



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SOROCABA E REGIÃO EXERCÍCIO 2023/2024

DAS PARTES:

SUSCITANTE: Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região, inscrito no cadastro de Pessoa Jurídica da Receita Federal sob o CNPJ Nº 57.049.249/0001-09 e Registrado no Mte Processo Nº 46000.009384/98, representado neste ato por seu representante legal: Cicero Lourenço Pereira portador CI.RG. 17.677.876-7 e CPF/MF Nº 099.239.458-98, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em **05 junho de 2023 às 10:30 horas, em segunda convocação**, Rua José Martins, 45, Vila Hortência – Sorocaba/SP.

SUSCITADO: Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba, inscrito no cadastro de pessoa jurídica da Receita Federal sob o CNPJ Nº 50.822.451/0001-82, registrado no Mte processo Nº 24440007769/84 com Sede à Rua Porphyrio Loureiro, 698 – Jardim Santa Rosália, Sorocaba/SP, neste ato representado por seu representante legal: Renato Virgílio Rocha Filho, portador da Carteira de Identidade, RG 4.214.495-4 e Inscrito no cadastro das pessoas físicas da Receita Federal do Ministério da Fazenda, CPF: 657.338.788-00, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia **26 de julho de 2023 às 10h horas, em segunda convocação** horas em segunda convocação.

DA BASE TERRITORIAL: Águas de Santa Bárbara, Alambarí, Alumínio, Angatuba, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Arandú, Avaré, Barão de Antonina, Boituva, Campina do Monte Alegre, Capela do Alto, Cerqueira César, Cerquilho, Cesário Lange, Coronel Macedo, Guareí, Iáras, Ibiúna, Iperó, Itaí, Itapetininga, Itaporanga, Itatinga, Jumirim, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Quadra, Salto, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapuí, Sorocaba, Tapiraí, Taquarituba, Tatuí, Tietê, Torre de Pedra e Votorantim.

As partes resolvem celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que se regerá pelas Cláusulas abaixo consignadas, a saber:

CLÁUSULA PRIMEIRA - DATA BASE E VIGÊNCIA

Fica estabelecido pelas partes a manutenção da data base da categoria em **1º de agosto**, vigendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho de **01/08/2023 a 31/07/2024**.

CLÁUSULA SEGUNDA - DA CATEGORIA ABRANGIDA TRABALHADORES

Hotéis, Restaurantes, Bares e Assemelhados.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA

A partir de **01 de agosto de 2023**, o piso salarial da categoria será reajustado no percentual de **5% (cinco por cento)**, sobre o salário normativo de **julho de 2023**, com o reajuste, o piso fica em **R\$1.864,80 (Um mil oitocentos e sessenta e quarenta e quatro reais e oitenta centavos)**.

CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIO DO EMPREGADO INICIANTE

Fica estabelecido ao empregado iniciante um piso salário mensal no valor de **R\$ 1.596,27 (Um mil quinhentos e noventa e seis reais e vinte e sete centavos)**, representando **85,6% (oitenta e cinco, vírgula seis por cento)**, do piso salarial, para os primeiros três meses de trabalho. A partir do quarto mês deverá ser aplicado o salário correspondente ao piso previsto na Clausula terceira, é vedada a aplicação deste piso para os salários profissionais.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL



Os empregados que percebem salários maior que os pisos da categoria, terão reajuste sobre o salário de **julho de 2023**, aplicado a partir de **01 de agosto de 2023**, no percentual de **5% (cinco por cento)**, sobre o a salário de **julho de 2023**.

Parágrafo único:

As diferenças salariais e de cláusulas econômicas que sofreram reajuste, referente ao mês de **agosto, setembro e outubro de 2023**, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de **novembro de 2023**, de uma só vez, sem prejuízo das condições mais benéficas.

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO PROFISSIONAL:

Fica reajustado a partir de **01 de agosto de 2023**, os salários profissionais, dos empregados que trabalham nos setores de: **Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos**, no percentual de **5% (cinco por cento)**, aplicado sobre o salário de **julho 2023**, passam a receber conforme relação abaixo e valor,

Parágrafo primeiro: Faz jus ao piso mínimo diferenciado, os seguintes profissionais de Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos, como segue:

b) recepcionistas setor de hospedagem, Cozinheiros (as), Churrasqueiros, Pizzaiolos (as)
..... **R\$ 2.109,45**

Parágrafo segundo:

Fica estabelecido, que somente fará jus ao piso salarial profissional diferenciado, o empregado que tiver certificado de cursos de especialização realizado pelos sindicatos signatários, SENAC, UNIVERSIDADES ou cursos profissionalizantes reconhecidos pelo MEC.

CLÁUSULA SÉTIMA - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL PARA FINS DE SEMANA:

As empresas que necessitarem, somente elas, poderão contratar empregados em jornada de trabalho de quinta a domingo com salário hora ou diária proporcional ao piso da categoria, devendo ser incluso o DSR observando ao artigo 64, 117, 118 da CLT e CF art. 7º IV.

CLÁUSULA OITAVA- SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Estabeleceu-se garantia ao empregado admitido para a mesma função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário, desconsiderando-se as vantagens pessoais.

CLÁUSULA NONA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Estabeleceu-se que enquanto durar a substituição que não tenha caráter eventual, o substituto receberá o salário do substituído, excluídas as demais vantagens, desde que a substituição seja de, no mínimo **30 (trinta) dias**, por cada período de substituição.

CLÁUSULA DÉCIMA - TAXA DE SERVIÇO

As empresas que trabalharem com o sistema de cobrança da taxa de serviço **10% (dez por cento)**, cobrado nas despesas de seus clientes, obrigatoriamente deverão fazer a anotação na CTPS e constar em holerite de pagamento, o valor efetivamente percebido pelo empregado, em conformidade com o disposto no artigo 457 da CLT e lei 13.419/17.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os valores anotados na CTPS e constante do holerite, integrarão a remuneração para reflexos de todas as obrigações concernentes ao pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, Férias, 13º salários e contribuições previdenciárias.

PARÁGRAFO SEGUNDO

As empresas poderão reter na segunda quinzena de cada mês do valor montante arrecadado no mês, da taxa de serviço **10% (dez por cento)**, o valor para suprir as despesas de encargos sociais gerados por esta cobrança:

- Limitando-se ao percentual máximo de 10% para as empresas enquadradas no simples;
- No máximo de **20% (vinte por cento)** para as demais empresas do montante arrecadado;



PARÁGRAFO TERCEIRO

Fica estabelecido que as empresas que cobrarem a **taxa de serviços (10%)** procederão ao rateio do valor arrecadado entre os empregados envolvidos nesta prestação dos serviços, excluindo gerentes e cargos de confiança, da seguinte forma:

- a) - Para os Garçons e Garçonetes, Atendentes, Barmam e demais funcionários que trabalharem com atendimento direto aos clientes, o mínimo de **8% (oito por cento)**.
- b) - Para os demais empregados da retaguarda o percentual de **2% (dois por cento)**.

PARÁGRAFO QUARTO

A empresa demonstrará mensalmente, aos funcionários participantes do rateio da taxa de serviço, os valores arrecadados no período, bem como o valor da retenção para custeio, dos recolhimentos dos encargos sociais.

PARÁGRAFO QUINTO

Para que a empresa não tenha problemas com a cobrança da taxa de serviço, poderá esta usar cartaz ou lembrete em seus cardápios com dizeres: **Esta Empresa está autorizada a cobrar a taxa de serviço 10% (dez por cento) conforme a lei 13.419/17.**

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Os empregadores concederão gratificação de **10% (dez por cento) do salário**, excluídos quaisquer adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, aos empregados exercentes da função de caixa.

Parágrafo primeiro

Os hotéis, pousadas e pensões, somente eles, que tenham funcionários na recepção, que recebam o pagamento das diárias e não exerçam a função de caixa, ficam desobrigados ao pagamento da gratificação prevista nesta cláusula, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Fica o empregador obrigado a manter um responsável pelo recebimento e fechamento do caixa, podendo ser um encarregado, gerente ou proprietário;
- b) Quando se tratar de encarregado ou gerente, estes terão direito ao adicional;
- c) Os recepcionistas ou funcionários de recepção, não terão responsabilidade sobre o caixa, bem como, o empregador não poderá efetuar descontos pertinentes a falta de valores em caixa, destes funcionários.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:

Os empregadores pagarão adicional de **50% (cinquenta por cento)**, na hipótese de transferência provisória (Prec. Nº 7 do TRT).

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA- HORAS EXTRAS

Estabeleceu-se que as horas extras serão pagas com acréscimo de **60% (sessenta por cento)** sobre a hora normal para as duas primeiras, e de **100% (cem por cento)** para as subsequentes.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA- ADICIONAL NOTURNO



Estabeleceu-se que o trabalho noturno será pago com o adicional de **40% (quarenta por cento)**, a incidir sobre o salário normal da hora. Mantido pelo TRT15ª.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ESTIMATIVA DE GORJETA

Determinou-se a anotação da estimativa de gorjeta na Carteira Profissional dos Empregados, para efeito das obrigações concernentes ao pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, férias, 13º salários, contribuições previdenciárias e sindicais conforme tabela a seguir,

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETA CLASSIFICAÇÃO POR NÚMERO DE EMPREGADO VÁLIDA DE 01/08/2023 À 31/07/2024

CLASSIFICAÇÃO DE HOTÉIS DE GRANDE PORTE ACIMA DE 30 EMPREGADOS

PORTARIA	
Recepcionista Chefe	400,65
Recepcionista e Porteiro	304,76
Porteiro Chefe	318,71
Tornante de Portarias	251,72
Bagagista	236,10
Mensageiro	204,27
Manobrista	318,71
Caixa ou Recepcionista Caixa	391,71
Capitão Porteiro	221,00
Administração	153,42

D'ETAGE OU COPA	
Garçon Courier	152,44
Comim Courier	127,35
Garçon D' Etage	268,71
Comim D' Etage	198,03
Copa, Balconista e Atendente	128,17
Chefe de Copa	234,64
Chapeiro (a)	207,70

COMIDAS E BEBIDAS	
1º Maitre D' Hotel	368,57
2º e 3º Maitre D' Hotel	329,44
Garçon, Barman e Barista	289,83
Somaliér (deg. Especial em vinho)	405,42
Comim	236,10

COZINHA	
Chefe de cozinha	433,47
Cozinheiro (a)	368,57
Ajudante de Cozinha	248,42

ANDARES	
Camareira (o)	199,03
Governanta	261,19
Guarda Roupeiro	204,27
Faxineiro (a)	172,14
Lavanderia	178,05

CLASSIFICAÇÃO DE HOTÉIS DE MÉDIO PORTE COM 16 A 30 EMPREGADOS

PORTARIA	
Recepcionista Chefe	281,95
Recepcionista e Porteiro	231,49
Porteiro Chefe	275,99
Tornante de Portarias	234,44
Bagagista	192,90
Mensageiro	184,03
Manobrista	267,09
Caixa ou Recepcionista Caixa	302,72
Administração	153,42
Capitão Porteiro	195,87

D'ETAGE OU COPA	
Garçon Courier	132,91
Comim Courier	99,73
Garçon D' Etage	240,38
Comim D' Etage	172,14
Copa, Balconista e Atendente	123,04
Chefe de Copa	182,52
Chapeiro (a)	175,08

COMIDAS E BEBIDAS	
1º Maitre D' Hotel	269,40
2º e 3º Maitre D' Hotel	241,40
Garçon, Barman e Barista	218,84
Somaliér (deg. Especial em vinho)	267,09
Comim	175,08

COZINHA	
Chefe de cozinha	326,45
Cozinheiro (a)	290,82
Ajudante de Cozinha	192,90

ANDARES	
Camareira (o)	175,08
Governanta	219,60
Guarda Roupeiro	166,15
Faxineiro (a)	184,03
Lavanderia	145,40
Faxineiro	163,99



CLASSIFICAÇÃO DE HOTÉIS DE PEQUENO PORTE COM 1 A 15 EMPREGADOS

PORTARIA	
Recepcionista Chefe	230,45
Recepcionista	206,40
Porteiro Chefe	180,35
Tornante de Portarias	192,02
Bagagista	186,94
Mensageiro	170,00
Manobrista	222,55
Caixa ou Recepcionista Caixa	273,03
Capitão Porteiro	135,14
Porteiro	157,02
Faxineiro (a)	146,29
Administração	153,42

D'ETAGE OU COPA	
Garçon Courier	94,94
Comim Courier	92,00
Garçon D' Etage	210,71
Comim D' Etage	133,54
Copa Atendente	86,07
Chefe de Copa	155,04
Chapeiro (a)	207,70

COMIDAS E BEBIDAS	
Maitre D' Hotel	221,55
Garçon, Barman e Barista	149,14
Somaliér (deg. Espec. em vinho)	231,49
Comim	168,54

COZINHA	
Chefe de cozinha	207,39
Cozinheiro (a)	197,33
Ajudante de Cozinha	164,24

ANDARES	
Camareira (o)	169,97
Governanta	183,98
Guarda Roupeiro	133,54

MOTÉIS

PORTARIA E QUARTOS	
Caixa ou Recepcionista Caixa	273,02
Faxineiro (a)	79,50
Camareira (o)	170,00
Administração	145,16

COPA E COZINHA	
Copeiro, Balconista e Atendente	86,07
Cozinheiro (a)	197,33
Ajudante de Cozinha	164,24
Chapeiro	207,70

PENSÕES, POUSADAS E HOSPEDARIA

PORTARIA E QUARTOS	
Caixa ou Recepcionista Caixa	88,97
Faxineiro (a)	79,50
Camareira (o)	135,14
Administração	139,64
Porteiro	132,65

COPA E COZINHA	
Copeiro, Balconista e Atendente	91,50
Cozinheiro (a)	227,80
Ajudante de Cozinha	138,93
Chapeiro	167,72
Chefe de Cozinha	239,35
Garçon	149,14
Barman	196,91

RESTAURANTES – BARES CHURRASCARIA – LANCHONETES E SORVETERIAS

RESTAURANTES	
Maitre	221,55
Garçon	207,68
Comim	149,14
Copa ou Balconista	123,90
Cozinheiro (a)	189,96
Aj. Cozinha	91,83
Chefe de Cozinha	232,79
Faxineiro (a)	93,49
Hotess	192,90
Bartender	204,78
Barmem	198,81
Someliér	210,71
Manobrista	206,22
Administração	134,24
Caixa	204,78

BARES, LANCHONETES E SORVETERIAS	
Copa, Balconista e Atendente	149,14
Caixa	196,91
Barmem	163,25
Chapeiro (a)	88,12
Faxineiro (a)	83,10
Garçon /Garçonete	207,33
Bartender	175,08
Cozinheiro (a)	170,67
Aj. Cozinha	88,45
Administração	134,24



CHURRASCARIA

Maitre	240,80
Garçon	207,68
Comim	149,14
Copa, Balconista e Atendente	123,90
Cozinheiro (a)	189,96
Aj. Cozinha	91,83
Chefe de Cozinha	232,79
Faxineiro (a)	93,49
Hotess	180,09
Passador de Carne ou Doces	149,14
Bartender	204,78
Barmem	198,81
Administração	153,42
Caixa	204,78

BUFFETS - PIZZARIAS - DISK PIZZA - E

CASA DE CAFÉ

BUFFETS

Maitre	201,42
Garçon	184,59
Comim	135,62
Barman	179,04
Copa, Garçonete e Atendente	89,66
Cozinheiro (a)	172,70
Aj. Cozinha	83,03
Faxineiro (a)	103,86
Manobrista	136,43
Administração	134,24

PIZZARIAS E DISK PIZZA

Maitre	213,66
Garçon	207,68
Comim	149,14
Copa, Balconista e Atendente	123,90
Pizzaiolo (a)	189,96
Aj. De Pizzaiolo	91,83
Faxineiro (a)	93,49
Caixa	204,78
Entregador de Pizza	198,81
Administração	153,42

CASA DE CAFÉ

Balconista, Atendente	115,77
Caixa	196,91
Barista	88,12
Faxineiro (a)	70,61
Administração	134,24

PARÁGRAFO PRIMEIRO

O empregador não está obrigado a pagar ao empregado o valor constante da tabela estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somado ao salário fixo que é pago diretamente ao empregado, formar a remuneração básica para os efeitos trabalhistas supramencionados.



PARÁGRAFO SEGUNDO

A empresa que trabalha com o sistema de cobrança da taxa de serviços (10%), fica dispensada da aplicação da tabela de estimativa de gorjetas, sempre que o valor efetivamente recebido pelo empregado seja superior ao constante da tabela, na respectiva função.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO

Estabeleceu-se que o adicional noturno será computado para o pagamento das férias, 13º salários e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Estabeleceu-se que as horas extras habituais integrarão as férias, 13º salários, repouso e depósitos do FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA BÁSICA/VALE COMPRA

Os hotéis, motéis, flats, pousadas e somente eles, que contarem com mais de 05 (cinco) funcionários em seu quadro de pessoal, concederão mensalmente aos seus empregados uma cesta básica, nos moldes do item abaixo ou um vale compra através de cartão alimentação no valor de R\$ 148,00 (cento e quarenta e oito reais)

Itens	Produtos	Quantidade
01	AÇÚCAR REFINADO	03 QUILOS
02	ARROZ TIPO 1	10 QUILOS
03	BISCOITO RECHEADO DE 170 GRAMAS	01 UNIDADE
04	CAFÉ EM PÓ 500 GRAMAS	½ QUILO
05	ERVILHA EM CONSERVAS (200 GRAMAS)	02 UNIDADES
06	EXTRATO DE TOMATE (140 GRAMAS)	02 UNIDADES
07	FARINHA DE MANDIOCA (500 GRAMAS)	01 UNIDADE
08	FARINHA DE TRIGO	01 QUILO
09	FEIJÃO CARIOCA	02 QUILOS
10	FUBÁ MIMOSO (500 GRAMAS)	01 UNIDADE
11	GELATINA (85 GRAMAS)	01 UNIDADE
12	MACARRÃO TIPO ESPAGUETE	01 QUILO
13	ÓLEO DE SOJA (900 ML)	02 LATAS
14	REFRESCO (45 GRAMAS)	02 UNIDADES
15	SAL REFINADO	01 QUILO
16	SARDINHA EM LATA (135 GRAMAS)	02 LATAS
17	TEMPERO COMPLETO (300 GRAMAS)	01 UNIDADE
18	LEITE EM PÓ 200 GRAMAS	01 UNIDADE

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a concessão desse benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o não fornecimento do benefício no mês em questão.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Nos casos de atraso dos empregados, se estes forem autorizados a ingressar e trabalhar, farão jus ao recebimento da cesta básica.



PARÁGRAFO TERCEIRO

Em caso de empregado afastado do serviço por motivo de saúde, ficam os empregadores obrigados a fornecer as cestas básicas no período máximo de 90 (noventa) dias, contados da data do afastamento.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ALIMENTAÇÃO (ticket refeição)

As demais empresas da categoria, que contarem com **mais de 05 funcionários** em seu quadro de pessoal, fornecerão aos seus empregados ticket refeição no **valor de R\$ 21,00 (vinte e um reais)**, para os dias efetivamente trabalhados, ficando dispensadas aquelas que comprovadamente fornecerem alimentação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas com **menos de 05 (cinco) funcionários** ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, alimentação no local de trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO

A alimentação será fornecida da seguinte forma: Funcionários que trabalham até:

- a) - 6 (seis) horas - lanche;
- b) - Funcionários que trabalham acima de 6 (seis) horas – refeição com padrão brasileiro, não podendo ser substituída por salgadinhos (coxinhas, esfihas, empadas e similares).

PARÁGRAFO TERCEIRO

Os empregados que trabalharem em empresas "fast food", poderão fazer a opção pela alimentação da casa.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não possuírem creches próprias pagarão às suas funcionárias (mulheres), um auxílio-creche equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 06 anos de idade, desde que mediante comprovação de matrícula através de declaração dos estabelecimentos de ensino pré-escolares particulares e creches municipal ou estadual.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

A declaração do estabelecimento de ensino comprovando a matrícula da criança, deverá ser renovada semestralmente sob pena de suspensão do pagamento do auxílio – creche pelo empregador, até a sua regularização.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Poderão ainda, as empresas fazerem a opção por firmarem convênio com creches particulares, sem ônus para a empregada – mãe.

PARÁGRAFO TERCEIRO

O auxílio – creche previsto nesta clausula não integra o salário da empregada beneficiada.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Estabeleceu-se que todo empregado readmitido para a mesma função, pelo mesmo empregador, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

Concedeu-se **aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias** ao empregado com **mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade**, e que contêm com pelo menos 03 (três) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa. Mantida pelo TRT15ª.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES:

Obriga-se a empresa a remeter, ao sindicato profissional, uma vez por ano no mês de maio, a relação de contribuintes da contribuição assistencial dos empregados pertencentes à categoria.



CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO INTRAJORNADA

Todo empregado deverá ter intervalo para refeição e descanso, o qual esta convenção coletiva autoriza a empresa estender em até 04 (quatro) horas, durante a jornada de trabalho, nos termos do art. 71 e parágrafos da CLT, e parágrafos a seguir:

PARÁGRAFO PRIMEIRO

As empresas que aderirem ao intervalo estendido, deverão fornecer aos seus empregados a complementação de vale transporte para esse fim, sem ônus para o trabalhador, ou seja, 02 vales transportes para cada dia trabalhado, sem prejuízo do já estipulado em lei.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Fica garantido ao trabalhador que estiver sujeito a essas condições, o direito de 02 refeições ou 02 Tickets nas condições e nos valores estipulados na cláusula décima nona e parágrafos, sem excluir as vantagens já conquistadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DESCONTO - CHEQUES NÃO COMPENSADOS

Fica vedado o desconto salarial de valores de cheques recebidos de terceiros, sem provisão de fundos ou fraudulentamente emitidos, quando cumpridas às determinações escritas do empregador, que deverão ser de inequívoco conhecimento dos empregados. (Prec. Nº 27 do TRT)

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - GESTANTE

Defere-se garantia de emprego à gestante, desde a comprovação da concepção pela empregada, até 05 (cinco) meses após o parto.

PARÁGRAFO ÚNICO

Fica garantida a mesma licença para as mães adotantes no caso de adoção de criança na faixa etária de 0 (zero) até 6 (seis) meses de idade.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Concedeu-se estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde seu alistamento até a incorporação, e nos 30 (trinta) dias após o desligamento, salvo nas hipóteses de rescisão por justa causa ou pedido de demissão.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ESTABILIDADE DE ENFERMO

Estabeleceu-se que o empregado afastado por motivo de saúde terá estabilidade no emprego por período igual ao do afastamento, até o limite de 60 (sessenta) dias, podendo converter o período estável em indenização.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Concedeu-se garantia de emprego aos empregados que contarem com prazo de 12 (doze) meses para a concessão de aposentadoria, e que tenha no mínimo 05 (cinco) anos de trabalho na empresa. Essa garantia cessará no dia da concessão da aposentadoria pela Previdência Social, devendo o empregado requerer o benefício no prazo de 60 (sessenta) dias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ESCALA DE FOLGAS

Estabeleceu-se que as empresas que funcionam continuamente, com sistema de concessão de folgas por revezamento, deverão elaborar escalas e divulgá-las aos seus funcionários com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.



PARÁGRAFO ÚNICO – FOLGA DOMINICAL

A empresa deverá conceder ao seu empregado uma folga no domingo a cada mês. Na semana da concessão desta folga, próxima folga semanal não poderá ultrapassar ao sétimo dia.

- a) esclarece que todo empregado tem direito ao descanso, após 06 (dias) trabalhados, não podendo ultrapassar esse limite, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Quando os salários forem pagos através de cheques, os empregados terão assegurado um intervalo remunerado de no máximo 45 (quarenta e cinco) minutos durante sua jornada de trabalho, que coincidirá com o horário de expediente bancário, para recebimento do valor.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – CARTA - AVISO

Estabeleceu-se que as empresas, ao dispensar qualquer empregado sob a alegação de prática de falta grave, nos termos do artigo 482 da CLT, deverá comunicar o empregado por escrito, esclarecendo as razões da dispensa.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA- TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Estabeleceu-se que quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para a execução de serviços de manutenção, limpeza ou outras razões, não poderão exigir compensação das horas faltantes com trabalho extraordinário, ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas não trabalhadas. Isto ocorrendo, as mesmas serão pagas como extras, salvo as empresas que adotarem o sistema do banco de horas. Mantida pelo TRT15ª

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TREINAMENTO

Estabeleceu-se que as empresas treinarão os empregados novos, para fins de prevenção contra acidentes, e uso de equipamentos de proteção. O treinamento dar-se-á durante a jornada normal, a cargo de pessoal habilitado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – RAIS OU AQUELA QUE A LEGISLAÇÃO SUBSTITUIR

Obrigam-se às empresas a fornecerem cópia RAIS – RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÃO SOCIAL, ou aquela RELAÇÃO DE ENTREGA ANUAL AO GOVERNO, que vier a substituir a RAIS, até o dia 30 de março ao sindicato dos empregados e este fornecer cópia ao sindicato dos empregadores até o dia 30 de abril.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - TRANSPORTE

Fica estabelecido o custeio pelas empresas, das despesas de transporte de seus empregados, independentemente do valor de seus salários, para locomoção destes do local de trabalho até o retorno à suas residências, quando o trabalho ultrapassar o horário que não mais circular transporte coletivo, além do previsto em lei.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO DA MULHER

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical da mulher, sempre que possível.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Determinou-se o fornecimento de comprovante de pagamento contendo a identificação do empregado, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos do FGTS.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – ABONO DE FALTAS

Concedeu-se abono de faltas nas seguintes hipóteses:

- a) **ESTUDANTES** - aos empregados estudantes para a prestação de exames escolares, mediante comunicação ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas;



b) Até 2 (dois) dias aos empregados que tiverem filhos internados por determinação médica.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Estabeleceu-se que as empresas fornecerão de imediato, devidamente preenchidas e assinadas, as guias de acidente do trabalho, mantendo formulários próprios nos locais de trabalho, e pessoal responsável para assiná-las. A cópia da CAT será remetida ao Sindicato, no prazo de 05 (cinco) dias, acompanhada de relatórios sobre as providências adotadas para a prevenção de acidentes de igual natureza.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - MARCAÇÃO DE PONTO

Estabeleceu-se que qualquer que seja o número de empregados, as empresas adotarão a marcação do ponto, inclusive nos intervalos para descanso e alimentação, mediante anotação e assinatura feita pelo próprio empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os empregadores pagarão em dobro o trabalho prestado em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo, na forma da lei, da correspondente remuneração do repouso.

CLÁUSULA COM CERTIFICAÇÃO DE ADESÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CLÁUSULA ESPECIAL COM CERTIFICAÇÃO - BANCO DE HORAS

As empresas que necessitarem do sistema de BANCO DE HORAS e/ou a FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO PARA DESCANSO DO REPOUSO ALIMENTAR poderão fazer a implementação individual por adesão, solicitando através do SITE, (www.gastrhotelsor.com.br) com anuência das Entidades: PATRONAL E LABORAL, por **INSTRUMENTO À PARTE**, com a emissão de CERTIFICAÇÃO DE DIREITO, assinado e autorizado, pelas entidades signatárias. Enquanto não for construído o SITE para recepcionar as adesões da CLÁUSULA ESPECIAL COM CERTIFICAÇÃO, poderá as empresas, efetuar o pedido de adesão, através do sindicato patronal nas condições a seguir:

I - FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO PARA DESCANSO DO REPOUSO ALIMENTAR

O intervalo para descanso do repouso alimentar é de 1 (uma) hora, a empresa poderá dividir este intervalo em 02 (dois) períodos: 30min, 01 (um) período de 30min destinado para o almoço e o outro período de 30min, pode ser aplicado aos seus empregados ao **ENTRAR OU SAIR DA JORNADA DIÁRIA.**

II - DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

As empresas que necessitarem do sistema de banco de horas poderão fazer a implementação individual por adesão, para compensação das horas acumuladas no prazo máximo de doze meses, nos termos e condições descritos no termo de adesão.

PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para usufruir dos benefícios desta Cláusula a empresa deverá preencher alguns pré-requisitos, conforme segue:

- estar adimplente com o sindicato patronal e sindicato laboral;
- cumprir integralmente o instrumento individual firmado entre si;
- Fornecer plano de benefício saúde – **Hcare benefícios** (site: www.hcarebeneficios.com.br) no valor mínimo de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** por cada empregado, reajustado anualmente pelo INPC no período de vigência do normativo, sendo que a empresa assume a obrigação de repassar diretamente à empresa contratada, até o dia 10 de cada mês , através de boleto bancário disponibilizado no site acima indicado. As coberturas encontram-se discriminadas no termo de adesão, assim como todas as demais informações necessárias à utilização deste benefício. Ficam isentas as empresas que já fornecerem benefícios ou planos de saúde em condições iguais ou superiores.



- d) contratar Seguro de Vida em Grupo constante desta convenção de trabalho, sem prejuízo das demais cláusulas da CCT;

PARÁGRAFO SEGUNDO

– DO CANCELAMENTO DO CERTIFICADO DE ADESÃO

Corre o risco de cancelamento do CERTIFICADO DE ADESÃO à cláusula 43, a empresa que descumprir as demais cláusulas deste Instrumento Coletivo de Trabalho – CCT;

PARÁGRAFO TERCEIRO

O prazo de validade do Certificado de Adesão corresponde ao mesmo período de vigência da CCT, com renovação na data base da categoria.

PARÁGRAFO QUARTO - CERTIFICADO DIGITAL

Fica à disposição das empresas do setor econômico, a aquisição de CERTIFICADO DIGITAL com descontos especiais, como segue:

CERTIFICADO DIGITAL

e-Digital	Valor com desconto	Preço médio de mercado
e-CNPJ – A1	Desconto de 43,96% R\$ 130,00	R\$ 223,00
e-CPF – A1	Desconto de 32,25% R\$ 105,00	R\$ 155,00
e-CNPJ – A3	Desconto de 26,25% R\$ 250,00	R\$ 339,00
e-CPF – A3	Desconto de 28% R\$ 180,00	R\$ 250,00

Midia

Midia	Valor com desconto	Preço médio de mercado
Token	Desconto de 28% R\$ 180,00	R\$ 250,00
Cartão	Desconto de 48,38% R\$ 80,00	R\$ 150,00

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PLANO DE SAÚDE

O plano de saúde implantado, nesta cláusula, não terá ônus para empresa, o plano é totalmente por adesão direta aos trabalhadores, na forma que segue:

- A empresa apenas fornecerá dados do seu CNPJ para cadastro, por exigência da **Agencia Nacional de Saúde**, não terá responsabilidade quanto aos aderentes;
- A operadora fará a cobrança diretamente aos aderentes, (empregados) e seus dependentes;
- Fica por conta e responsabilidade da operadora, o envio de boletos e a cobrança dos inadimplentes, sem ônus para a empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO OBRIGATÓRIO PARA TODAS AS EMPRESAS

As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, **CONTRATARÃO E MANTERÃO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO**, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.

Art. 1º. A partir da assinatura desta convenção coletiva de trabalho para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;



Art. 2º. As entidades signatárias, orientam as empresas a contratarem o seguro de vida em tela, na forma de **atender na íntegra à presente cláusula.**

Art. 3º. Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos todos os segurados constantes na GFIP;

Art. 4º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo ao **SINTHORESSOR** a fiscalização de seu cumprimento – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

Art. 5º. Em CASO DE SINISTRO, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas:

I - Coberturas relativas ao empregado titular:

- a) **R\$ 15.500,00** – (quinze mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do empregado titular;
- b) **R\$ 15.500,00** – (quinze mil e quinhentos reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado titular;
- c) **R\$ 15.500,00** – (quinze mil e quinhentos reais) **Antecipação Especial por Doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) **Até R\$3.000,00** - (três mil reais) como **Auxílio Funeral Familiar** à título de reembolso das despesas com o sepultamento do empregado e/ou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 anos cursando faculdade e dependente dos pais;
- e) **Até R\$ 1.550,00** (um mil quinhentos e cinquenta reais) como **Auxílio Invalidez Total por Acidente**, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida;
- f) **R\$ 327,00** - (trezentos e vinte e sete reais), referente a 2 (duas) **Cestas Básicas** de 25 Kg cada uma em caso de Morte do empregado titular;
- g) **Até R\$ 350,00** – (trezentos e cinquenta reais), como **Reembolso de Auxílio Medicamentos**, decorrente de acidente em horário de trabalho.

II – Relativas à família do empregado titular:

- a) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de **R\$ 1.000,00** (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- b) **Cônjuge:** Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte do empregado titular;
- c) **Cônjuge:** Em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do Cônjuge**, será paga indenização de **25% (vinte e cinco por cento)** da garantia de Morte do empregado titular;
- d) **Filhos:** Em caso de **Morte** do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte do empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- e) **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**, caberá ao mesmo uma indenização de **25% (vinte e cinco por cento)** da garantia de Morte do empregado titular;



- f) **Auxílio Creche:** em caso de morte do titular os filhos de até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de **R\$ 114,00 (cento e quatorze reais)** por mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada;
- g) **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) do(a) funcionário(a), o(a) mesmo(a) receberá um kit Mamãe e Bebê, com os itens específicos abaixo, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.

QUANTIDADE	PRODUTO	TAMANHO/VOLUME
1	Protetor de seios	Caixa c/12 unidades
1	Shampoo adulto	350 ml
1	Condicionador adulto	350 ml
2	Sabonete	75 grs.
1	Pomada para assadura	45 grs.
1	Esparadrapo	2,5 x 4,5
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	25 grs.
1	Fralda descartável	Pequena
1	Lenço umedecido sache	100 grs.
1	Bolsa térmica	
1	Caixa pequena	

III – Relativas à empresa empregadora:

- a) **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.
- b) o valor sugerido para o prêmio do seguro para atender a totalidade de coberturas pela presente cláusula é de **R\$ 10,50 (dez reais e cinquenta centavos)** por empregado;
- c) não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
- d) Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão aderir ao seguro. Exceções: trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;
- e) Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivos, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – FÉRIAS - Estabeleceu-se que o início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

PARÁGRAFO ÚNICO



Fica garantido ao empregado a estabilidade de 30 (trinta) dias, após o retorno das férias.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADO MÉDICO

Atendendo aos requisitos de aceitação do atestado médico, será aceito atestado médico, conforme a orientação determinada pelo CFM, Conselho Federal de Medicina,

PARÁGRAFO ÚNICO: Em caso de incidência frequente de atestados médicos ou dúvidas do empregador, fica ressalvado o direito da empresa em encaminhar o empregado para o médico de sua escolha, para análise e verificação de fraude, conforme resolução do CFM de nº 1.819/2007.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CAIXA DE MEDICAMENTO PARA PRIMEIROS SOCORROS:

Os empregadores manterão em local próximo ao da prestação de serviços e facilmente acessível aos empregados, caixa de medicamentos para primeiros socorros.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ELEIÇÃO SINDICAL

Estabeleceu-se que em época de eleição sindical, as empresas permitirão a seus funcionários, sócios do sindicato, que votem durante o expediente, desde que seja providenciada pelo sindicato uma urna itinerante, autorizando um empregado de cada vez, durante no mínimo 05 (cinco) e no máximo 10 (dez) minutos.

CLÁUSULA QUINQUASÉSIMA: CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - DOS EMPREGADOS PELOS BENEFÍCIOS E CONQUISTAS REALIZADAS NESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

Em conformidade com a constituição Federal no artigo 8º inc. I, e Art. 513, alínea "e" CLT, - traz em seu conceito a "prerrogativas" dos sindicatos, cobrar a contribuição assistencial pela representatividade da categoria e pelas conquistas, como segue:

PARÁGRAFO PRIMEIRO: DOS DESCONTOS:

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam obrigadas a descontarem na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato, a título de contribuição assistencial **2% (dois por cento) mensalmente, inclusive do 13º salário**, sobre piso salarial da categoria. Recolhendo em favor da Entidade Profissional **até o 5º (quinto) dia** do mês subsequente ao desconto, em guias apropriadas fornecidas pelo sindicato de Empregados.

- a) Deixando a empresa de efetuar o recolhimento das contribuições, arcará, com a **multa de 10% do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês**, sem prejuízo da correção monetária na forma da lei.
- b) As empresas enviarão relação de funcionários, junto com a cópia do recolhimento em até dez dias do efetivo pagamento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - FINALIDADE DO SINDICATO:

a) A primeira prerrogativa dos sindicatos

é a representação dos interesses da categoria e de seus associados.

b) A segunda prerrogativa

A representação no geral, ou seja, Firmar Convenção Coletiva de Trabalho para toda a categoria e **NÃO SOMENTE PARA OS SEUS ASSOCIADOS**. Logo esta representação sindical em seus conflitos nas negociações coletivas tem o caráter e a eficácia "**Erga Omnes**". A pauta foi discutida e aprovada em assembleia geral da categoria, conforme descreve a seguir:



PARÁGRAFO TERCEIRO:

Na assembleia geral convocada para todos da categoria estarem presente para aprovar as cláusulas elencadas, foi incluída a cláusula da contribuição, foi aprovada a pauta reivindicatória na íntegra. Os presentes exerceram livremente o seu direito da **Oponibilidade "Erga Omnes"**. Cabendo a todos os demais, o dever de respeitar o exercício de tal direito, uma vez que os benefícios serão abrangentes a todos;

DIREITO DE OPOSIÇÃO

Ficou assegurado ao empregado não sindicalizado, opor-se a contribuição assistencial nos termos do **TAC - Termo de Ajuste de Conduta**, assinado perante o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região procedimento nº **000662.2018.15.008/4**, nos termos inciso IV, do aludido TAC, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da Categoria, e assim, ficou deliberado 30 dias a partir da assinatura do instrumento coletivo de trabalho e divulgação do resultado da AGE, **(Inciso IV do TAC Estadual)**

- a) ficando a contagem do prazo para o exercício do direito de oposição da seguinte forma: do dia **14 de novembro a 13 de dezembro de 2023** (inciso V do TAC Estadual) a manifestação de oposição deve contar com a identidade legível e a assinatura do trabalhador, que deverá assinar perante a secretaria da sede ou nas Subsedes da entidade, no ato da entrega da carta de oposição, que terá validade na vigência da CCT – Convenção Coletiva de Trabalho. (inciso VI do TAC Estadual)
- b) no ato do direito de oposição, o trabalhador será informado, da sua perda ao concluir a oposição a contribuição assistencial da CCT,

PARÁGRAFO QUARTO:

Conforme Orientação da CONALIS, "é possível a cobrança de contribuição assistencial/negocial dos trabalhadores, filiados ou não, aprovada em assembleia geral convocada para esse fim, com divulgação, garantida a participação de associados ou não associados, realizada em local e horário que facilitem a presença dos trabalhadores, desde que assegure o direito de oposição, manifestado perante o sindicato por qualquer meio eficaz de comunicação, observados os princípios da proporcionalidade e razoabilidade, inclusive quanto ao prazo, Foi garantido ao empregado não sindicalizado, o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que seja efetuado pessoalmente na sede do suscitante, conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária para esse fim convocada (CLT-Art.542).

- a) Oposições levadas a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao suscitante através de Cartório ou (AR) cartas com aviso de recebimentos, serão nulas, na forma do artigo 9º da CLT Consolidação das Leis do Trabalho, e quando esta tem a participação da SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, APART HOTÉIS, MOTÉIS, FLATS, PENSÕES, HOSPEDARIAS, POUSADAS, RESTAURANTES, CHURRASCARIAS, CANTINAS, PIZZARIAS, BARES, LANCHONETES, SORVETERIAS, CONFEITARIAS, DOCERIAS, BUFFETS, FAST-FOODS E ASSEMELHADOS DE SOROCABA E REGIÃO - SINTHORESSOR RUA JOSÉ MARTINS, 45 VL. HORTÊNCIA FONE/FAX (015) 3224.1971 SOROCABA -SP SITE www.sinthoressor.org.br e-mail sinthoressor@sinthoressor.org.br C.N.P.J. Nº 57.049.249/0001-09 SINTHORESSOR 22 empresa ou seus representantes no intuito atentar contra a liberdade de associação, incidirá no crime contra a organização do trabalho (art. 199) do Código Penal;
- b) Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de trabalho, cuida apenas, da Contribuição Assistencial, prevista em lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra "e" da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, acima transcritos.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Os integrantes da categoria econômica do segmento de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba e região, inclusive as integrantes do sistema "simples" e ou "microempresas", assim classificados conforme lei do Simples, deverão recolher ao Sindicato Patronal, para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, representação da categoria, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais, a Contribuição Confederativa Patronal, consoante artigo 8º da Constituição Federal, e deliberação da assembleia Geral Extraordinária, a taxa mínima de R\$ 460,00 (Quatrocentos e sessenta reais), em 02 (duas) parcelas de R\$ 230,00 (Duzentos e trinta reais), vencíveis em 10/01/2024 e 10/07/2024 a serem pagas da seguinte forma:

- a) Para as empresas que possuem entre 01 a 50 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 8,00 (oito reais) por empregado;
- b) Para as empresas que possuem entre 51 a 100 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por empregado;
- c) Para as empresas que possuem entre 101 a 150 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 7,00 (sete reais) por empregado;
- d) Para as empresas que possuem entre 151 a 200 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por empregado;
- e) Para as empresas que possuem mais de 200 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 6,00 (seis reais) por empregado;
- f) Para as empresas sem empregados apenas a taxa mínima;

O recolhimento deverá ser efetuado em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba, em qualquer agência bancária até a data do vencimento, e, após, onde o Sindicato indicar.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – UNIFORME

Determinou-se o fornecimento gratuito, pelo empregador, de uniforme, fardamento e demais peças de vestimenta, sempre que exigidos para a execução do trabalho. É de obrigação dos empregados a conservação dos uniformes recebidos, pelo que os danos ocasionados aos uniformes, decorrentes da falta de zelo dos empregados, serão de responsabilidade destes, ressalvadas as hipóteses de desgaste natural.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - DA APLICABILIDADE DAS CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

Aplica-se a presente CCT, aos empregados das seguintes empresas: (Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods, Lojas de conveniência e demais estabelecimentos de atividade gastronômica e hospedagem e assemelhados)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – ACORDOS INDIVIDUAIS

Os acordos individuais por empresa deverão ser efetuados e observados conforme o que determina o artigo 612 da CLT, porém serão anuídos e assinados conjuntamente com a entidade patronal.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – MULTA

Estabeleceu-se que o não cumprimento de qualquer das cláusulas da presente sentença, sujeitará o infrator à multa de **2% (dois por cento) do piso salarial**, por infração, salvo para as cláusulas que já tenham multa estabelecida, que reverterá em favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - RELAÇÃO DE SALÁRIOS (AAS)

Atestado de Afastamento do Segurado – Obrigam-se as empresas a fornecerem relação de salário para fins de INSS, aos empregados desligados, no ato da homologação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – COMBATE AOS ASSÉDIOS

As Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, se comprometem em orientar e combater quaisquer discriminação ou assédios de qualquer natureza, inclusive moral, dentro do local de trabalho, para o bom relacionamento no ambiente de trabalho, promovendo campanhas de prevenção e combate ao assédio sexual por meio das CIPAS, abordando o tema nas SIPATS (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho).

Sorocaba, 14 de novembro de 2.023.


Cícero Lourenço Pereira
CPF: 099.239.458-98
Diretor Presidente

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.


Renato Virgílio Rocha Filho
CPF: 657.338.788-00
Diretor Presidente

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba e Região