa, em caso de dispensa, computar o último mês da estabilidade como aviso prévio, bem como férias.

Estabilidade Serviço Militar

36. SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar Obrigatório, inclusive o Tiro de Guerra, iniciando-se a partir do alistamento compulsório até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa de incorporação, o que primeiro ocorrer, desde que o empregado tenha realizado o alistamento no primeiro semestre em que complete 18(dezoito) anos, exceto nos casos de rescisão de contrato por pedido de demissão ou existência de justa causa, motivada pelo empregado, desde que devidamente comprovada.

Estabilidade Aposentadoria

37. EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 18 (dezoito) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 (dez) anos contínuos de contrato de trabalho na mesma empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador.

Outras normas de pessoal

38. RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA

Carteira de Trabalho, Certidões de Nascimento e de Casamento, ou qualquer atestado, serão recebidos pela empresa mediante recibo passado ao empregado.

39. EMPREGADOS ADMITIDOS NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Aos empregados admitidos durante a vigência da convenção, aplicar-se-ão todas as cláusulas nela contidas.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Compensação de Jornada

40. BANCO DE HORAS

As empresas poderão praticar o uso de Banco de Horas, junto a seus empregados mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento, obedecendo aos seguintes critérios mínimos:

- As horas acumuladas no banco, deverão ser aplicadas o adicional de **50% (cinquenta por cento)** para a compensação e o adicional de **60% (sessenta por cento)** quando do pagamento.

- b) A compensação em folgas deverá ocorrer dentro do prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data do fato gerador.
- c) A compensação do banco de horas não poderá ser praticada no curso do aviso prévio.
- d) Serão consideradas como horas extras, para o fim de integrar o banco de horas, as que ultrapassarem 2 horas diárias da sua jornada normal;
- e) Nas demissões por qualquer motivo, inclusive voluntária, e havendo saldo em favor do empregado, será devido ao empregado o valor respectivo com os acréscimos legais (60%), devendo ser quitado quando da rescisão do contrato de trabalho;
- f) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados, por escrito, o volume de horas acumuladas, fornecendo-lhes um extrato mensal juntamente com o recibo de salário;
- g) Para ser concedido as folgas, para a compensação das horas acumuladas no Banco, deverá o empregador, avisar o empregado com antecedência mínima de 48 horas.
- h) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá efetuar o pagamento das horas ausentes com os créditos das horas acumuladas em banco, não sendo considerada a sua ausência como falta, para todos os fins legais, desde que comunique o empregador com antecedência de 48 horas e com a anuência do mesmo.
- i) Quando do fechamento do banco de horas ou em caso de rescisão do contrato de trabalho, sob qualquer motivo, as horas a crédito do empregado deverão ser pagas ao mesmo com o adicional de 60% (sessenta por cento) e, caso o saldo seja negativo quando da rescisão do contrato de trabalho, as horas não compensadas não poderão ser descontadas do empregado.

§ 2º - O acordo de implantação do Banco de Horas terá validade, a partir da data da Assembleia, com vigência de 12 meses.

§ 3º - As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na Portaria nº 373/ 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Intervalos para Descanso

41. INTERVALO INTRA JORNADA

Em qualquer trabalho contínuo cuja jornada de trabalho exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - As empresas poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso para no mínimo de 30 (trinta) minutos, desde que tal redução implique no término da jornada de trabalho antecipada em igual tempo, sendo vedada neste dia a prorrogação em jornada extraordinária, devendo apenas fazer a anotação na CTPS e com declaração de ciência e concordância do trabalhador, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento.

§ 3º - Fica convencionado que quando da dilatação do intervalo intrajornada (art.71, da CLT), em no máximo 04 (quatro) horas:

- a) não haverá incidência de pagamento de horas extraordinárias pela citada dilatação;
- b) deverá ser respeitado o limite de jornada diária e o intervalo mínimo interjornada de 11 (onze) horas (artigo 66 CLT);
- c) deverá constar tal condição na CTPS e no contrato de trabalho do empregado;
- d) a empresa deverá conceder o vale transporte na condição de 2 idas e 2 voltas por dia trabalhado nestas condições;
- e) será obrigatória a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento.

Controle da Jornada

42. AUTORIZAÇÃO P/TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS E FOLGAS MENSAIS

Em observância à Portaria 3.665, de 13 de novembro de 2023, do Ministério do Trabalho e Emprego em consonância à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, à Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, bem como à Súmula 146, do Tribunal Superior do Trabalho,



fica convencionado que as empresas que exercem trabalho contínuo, ou seja, funcionem todos os dias da semana, podem exigir que seus empregados trabalhem aos domingos e feriados.

§ 1º - As empresas que exercem trabalho aos domingos deverão fazer escala de revezamento de forma que o empregado folgue no mínimo em um domingo por mês, sem prejuízo da folga semanal, de forma que os empregados tenham no mínimo 5 (cinco) folgas mensais.

§ 2º - O parágrafo anterior não se aplica aos empregados que não trabalham aos domingos, bem como às empresas que não exercem trabalho neste dia, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, nos termos da CLT.

§ 3º - O disposto no parágrafo 1º aplica-se aos trabalhadores de ambos os gêneros e, na forma do artigo 611-A da CLT, ficando afastada a incidência do art. 386 da CLT, uma vez que aos trabalhadores é concedida uma folga extra no domingo sem prejuízo da folga semanal.

§ 4º - Fica autorizado o trabalho em feriados civis, religiosos, federais, estaduais ou municipais, e o que foi instituído por esta Convenção, observadas as regras desta Cláusula, com pagamento das horas efetivamente trabalhadas com adicional de 100%, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, inclusive para os trabalhadores de jornada de trabalho especial com escalas 12x36.

Faltas

43. AUSÊNCIAS LEGAIS

Os empregadores considerarão as ausências legais do empregado ao serviço nos termos do art. 473 da CLT, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, quais sejam:

- I. Até 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II. Até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III. Licença-paternidade de até 5 (cinco) dias ao pai, em decorrência do nascimento de filho(a), nos termos do § 1º, do artigo 10º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT;
- IV. Por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V. Até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva;
- VI. No período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);
- VII. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;
- VIII. Pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- IX. Pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro;
- X. Até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;

§1º - Fica assegurado à mãe, ao pai, ou ao responsável legal devidamente comprovado, de filhos até 15 anos, o abono de um dia por semestre para levar seus filhos ao médico, mediante apresentação de declaração ou atestado médico, sendo que os demais dias, nas mesmas condições, deverão ser justificados e não abonados, até o limite de 10 (dez) dias por semestre.

Outras Disposições sobre Jornada

44. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36

As empresas somente poderão praticar a escala de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 55 deste instrumento, respeitadas as regras impostas nesta cláusula.

§ 1º - Os domingos quando trabalhados dentro da jornada de trabalho especial 12x36, será considerado dia normal, desde que o trabalhador tenha no mês no mínimo uma folga dominical.



§ 2º - O intervalo para refeição e descanso de que trata o artigo 71 e parágrafos da CLT, será de no mínimo 01 (uma) hora, não sendo permitido nessa jornada a redução do intervalo, o qual deverá ser preferencialmente concedido posterior a 5ª hora trabalhada.

§ 3º - Os intervalos para descanso e alimentação (intra jornada) não concedidos, serão pagos como horas extras, integrando o cálculo no descanso semanal remunerado (Lei 7.415/85 e Enunciado 172 TST).

§ 4º - As horas de trabalho que coincidirem com feriado serão remuneradas com adicional de 100%, independentemente do pagamento do descanso remunerado (Sumula 444 do TST).

§ 5º - Nas jornadas do regime 12x36hs cumpridas em horário noturno assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e cinco horas, será devido o adicional noturno, que deverá ser remunerado com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora diurna.

§ 6º - Nos termos da NR 17 do Ministério do Trabalho, item 17.3.5, as empresas que praticarem a jornada de trabalho 12x36 ficam obrigadas a disponibilizar assentos para descanso dos trabalhadores durante o expediente de trabalho.

§ 7º - Fica vedado, por qualquer motivo, o trabalho extraordinário neste regime de trabalho.

§ 8º - Em face da adoção da jornada de 12x36, desde que cumprida a jornada pactuada, com direito a 1h00 diária para descanso e alimentação, não serão tidas como horas extras a excedentes à 8ª hora diária e 44ª hora semanal.

FÉRIAS E LICENÇAS

Duração e Concessão de Férias

45. FÉRIAS

O início das férias não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, devendo ser fixado a partir dia primeiro dia útil da semana.

- O pagamento das férias deverá ser feito obedecendo normas da C.L.T. (Consolidação das Leis Trabalhistas), prevista na Constituição Federal;
- O aviso de férias deverá ser notificado, por escrito, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- Por ocasião de pagamento de férias, o empregador deverá fazer a respectiva anotação na carteira de trabalho do empregado;

46. COINCIDÊNCIA DE CASAMENTO E FÉRIAS

Solicita-se às empresas que, de acordo com as suas possibilidades, faculte aos seus empregados o gozo de suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que o mesmo solicite à empresa com antecedência de 60 (sessenta) dias.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Uniforme

47. FORNECIMENTO DE UNIFORME E CRACHÁ DE IDENTIFICAÇÃO DE USO OBRIGATÓRIO

Quando o uso do uniforme ou crachá de identificação for exigido pela empresa, esta ficará obrigada a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, ficando estabelecido que o mesmo não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

Aceitação de Atestados Médicos

48. ATESTADOS MÉDICOS

As empresas considerarão válidos os atestados médicos que indicarem a hora de início e hora do término do atendimento.

Parágrafo único. Os empregados deverão efetuar a entrega dos atestados médicos às empresas, no prazo máximo de 48h (quarenta e oito horas) após a consulta ou alta médica, sob pena de não serem aceitos pelo empregador, sendo considerada a ausência como falta injustificada.



RELAÇÕES SINDICAIS

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

49. DIRIGENTE SINDICAL

Para participação de reuniões, encontros, congressos e outros afazeres de interesse da categoria, desde que comprovado pela Entidade Sindical suscitante perante a pessoa empregadora, o Dirigente Sindical da categoria profissional poderá se afastar a até 24 (vinte e quatro) dias por ano, sem prejuízo de suas remunerações.

50. CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS)

As empresas, sempre que solicitado ficam obrigadas a entregar, ao Sindicato Profissional ou ao Sindicato Patronal, cópia da RAIS na íntegra e o recibo/protocolo de transmissão da mesma ou, em caso de não estar mais obrigada a entregar a declaração da RAIS, deverá encaminhar relatório anual dos empregados, contendo as mesmas informações de dados não sensíveis que constariam da RAIS, tais como: data de admissão, demissão, salários mensais, férias (período aquisitivo e gozo) e afastamento de cada empregado, bem como comprovação do recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais convenientes previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser efetuada pelos meios eletrônicos ou físicos, com os devidos comprovantes de envio/recebimento, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

Parágrafo Único. As empresas deverão encaminhar ao Sindicato Profissional ou ao Sindicato Patronal, relação nominal dos salários e dos depósitos do Fundo de Garantia, com as respectivas GFIPs, sempre que solicitado pelos Sindicatos.

Contribuições Sindicais

51. CONTRIBUIÇÃO/COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Nos termos deliberado na Assembleia Geral Extraordinária, respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade e, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, que reconheceu a negociação coletiva como direito fundamental de todos os trabalhadores e não apenas dos associados, eis que nosso sistema, pautado pela unicidade, imputa ao sindicato a obrigação de representar os interesses de toda a categoria, conforme disposto nos incisos II e III do artigo 8º da CF/88, fica instituída e considera-se válida a contribuição (COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL), expressamente fixada nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas empresas abrangidas pela Norma Coletiva, de cada trabalhador, associado ou não do sindicato.

§1º – O valor da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista no caput corresponde a 26% (vinte e seis por cento) do salário vigente do trabalhador por ano, sendo 3% (três por cento) nos meses de novembro 2024 e maio 2025 e as demais dividido em 10 (DEZ) PARCELAS MENSAS no percentual de 2% (dois por centos) sobre os salários mensais, limitando o desconto ao teto de R\$ 95,00 (noventa e cinco reais), devendo ser repassado ao sindicato até o dia 15 de cada mês.

§2º – Por se tratar de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, não há que se falar em direito a oposição, vez que essa tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados, considerando ainda que o sistema jurídico estabelecido pela Constituição impõe ao Sindicato, obrigatoriamente, a representação de todos os integrantes da categoria (associados ou não). Inteligência dos incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, aplicação dos artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT, em interpretação conforme aos princípios da solidariedade, isonomia e liberdade sindical previstos no inciso I do artigo 3º caput e XX do artigo 5º, todos da CF/88. Além de ter respaldo constitucional, tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017.



§3º - Fica vedado as Empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato a não pagarem a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, sob pena de incorrer pelo Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

§4º - A empresa que por qualquer motivo deixar de descontar ou não repassar ao sindicato a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, na forma prevista no Caput e seus parágrafos, incorrerá na multa prevista por descumprimento de convenção coletiva, sem prejuízo de possível propositura de ação de cumprimento.

52. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

A contribuição sindical, prevista no artigo 578 e seguintes da CLT, será recolhida, de uma só vez, anualmente, pelas empresas que solicitarem prévia e expressamente ao Sindicato da categoria econômica a guia para pagamento, cujo valor está previsto no inciso III, do artigo 580, da CLT.

53. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL

Tendo em vista que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, bem como negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados (CF, art. 8º, incisos III, IV e VI, e CLT, art. 513, "e"), e a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria patronal requer fontes de financiamento legítimas, as empresas, inclusive as integrantes do regime tributário "SIMPLES" (Simples Nacional) e/ou microempresas, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Barretos, signatário da presente Convenção, associadas ou não à Entidade, pagarão a Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, determinada por Assembleia Geral da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
Microempreendedores Individuais	R\$ 184,00
até R\$ 5.000,00	R\$ 246,00
de R\$ 5.000,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 292,00
de R\$ 15000,01 a R\$ 30.000,00	R\$ 340,00
Acima de R\$ 30.000,00	R\$ 388,00

§ 1º - Os pagamentos na forma acima estipulada serão efetuados trimestralmente nos dias 24/11/2024, 24/02/2025, 24/05/2025 e 24/08/2025, mediante boletos e/ou outras formas de pagamento fornecidas pelo Sindicato, tudo conforme definição na Assembleia Geral devidamente convocada através de Edital publicado no Jornal Folha de São Paulo, realizada em 14 de outubro de 2024, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não pagamento.

§ 2º - Os pagamentos fora do prazo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais 1% (um por cento) de juros ao mês.

§ 3º - Os valores estabelecidos nesta cláusula serão atualizados monetariamente às épocas próprias para o pagamento, a critério da Diretoria da entidade sindical patronal, pelo IPCA do IBGE.

§ 4º - A tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal que reconheceu a constitucionalidade da imposição da Contribuição Assistencial aos empregados não filiados ao sindicato (Tema 935) aplica-se também às empresas, com relação à Contribuição Assistencial/Negocial.

§ 5º - Desta forma, todas as empresas da categoria econômica da base territorial representadas pelo sindicato patronal nesta Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a pagar as contribuições previstas nesta cláusula, ficando assegurado o direito de oposição, de forma individual, por escrito, mediante protocolo na sede do sindicato patronal ou através do e-mail shrbrsp@gmail.com, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, que será iniciado no primeiro dia após a data de protocolo de registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no Ministério do Trabalho e Emprego.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos



54. COMISSÃO PARITÁRIA

Fica instituída Comissão Paritária dos Sindicatos Convenentes, formada por 4 (quatro) membros titulares, sendo 2 (dois) representantes de cada entidade sindical, e 4 (quatro) membros suplentes, na mesma proporção, que se reunirão ordinariamente toda primeira segunda-feira do mês, alternadamente, na sede do sindicato profissional e na sede do sindicato patronal, para tratar, dentre outras, das seguintes questões:

- Desenvolver os estudos para a implantação do REPIS, conforme determina a cláusula 3ª deste instrumento;
- Organizar e proceder com extensão de prazos para enquadramento do REPIS bem como, reduzir, isentar multas por descumprimento;
- Zelar pelo efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- Elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção e o melhoramento dos Acordos, com o compartilhamento das informações;
- Elaborar minuta de cláusulas e discutir questões não contempladas na presente Convenção, principalmente no fortalecimento dos benefícios as empresas e trabalhadores;
- Auxiliar os trabalhadores e as empresas representadas pelos sindicatos, na elaboração de Acordos Coletivos de Trabalho, para o cumprimento da cláusula 55 deste instrumento;
- Homologar, conveniar e autorizar a(s) empresa(s) operadora(s) a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nas Cláusulas 23ª e 25ª, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

55. ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Todas as cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, que para a regularidade da empresa necessitar de Acordo Coletivo de Trabalho, a empresa deverá solicitar/requerer para a Comissão Paritária, para que na reunião da Comissão se inicie o processo de negociações, regularidade e formalidades do Acordo Coletivo de Trabalho, concluindo-se com a realização da assembleia geral com os trabalhadores da empresa, que será convocada e presidida pelo Sindicato profissional.

§ 1º - Todos os Acordos Coletivos de Trabalho, serão assistidos pelas duas entidades sindicais signatárias, para que as partes estejam devidamente representadas, ou seja, a empresa sendo representada pelo Sindicato Patronal e os trabalhadores pelo Sindicato Profissional.

§ 2º - Na hipótese de que o Acordo Coletivo de Trabalho seja realizado apenas com uma das entidades sindicais signatárias sem anuência do outro Sindicato, será nulo de pleno direito.

56. JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir dúvidas ou divergências surgidas na aplicação da convenção.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

57. MULTA

Fica estabelecida multa de 1 (um) piso salarial pelo descumprimento de qualquer uma das Cláusulas desta convenção, e independentemente da quantidade de cláusulas descumpridas, ou seja, por exemplo, se a empresa descumprir 1 (uma) ou 5 (cinco) cláusulas o valor da multa será de 1 (um) piso, sendo 50% (cinquenta por cento) deste valor revertido em favor do empregado, e 50% (cinquenta por cento) em favor da entidade sindical prejudicada, excluídas as cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

58. REAVALIAÇÃO

Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em **1º de Novembro de 2025**, serão negociadas e rediscutidas as cláusulas econômicas desta CCT, por Aditivo à Convenção, servindo como base o índice de inflação divulgado pelo INPC acumulado no período de 1º de novembro de 2024 a 31 de outubro de 2025.

59. CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES

As condições da Convenção Coletiva vigente ficam mantidas até que outra seja assinada e protocolizada no Ministério do Trabalho e Emprego, nos termos do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal vigente.



Outras Disposições

60. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Ficam deferidos as Entidades Sindicais participantes desta Convenção poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de Substituto Processual, sem que, para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado o Sindicato a representar, em Ação de Cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de outorga de procuração.

61. CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, por normas estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho, ficando vedado que contratos ou acordos individuais estabeleçam condições menos benéficas ao empregado.

62. NEGOCIAÇÃO DURANTE A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO

Fica convencionado que durante a vigência da convenção os Sindicatos poderão negociar e fixar vantagens da natureza social ou econômicas beneficiando empregados de uma só empresa ou de grupo de empresas, mediante acordo à parte ou através de aditamentos.

63. VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Por estarem de acordo com os termos acima, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026, declarando, ainda os representantes legais, abaixo assinados, que, têm conhecimento e convalidam o presente instrumento.

Barretos – SP, 16 de dezembro de 2024.

RUBENS ANTONIO DOS SANTOS
Presidente do SHRBS



IVAIR JOSE DE OLIVEIRA
Presidente do SINTHORES BAR