CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024

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 n° 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 2022 a 31 de Outubro de 2024**, 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 2022 a 31 de outubro de 2024 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 2023 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, Guaíra/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 – IMPLANTAÇÃO

Considerando que a Lei Complementar 123/2006 instituiu tratamento tributário diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

Considerando que as empresas de pequeno porte, com tratamento tributário diferenciado, são responsáveis pela maior empregabilidade do setor;

Considerando que salários e pisos salariais são geradores de tributos e por este motivo garantem às empresas o tratamento diferenciado; e

Considerando que as entidades sindicais tem como objetivo a representação da categoria econômica e laboral, em que cabe as entidades sindicais estabelecer normas para a relação do trabalho, mediante Acordos ou Convenções, para garantir às empresas e trabalhadores o cumprimento de direitos e deveres nas relações de trabalho.

As Entidades signatárias, estabelecem por meio desta, a criação de uma Comissão Paritária, prevista na Cláusula 55, letra a), que terá como atribuição o estudo, pesquisa e a construção de cláusulas normativas que condicionará de forma objetiva dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas cujo o enquadramento compõem os benefícios da Lei Complementar 123/2006, instituindo o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS**, e demais benefícios vinculados a tributos e pagamentos salariais diretos e indiretos, de forma desburocratizada e sem obrigatoriedade de certificação pelas entidades sindicais, concedendo prazo para adequação e regularização, que deverá ser instituído por meio de Aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, com prazo inicial a partir de **1º de Maio de 2023**.

Parágrafo Único – Havendo necessidade de prorrogação do prazo para que seja instituído o **Regime Especial de Piso Salarial – REPIS,** esse deve ser feito por aditivo pela Comissão Paritária prevista na Cláusula 55, justificando as dificuldades encontradas e os estudos apontados, bem como a estabelecer o novo prazo.

4. PISOS SALARIAIS

A partir de **1º de Novembro de 2022**, fica estabelecido o Piso Salarial de **R$ 1.720,40 (hum mil setecentos e vinte reais e quarenta centavos)** por mês.

Parágrafo Único - No valor do Piso Salarial já está computado a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2021 a outubro/2022.

5. PISO SALARIAL DE INGRESSO

A partir de **1º de novembro de 2022**, fica estabelecido o Piso Salarial Ingresso de **R$ 1.443,00 (hum mil, quatrocentos e quarenta e três reais)** 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.

§ 1º - Após o período do contrato de experiência, deverá a empresa reajustar o salário conforme enquadramento previsto na cláusula anterior.

6. ABONO SALARIAL

As empresas pagarão um abono salarial aos trabalhadores no valor de R$ 200,00 (duzentos reais), sendo dividido em duas parcelas de R$ 100,00 (cem reais), em abril e setembro de 2022.

§ 1º - O abono referido no caput será pago aos empregados que recebam até 3 (três) pisos da categoria, e que contribuírem com a cota de representação devida à entidade sindical profissional aprovada em Assembleia, e estabelecida na Cláusula 52 deste instrumento.

§ 2º - As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou PPR (Programa de Participação nos Resultados) ficam desobrigadas de pagar este abono, bem como de garantir este pagamento mínimo em seus Programas.

§ 3º - Fica convencionado que a presente cláusula tem caráter excepcional e transitório, para o período de 01/11/2022 a 31/10/2023.

§ 4º - O abono referido no caput desta cláusula é devido a todos os empregados, inclusive aos que forem admitidos até 30 (trinta) dias que antecedem ao mês da obrigatoriedade do pagamento.

§ 5º - O abono referido no caput desta cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT.

§ 6º - As Entidades signatárias estabelecem por meio desta a criação de uma Comissão Paritária, nos termos da cláusula 55, letra b), deste instrumento, que terá como atribuição o estudo, pesquisa e a construção de cláusula normativa para a substituição do abono salarial previsto no caput por benefício de telemedicina, ou outro benefício que for negociado.

Reajustes/Correções Salariais

7. REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de novembro de 2022**, os salários acima do Piso Salarial, deverão ser reajustados em **7,50% (sete virgula cinquenta por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de março de 2022.

§ 1º - Fica estabelecido os empregados com salários superiores a 4 (quatro) Pisos Salariais, o reajuste será de livre negociação, condicionado ao reajuste mínimo de **3,25% (três virgula vinte e cinco por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de março de 2022.

§ 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/2021 a outubro/2022, bem como a produtividade e o aumento real.

8. 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 2021, 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 01/11/2021 até 31/10/2022.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

9. 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.

10. 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 sacado seja em localidade diversa da que constou do contrato de trabalho.

11. 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.

12. 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.

13. 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

14. 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.

15. 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

16. 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

17. 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".

18. 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 56 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 56 deste instrumento, e adotar o valor mínimo de R$ 283,00 (duzentos e oitenta e três reais) 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 56 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

19. 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

20. 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

21. 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

22. CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO OU ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A partir de **1º de dezembro de 2022**, as empresas deverão fornecer mensalmente aos seus empregados que recebem até 3 (três) 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$ 315,00 (trezentos e quinze reais)**, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais, tendo a justificativa do valor de R$ 10,50 (dez reais e cinquenta 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$ 315,00 (trezentos e quinze reais).**

§ 3° – 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$ 315,00 (trezentos e quinze reais).**

§ 4° – 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$ 315,00 (trezentos e quinze reais).**

§ 5° – 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$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais)**.

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

§ 7° – 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.

§ 9° – 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.

§ 11° – 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 56 deste instrumento.

Auxílio Transporte

23. 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

24. TELEMEDICINA, CLUBE DESCONTOS E PARCERIAS MÉDICAS

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as entidades signatárias irão desenvolver os estudos para a implantação do benefício telemedicina, clube descontos e parcerias médicas, conforme determina a cláusula 55ª, b), deste instrumento, bem como a viabilidade de sua substituição pelo Abono anual, com prazo até 31 de março de 2022.

Auxílio Creche

25. 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.

26. CESTA DE BENEFICIOS – 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, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula.

§1º. As empresas terão até 31 de janeiro de 2023, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO;

§2º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R$ 24,00 (vinte e quatro reais)** 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 e II), 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 convenentes 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 e II), 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 orientação médica por telefone, das assistências e do plano odontológico bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

§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 convenentes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula (itens I e II), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 9º.

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

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

§9º. Em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE ACIONAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO presentes nos itens I e II e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO 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$ 13.500,00 –** (treze mil e quinhentos) em caso de **Morte** do empregado;
- **R$ 13.500,00 –** (treze mil e quinhentos) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- Até **R$2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;

- **R$ 1.200,00** – (um mil e duzentos reais) referente a 06 (seis) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
- **R$ 200,00** – (duzentos reais) referente a 01 (uma) Cesta Básica em caso de afastamento do empregado por motivo de acidente e por mais de 15 dias de afastamento;
- **Assistência Recolocação Profissional;**
- **Assistência Anti-Stress;**
- **Assistência Nutricional;**
- **Assistência Farmacêutica;**
- **Orientação Médica por Telefone.**

b) **Relativas à família do empregado titular**:

- **R$ 500,00** (quinhentos reais) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- **R$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do **cônjuge;**
- **R$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do (s) **filho** (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- **R$ 1.350,00** (um mil trezentos e cinquenta reais) em caso de **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita;**
- **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com os seguintes itens:

Quantidade	Produto	Tamanho/Volume
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada p/assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5x4,5
1	Gaze	com 5 unidades
1	Cotonete	75 un.
1	Talco	200 grs.
1	Shampoo	200 ml
1	Óleo de amêndoas	100 ml
1	Algodão	25grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

c) **Relativas à empresa empregadora:**

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

II. 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 (Agencia Nacional de Saúde) e **exatamente com as mesmas coberturas** previstas na presenta 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

27. 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.

28. 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$ 149,00 (cento e quarenta e nove 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$ 424,00 (quatrocentos e vinte e quatro reais)** a ser pago juntamente com o salário da competência do mês de agosto/2023.

Aviso Prévio

29. 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.

30. 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

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

A partir de **1º de novembro de 2022**, as jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R$ 1.720,40
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R$ 1.407,60
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R$ 938,40

§ 1° - 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.

§ 2° – 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 56 deste instrumento.

§ 4° – 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$ 100,00 (cem 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$ 25,00 (vinte e cinco reais)** por hora, ou seja, **R$ 200,00 (duzentos 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 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 56 deste instrumento.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

32. 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.

33. 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).

34. 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

35. 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

36. 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

37. 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

38. 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

39. 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.

40. 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

41. 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 56 deste instrumento, obedecendo aos seguintes critérios mínimos:

a) As horas acumuladas no banco, deverão ser aplicados 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 deverão 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

42. 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 56 deste instrumento.

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

a) não haverá incidência de pagamento de horas extraordinárias pela citada dilargação;
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 56 deste instrumento.

Controle da Jornada

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

Em observância à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, à Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, bem como à Portaria 945, de 8 de julho de 2015, do Ministério do Trabalho e Emprego, e 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.

§ 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 - Fica autorizado o trabalho em feriados civis, religiosos 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

44. 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

45. 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 56 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 (intrajornada) 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

46. 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.

a) O pagamento das férias deverá ser feito obedecendo normas da C.L.T. (Consolidação das Leis Trabalhistas), prevista na Constituição Federal;

b) O aviso de férias deverá ser notificado, por escrito, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;

c) Por ocasião de pagamento de férias, o empregador deverá fazer a respectiva anotação na carteira de trabalho do empregado;

47. 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

48. 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

49. 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

50. 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 até 24 (vinte e quatro) dias por ano, sem prejuízo de suas remunerações.

51. 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 integra 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 afastamentos de cada empregado, bem como comprovação do recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais convenentes 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

52. CONTRIBUIÇÃO/COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS

Nos termos deliberado na Assembleia Geral Extraordinária, respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, 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 PARTICIPACAO 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 2022 e maio 2023 e as demais dividido em 10 (DEZ) PARCELAS MENSAIS no percentual de 2% (dois por centos) sobre os salários mensais, limitando o desconto ao teto de R$ 85,00 (oitenta 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 Sumula 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.

53. 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.

54. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA 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 Ribeirão Preto, Barretos e Franca, signatário da presente Convenção, associadas ou não à Entidade, pagarão a Contribuição Para Custeio e Manutenção da Negociação Coletiva Patronal (Contribuição Patronal), determinada por Assembleia Geral da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
Microempreendedores Individuais	R$ 165,00
até R$ 5.000,00	R$ 221,00
de R$ 5.000,01 a R$ 15.000,00	R$ 264,00
de R$ 15000,01 a R$ 30.000,00	R$ 308,00
Acima de R$ 30.000,00	R$ 352,00

§ 1º - Os pagamentos na forma acima estipulada serão efetuados trimestralmente nos dias 24/11/2022, 24/02/2023, 24/05/2023 e 24/08/2023, 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 4 de outubro de 2021, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não pagamento.

§ 2º - Os pagamentos feitos 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos

55. 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:

a) Desenvolver os estudos para a implantação do REPIS, conforme determina a cláusula 3ª deste instrumento;

b) Desenvolver os estudos para a implantação do benefício telemedicina, conforme determina a cláusula 24ª deste instrumento, bem como a viabilidade de sua substituição pelo Abono anual, com prazo até 31 de março de 2022;

c) Zelar pelo efetivo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho;

d) Elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção e o melhoramento dos Acordos, com o compartilhamento das informações;

e) Elaborar minuta de cláusulas e discutir questões não contempladas na presente Convenção, principalmente no fortalecimento dos benefícios as empresas e trabalhadores;

f) Auxiliar os trabalhadores e as empresas representadas pelos sindicatos, na elaboração de Acordos Coletivos de Trabalho, para o cumprimento da cláusula 56 deste instrumento;

g) Homologar, conveniar e autorizar a(s) empresa(s) operadora(s) a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta na Cláusula 26º (itens I e II), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

56. 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.

57. JUÍZO COMPETENTE

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

Descumprimento do Instrumento Coletivo

58. 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.

59. REAVALIAÇÃO

Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, em **1º de Novembro de 2023**, 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 2022 a 31 de outubro de 2023.

60. 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

61. 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.

62. 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.

63. 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.

64. VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

Por estarem de acordo com os termos acima, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024, declarando, ainda os representantes legais, abaixo assinados, que, têm conhecimento e convalidam o presente instrumento.

Barretos – SP, 14 de dezembro de 2022.

RUBENS ANTONIO DOS SANTOS
Presidente do SHRBS

IVAIR JOSE DE OLIVEIRA
Presidente do SINTHORESBAR