



**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**

**R. JOSÉ MARTINS, 45 VL. HORTÊNCIA FONE/FAX (015) 3224.1971 SOROCABA -SP**

Site [www.sinthoressor.com.br](http://www.sinthoressor.com.br)

Email [sinthoressor@sinthoressor.com.br](mailto:sinthoressor@sinthoressor.com.br)

C.N.P.J. Nº 57.049.249/0001-09

## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE BOTUCATU E REGIÃO EXERCÍCIO 2022/2023**

Face a Lei 13.467/2017, tem força de lei, "O Negociado prevalece sobre o legislado".

### **FIRMADA ENTRE SINHORES BOTUCATU E SINTHORESSOR**

#### **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 no Registrado no Mte Processo Nº 46000.009384/98, representado neste ato por seu representante legal: Cicero Lourenço Pereira portador da CI.RG. 17.677.876-7 e CPF/MF Nº 099.239.458-98 devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia **28 de Junho de 2022, às 10:30** em segunda convocação, Rua General Telles, 1126, Centro Botucatu – SP

##### **SUSCITADO:**

**Sindicato** de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Botucatu e Região, Inscrito no Cadastro de Pessoa Jurídica da Receita Federal Sob o CNPJ Nº 03.958.150/0001-09 registrado no MTE Processo Nº 46.254.002938/04-60 neste ato representado por seu representante legal: Samir Abdallah, portador da CI. RG 13.681.955 E CPF – 077.181.068-70 devidamente autorizado pela assembleia geral extraordinária para esse fim convocada, realizada na sede do sindicato Rua Rangel Pestana até 860/861, Bairro Centro Botucatu - SP CEP: 18600-070 no dia 09 de Agosto de 2022 as 09:30 horas.

#### **DA BASE TERRITORIAL:**

**Botucatu, Anhembi, Areiópolis, Bofete, Conchas, Pardinho, Pereiras, Porangaba, Pratânia e São Manuel.**

Após amplas discussões as entidades sindicais acima qualificadas chegaram a um entendimento para





renovação da Norma Coletiva de Trabalho, Resolvem as partes elaborar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que se regerá pelas cláusulas abaixo consignadas, a saber:

## 1. 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 **01/08/2022 a 31/07/2023**.

## 2. DA CATEGORIA ABRANGIDA

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

## 3. SALARIO NORMATIVO DA CATEGORIA

Estabeleceu-se o piso salarial de **R\$ 1.780,20 (um mil setecentos e oitenta reais e vinte centavos)**, a partir de **01/08/2022**, conforme a aplicação de **11,92% (onze vírgula noventa e dois por cento)** da inflação do período de 12 meses.

## 4. SALÁRIO PROFISSIONAL SEM REPIS:

A partir de 01 de Agosto de 2022, fica estipulado Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos, conforme segue:

- |    |   |                |
|----|---|----------------|
| a. | Chefe de cozinha, Maitre e Gerentes.....  | R\$ 2.579,20;  |
| b. | Cozinheiros (as), Churrasq., Pizzaiolos (as), Confeiteiros (as) e Shushman..... | R\$ 2.2362,52; |
| c. | Garçom Júnior, Camareiras e Mensageiros.....                                    | R\$ 1.825,75;  |
| d. | Garçom Pleno, Barmam, Recepcionistas e Caixas.....                              | R\$ 1.932,86;  |
| e. | Garçom Sênior .....   | R\$2.041,20.   |

## 5. REAJUSTE SALARIAL

Fica reajustados os salários dos empregados ora representado por esta Convenção Coletiva de Trabalho que recebem acima do piso salarial da categoria, em **11,92% (onze vírgula noventa e dois por cento)**, a partir de 01/08/2022.

## 6. COMPENSAÇÕES

As empresas que concederem reajustes ou antecipações salariais espontâneos ou compulsórios aos seus empregados, no período de **01 e agosto de 2021 a 31 de julho de 2022**, poderão compensar o valor das referidas antecipações, na próxima data base.

## 7. VALE COMPRA

As empresas deverão continuar a fornecer aos seus empregados um Vale Compra conforme descrito na alínea "a" e "b", a partir de **01/08/2022**, concedido através de Cartão alimentação, autorizada através do





Termo de anuência assinado pelas entidades signatárias, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador. Não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configura salário "in natura".

- a. o valor do vale compra mensal para hotéis, Motéis, Apart Hotéis, flats, Pensões, hospedarias, pousadas e similares, é de **R\$ 235,00 (duzentos e trinta e cinco reais)**;
- b. o valor do vale compra mensal para as demais empresas, ou seja, os Restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes, sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast-foods e assemelhados é de **R\$ 170,00 (cento e setenta reais)**.

### 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.

### 8. HORAS EXTRAS

Estabeleceu-se que as horas extras serão pagas com acréscimo de 100% (cem por cento).

### 9. FÉRIAS

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

### 10. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

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

### 11. 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.

### 12. IMPLANTAÇÃO DE HORÁRIO ESPECIAL DE TRABALHO SOMENTE PARA OS MOTÉIS





Fica estabelecido e pactuado que os empregados em Motéis e somente em Motéis, poderão implantar o sistema de horário de trabalho especial de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, desde que faça ACT- Acordo coletivo de trabalho com o Sindicato Laboral.

### 13. 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.

### 14. 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.

### 15. 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.

### 16. 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.

### 17. 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.

### 18. 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 90 (noventa) dias.

### 19. GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

Concedeu-se garantia no emprego aos empregados que contarem com prazo de 12 (doze) meses para a concessão de aposentadoria, e que contem com no mínimo 03 (três) anos de trabalho na empresa. Essa garantia cessará no dia da concessão da aposentadoria pela Previdência Social.

### 20. 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.





## 21. ABONO DE FALTAS

Concedeu-se abono de faltas nas seguintes hipóteses:

- a. Aos empregados estudantes para a prestação de exames escolares, mediante comunicação ao empregador com antecedência **mínima de 72 (setenta e duas) horas**;
- b. Até dois dias aos empregados que tiverem filhos internados por determinação médica.

## 22. 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.

## 23. 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.

## 24. 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.

- b. Esclarece que todo empregado tem direito ao descanso, após 06 (dias) trabalhados, não podendo ultrapassar esse limite, conforme determinação legal.

## 25. TAXA DE SERVIÇOS / ESTIMATIVA DE GORJETAS:

As empresas que adotarem a cobrança da taxa de serviços 10% (dez por cento), ficam obrigadas firmarem acordo com o sindicato laboral, nos termos da LEI Nº 13.419, de 14 de março de 2017, para disciplinar a cobrança e o rateio da taxa de serviços dos 10% (dez por cento).

### Parágrafo único: Estimativa de Gorjeta

As empresas que aplicavam a estimativa de gorjetas devem manter o valor para não haver redução de salário. A partir de agora a tabela de estimativa de gorjeta deixa de existir, conforme a lei 13.419/17, a gorjeta a espontânea e de natureza salarial integra para todos os efeitos legais, portanto as empresas que cobram a taxa de **10% (dez por cento)** e os seus funcionários tenham contato direto com os clientes, na ocasião do acordo com o sindicato laboral, será disciplinado também a gorjeta espontânea (repique).

## 26. ELEIÇÃO SINDICAL





**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**

**R. JOSÉ MARTINS, 45 VL. HORTÊNCIA FONE/FAX (015) 3224.1971 SOROCABA -SP**

Site [www.sinthoressor.com.br](http://www.sinthoressor.com.br)

Email [sinthoressor@sinthoressor.com.br](mailto:sinthoressor@sinthoressor.com.br)

C.N.P.J. Nº 57.049.249/0001-09

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.

## **27. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS:**

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, para efeito desta Cláusula, que a Assembleia Geral Extraordinária na qual, registrou a participação de associados e não associados, deliberou pela fixação da contribuição assistencial em **2% (dois por cento) sobre o piso da categoria** descontado mensalmente, **inclusive do 13º salário**. Fica esclarecido os termos o quanto segue:

- a. recolhendo em favor da Entidade Profissional até o dia **05 (cinco)** do mês subsequente ao desconto, em guias apropriadas fornecidas pelo sindicato de empregados;
- b. o valor da Contribuição assistencial nunca poderá ser inferior a **2% (dois por cento)**.

### **Parágrafo primeiro**

Esta cláusula está subordinada ao TAC – Termo de Compromisso de Ajuste de Conduta Nº 76, firmado em 11 de junho de 2019, assinado pela Procuradora Dra. Ana Carolina Marinelli e pelas FETRHOTEL - Federação Interestadual dos Trabalhadores no Comércio e Serviços de Hospedagem, Alimentação

Preparada e Bebidas a Varejo nos Estados de São Paulo E Mato Grosso Do Sul, o SINTHORESSOR - 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, **Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Botucatu-SP e FHORESP - Federação de Hotéis Restaurantes Bares e Similares do Estado São Paulo**, nos autos do procedimentos Nº 000662.2018.15.008/4 e sob a fundamentação a seguir exposta, firmam o presente TERMO DE COMPROMISSO DE AJUSTAMENTO DE CONDUTA perante o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, segue trechos do TAC:

**CONSIDERANDO** que o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, o qual assegura a fixação de contribuição por meio de assembleia geral para custeio do sistema confederativo da representação sindical laboral ou patronal respectiva;

**CONSIDERANDO** que as decisões advindas de Assembleia Geral realizada de forma regular, onde foi assegurada a participação de toda a categoria, são soberanas, e devem ser respeitadas por todos os envolvidos na relação;

**CONSIDERANDO**, por fim, o teor da Nota Técnica n. 02 de 26 de outubro de 2018, da CONALIS, ajustam o seguinte:

(...)

- I. A deliberação dos trabalhadores e empregadores em assembleia geral será tida como fonte de autorização prévia e expressa da categoria representada para fins de cobrança e desconto de contribuição sindical, na forma dos artigos 545, 578 e seguintes da Consolidação das Leis do





Trabalho -CLT.

- II. Fica definida, ainda, a possibilidade de cobrança de contribuição, independentemente de nomenclatura, mas que poderá chamar-se cota de representação, de solidariedade ou de assembleia, de toda a categoria representada, filiados ou não, em favor dos sindicatos profissionais ou patronais, em respeito à autonomia coletiva, desde que haja aprovação em assembleia geral.
- III. No inciso XI, as entidades sindicais ora sra signatárias deverão comunicar às suas assessorias contábeis dos termos do presente compromisso, ficando vedada a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas contra a filiação de trabalhadores às entidades sindicais ou conduta similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a apresentarem oposição ao descontos aprovado em assembleia geral, podendo as entidades denunciar ao MPT, empresas, escritórios de contabilidade ou trabalhadores que realizarem tais conduta, por consistirem em praticas antissindicais, sujeitas, inclusive, à multa diária até que cesse o tal ato.
- IV. Por fim, no inciso XVII, em caso de descumprimento, incidirá a multa de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) por irregularidade, corrigível e reversível ao FAT, após concedido prazo para regular defesa da entidade denunciada.

#### Parágrafo segundo

Deixando a empresa de efetuar o recolhimento das contribuições, arcará, com a multa de 20% (vinte por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês, sem prejuízo da correção monetária na forma da lei.

#### 28. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL:

Os integrantes da categoria econômica de Hotéis Restaurantes Bares e Similares de São Carlos e Região, inclusive as integrantes do sistema "simples" e ou microempresas, 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 assistencial mensalmente, aprovado em Assembleia Geral Extraordinária para esse fim convocada, conforme capital social da empresa e o recolhimento deverá ser efetuado em guias apropriadas com sistema de compensação bancária fornecidas gratuitamente pelo sindicato patronal, todo dia 08 de cada mês, conforme tabela abaixo:

ITEM		Capital Social (R\$)			Contribuição	Valor	
1	de	0,01	a	3.000,00	Mínima	R\$	50,00
2	de	3.000,01	a	6.000,00	Mínima	R\$	72,00
3	de	6.000,01		9.000,00	Mínima	R\$	94,00
4	de	9.000,01	a	15.000,00	Mínima	R\$	105,00
4	de	15.000,01	a	25.000,00	Mínima	R\$	115,00
9		Acima	de	25.000,00	Máxima	R\$	132,00





## PARÁGRAFO ÚNICO

Os valores acima deverão ser recolhidos pelas Empresas a favor do Sindicato Patronal MENSALMENTE, até dia estipulado caput desta cláusula. Sob pena ficando estipulada multa de **20% (vinte por cento)**, em caso de inadimplência e juros moratórios na ordem de **1% (um por cento) ao mês**.

## 29. SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes em grupo em favor de seus empregados, observadas as normas regulamentadoras emanadas pela Superintendência de Seguros Privados – SUSEP, e garantidas as seguintes coberturas mínimas:

A – Relativas ao empregado titular:

R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de morte;

R\$ 15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) em caso de invalidez permanente total ou parcial por acidente;

R\$15.500,00 (quinze mil e quinhentos reais) como antecipação especial por doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;

R\$ 327,00 (trezentos e vinte e sete reais) referentes a 2 (duas) cestas básicas em caso de morte;

Até R\$ 2.870,00 (dois mil, oitocentos e setenta reais) como auxílio funeral do titular para reembolso das despesas com o sepultamento 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.

B – Relativas à família do empregado titular:

Cônjuge: Em caso de morte natural ou acidental do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte Natural ou Acidental prevista para o empregado titular;

Filhos: Em caso de morte natural ou acidental 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 Natural prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.

**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 Acidental;

**Auxílio Creche:** em caso de morte do titular os filhos até 12 anos, limitado a 2(dois), terão direito a uma verba de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada.

**Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da funcionária (o), a mesma receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 30 (trinta) dias após o nascimento.

C) **Reembolso à Empresa:** por Rescisão Trabalhista Titular: Ocorrendo morte natural ou acidental do





empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte vigente, a título do reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido;

D) o valor mínimo do prêmio do seguro contratado deverá ser de R\$ 9,00 (nove reais) por empregado beneficiado;

E) não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

F) – 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 deverá informar o motivo do afastamento;

G) as empresas deverão apresentar a relação atualizada de segurados, emitido pela seguradora, comprovando a situação do seguro de vida no ato da rescisão trabalhista, caso os empregados segurados não estejam identificados anexar a GFIP à relação;

#### Parágrafo primeiro:

Os benefícios: Cesta Básica e Auxílio Creche, previstos nesta cláusula, terão validade somente em caso de morte do empregado. A cobertura de Auxílio Invalidez Total por Acidente será paga somente em caso de invalidez total por acidente do empregado.

#### Parágrafo segundo:

As empresas deverão adaptar-se as novas condições do seguro de vida previsto nesta cláusula a partir de 60 (sessenta dias) da assinatura desta CCT;

### 30. MULTA

Estabeleceu-se que o não cumprimento de qualquer das cláusulas da presente convenção coletiva de trabalho, a empresa infratora sujeitará a multa de 2% (dois por cento) do piso salarial, salvo para as cláusulas que já tenham multa pré-estabelecida, que reverterá em favor da parte prejudicada.

### 31. 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.

### 32. 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.





### 33. 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.

### 34. ADICIONAL NOTURNO

Estabeleceu-se que o trabalho noturno será pago com o adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário normal da hora.

### 35. 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.

### 36. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Estabeleceu-se que todo empregado readmitido para a mesma função, pelo mesmo empregador, estará desobrigado de firmar contrato de experiência, salvo se a empresa, quando da recontração, possuir em novos proprietários.

### 37. AVISO PRÉVIO

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

### 38. GESTANTE.

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

### 39. ATESTADO MÉDICO

Atendendo aos requisitos de validade do atestado médico, deve conter especificação da doença – código CID.

### 40. OBRIGATORIEDADE DE REALIZAÇÃO DE HOMOLOGAÇÕES JUNTO AO SINDICATO

Fica estabelecido a obrigatoriedade das Empresas realizarem as homologações de rescisão de contrato de trabalho na Subsede do Sindicato dos Empregados em Botucatu-SP e a apresentação no ato da homologação as guias quitadas dos recolhimentos das contribuições sindical e negocial devida ao Sindicato Patronal e das contribuições negocial e Sindical devidas ao Sindicato dos Empregados.





#### 41. RAIS

Fica estabelecido que todas as Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a apresentar ao Sindicato dos Empregados **CÓPIAS da RAIS**, após a entrega desta junto ao Ministério do Trabalho.

#### 42. VEDAÇÃO À JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL

Fica vedada a jornada móvel e variável em nosso ramo de atividade, ante sua nocividade para o trabalhador, garantindo-se jornada de trabalho e piso salarial fixo para todos os integrantes da categoria profissional.

#### PARÁGRAFO ÚNICO

As partes convenientes adotam o entendimento do Colendo Tribunal Superior do Trabalho a respeito da matéria, conforme ementa adiante transcrita:

**“Recurso de Revista do Ministério Público do Trabalho. Ação Civil Pública. Jornada Móvel e Variável. Invalidez.** Entende-se pela invalidade de cláusula prevista em contrato de trabalho que fixa jornada móvel e variável porque prejudicial ao trabalhador, pois, embora não exista vedação expressa sobre a prática adotada pela requerida, percebe-se que a contratação efetivada visa a que o trabalhador fique sujeito a ato imperativo do empregador que pode desfrutar do labor de seus empregados quando bem entender, em qualquer horário do dia, pagando o mínimo possível para auferir maiores lucros. Esta prática, contratação na qual os trabalhadores ficam à disposição da empresa durante 44 horas semanais, em que pese esta possa utilizar-se de sua força laborativa por apenas 8 horas semanais, na medida de suas necessidades, é ilegal, porquanto a empresa transfere o risco do negócio para os empregados, os quais são dispensados dos seus serviços nos períodos de menor movimento sem nenhum ônus e os convoca para trabalhar nos períodos de maior movimento sem qualquer acréscimo nas suas despesas. Entender o contrário implicaria desconsiderar as disposições contidas nos artigos 4º, caput, e 9º da CLT, que disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar os dispositivos regulamentadores da CLT. Recurso de revista conhecido e provido”. (TST, 8ª Turma, Processo nº 9891900-16.2005.5.09.0004, Recurso de Revista, Recorrente: Ministério Público do Trabalho da 9ª Região, Recorrido: Arcos Dourados Comércio de Alimentos Ltda., Publicação 25.02.2011, rel. Min. Dora Maria da Costa).

#### 43. ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:

Ficou estabelecido que a empresa só terá a responsabilidade de cumprir esta cláusula a partir do momento que as entidades signatárias, fechar convenio com uma **operadora que credencie no mínimo, de 05 (cinco) profissionais dentistas, para tanto, a cláusula ficará suspensa pelo período de 12 (doze meses)**, para atendimento na cidade de Botucatu, a partir deste credenciamento e comunicado das entidade, é que passa a vigor a cláusula, com responsabilidade das empresas conceder aos seus empregados o benefício e para tanto pagarão um valor de **R\$ 18,00 (dezoito reais) por empregado**, a destinar-se ao convenio de assistência odontológica a todos os empregados ora representado por este acordo coletivo como segue:

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Será subsidiado inicialmente a importância mensal de **R\$ 9,00 (nove reais) pela empresa, equivalente a 50% (cinquenta por cento) do plano de assistência odontológica.**





## PARÁGRAFO SEGUNDO

A empresa descontará em folha de pagamento de cada empregado ora representado por este acordo coletivo de trabalho, a parte que cabe ao empregado sobre a assistência odontológica no percentual de **50% (cinquenta por cento) que equivale ao valor de R\$ 9,00 (nove reais)** devendo a empresa repassar o valor total a operadora indicada pelo SINTHORESSOR.

## PARÁGRAFO TERCEIRO

O valor subsidiado no parágrafo primeiro, é restrito ao trabalhador titular. Ao empregado é facultado o direito de inclusão de dependentes: (Filhos e familiares) desde que assumam integralmente os custos das mensalidades que serão de responsabilidade do titular devendo ser descontado conjuntamente em folha de pagamentos, mediante autorização por escrito.

## PARÁGRAFO QUARTO

As empresas que já mantêm este benefício, deverão encaminhar os devidos documentos da sua operadora, para a OPERADORA contratada agilizar a devida suspensão do desconto, acompanhado da solicitação de dispensa do trabalhador ao plano de Assistência Odontológica.

## PARÁGRAFO QUINTO

As empresas que descumprirem com o exposto nesta cláusula arcarão e reembolsarão aos empregados os custos do tratamento executado mediante comprovação, sem prejuízo de efetuar a devolução do valor do prêmio ao empregado no ato homologatório, com um **acréscimo de 30%** sobre o valor acumulado no período contratual.

## PARÁGRAFO SEXTO

O trabalhador que não quiser continuar com o desconto em seu holerite referente a assistência odontológica, deverá manifestar-se através de carta do próprio punho, assinando na secretaria da Subseção do SINTHORESSOR, desde que não esteja em tratamento, ficando assim a empresa isenta do pagamento de sua cota. Caso este trabalhador arrependa-se da desistência e volte a aderir, a empresa voltará a subsidiar a parte que lhes cabe.

## PARÁGRAFO SÉTIMO

A assistência odontológica não terá carência para trabalhador.

## **BANCO DE HORAS SEM REPIS**

### **44. SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO BANCO DE HORAS**

O banco de horas se regerá conforme Lei nº 9.601/98, parágrafo 2º do artigo 59 da CLT. As empresas com o **CERTIFICADO DO REPIS**, poderá Praticar Banco de horas sem a necessidades de acordo com o sindicato laboral, nas seguintes condições:

- a. aplicar o acréscimo de **100% (cem por cento)** nas horas acumuladas no banco de horas;





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

R. JOSÉ MARTINS, 45 VL. HORTÊNCIA FONE/FAX (015) 3224.1971 SOROCABA -SP

Site [www.sinthoressor.com.br](http://www.sinthoressor.com.br)

Email [sinthoressor@sinthoressor.com.br](mailto:sinthoressor@sinthoressor.com.br)

C.N.P.J. Nº 57.049.249/0001-09

- b. compensar as Horas Acumuladas no banco, no prazo de **60 (sessenta) dias**, contados a partir da inclusão, zerando no prazo final;
- c. as horas laboradas nos feriados não entrarão no banco de horas, devendo ser pagas com acréscimo de **100% (cem por cento)** ou compensadas em até 15 (trinta dias) a contar partir da data da ocorrência;
- d. toda vez que o empregado atingir 07:20 (sete horas e vinte minutos) terá o direito de uma folga compensatória, independente do seu descanso semanal remunerado. A compensação e a folga compensatória, serão concedidas segundo critérios adotados pela empresa dentro do prazo de até 30 (trinta dias);
- e. a Empresa avisará ao funcionário com antecedência mínima de 05 (cinco) dias sobre a compensação a ser efetivada, nos moldes previstos nas alíneas b e c, da desta cláusula.

### REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL

**AS EMPRESAS QUE ADQUIRIR O CERTIFICADO GOZA O DIREITO DE CLAUSULAS ESPECIAIS E REDUÇÃO DE SALÁRIO NA CONTRATAÇÃO E CLÁUSULA ESPECIAIS**

#### **45. REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**

Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido a todas as empresas representadas pelo sindicato patronal do setor de hotelaria e gastronomia da Região de Botucatu, fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, Regime Especial de Piso Salarial e Cláusulas diferenciadas.

#### **Parágrafo primeiro - Adesão ao REPIS**

Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 1º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) **razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas – NIRE; capital social registrado na JUCESP; faturamento anual; número de empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; endereço completo; identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável (Cópia da última RAIZ);**
- b) **declaração de que a empresa a se enquadra no regime tributário da receita federal como: Micro Empresa (Me), Empresa de Pequeno Porte (Epp), Microempreendedores Individuais – Meis, Empresa no Regime de Lucro Presumido e de Lucro Real, para que possa usufruir do REPIS, Regime Especial de Piso Salarial 2022-2023;**
- c) **a falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente pagamento de diferenças salariais existentes;**

**Parágrafo segundo – OBRIGAÇÕES PARA ENQUADRAR OU RENOVAR O CERTIFICADO DO REPIS**





- a) quitar e manter as contribuições devidas aos sindicatos: **PATRONAL SINHOES- BOTUCATU**; Sindicato de Hotéis, Restaurantes Bares e Similares de Botucatu e **SINTHORESSOR** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região;
- b) atualizar mensalmente do número de empregados em seu quadro de funcionário através de facilidade digital;
- c) comprovar a manutenção **100% (cem por cento)** dos seus empregados **contribuintes**, através de fichas online. Onde sindicato laboral facilitará por todos os meios para a execução desta alínea;
- d) a empresa deve contratar para todos os seus empregados assistência odontológica e seguro de vida em grupo, apresentando a apólice no ato da adesão ou renovação do **CERTIFICADO DO REPIS**;
- e) a empresa deverá cumprir integral as demais cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho;
- f) manter **100% (cem por cento)** dos seus empregados contratados em regime celetista, não contratar empregados terceirizados;
- g) não incitar e nem incentivar listas para oposição a contribuição do sindicato laboral.
- h) BENEFÍCIO SAÚDE:**

Fica devidamente acordado que todos os empregados abrangidos por esta CCT, sindicalizados ou não, terão direito ao benefício saúde que será abaixo descrito, que será pago mensalmente pela empresa sem desconto dos empregados a importância de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)** por cada empregado, reajustado anualmente com base no INPC no período de vigência do normativo, sendo que a empresa assume a obrigação de repassar diretamente a empresa contratada, até o dia 10 (dez) de cada mês, através de boleto bancário disponibilizado no site: [www.hcarebeneficios.com.br](http://www.hcarebeneficios.com.br), que servira para custeio dos serviços médicos conforme discriminado no parágrafo primeiro.

- I. A prestação de serviços de saúde a que fará jus o empregado incluiu especificamente, sem qualquer custo adicional, sem qualquer coparticipação, referente às consultas médicas, nas seguintes especialidades, bem como nos exames laboratoriais e de imagem, segue lista abaixo:

- Clínico Geral com retorno incluso, Cardiologista com retorno incluso, Ginecologista com retorno incluso, Urologista com retorno incluso, Oftalmologista com retorno incluso.

**Exames Laboratoriais e de imagens:**

TGO  
TGP  
Hemograma Completo  
Ureia  
Creatina  
Glicemia Jejum  
Colesterol Total e Refrações

Ferro  
Ácido Úrico  
Eletrocardiograma  
Raio X coluna cervical  
Raio X Crânio- 2 incid  
Raio X Braço  
\* Sujeito a previa autorização.





- II. A empresa a qual está vinculado cada empregado assume a obrigação de enviar a lista de todos os seus funcionários mensalmente, com seus respectivos nomes, RG e CPF para a empresa contratada e ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante [cadastro@hcarebeneficios.com.br](mailto:cadastro@hcarebeneficios.com.br), a fim de que estes gozem dos benefícios constantes nessa cláusula, o prazo para cadastramento é de 10 (dez) dias antes do vencimento da mensalidade do benefício saúde, sob pena de infração a cláusula convencional.
- III. A adesão desta empresa quanto à obrigação da concessão do benefício objeto desta cláusula tem caráter obrigatório para todas as empresas abrangidas por este CCT, e, no caso de inadimplência no pagamento mensal acordado, fica pactuada que a empresa contratada poderá cobrar administrativamente e/ou judicialmente das inadimplentes, com a cobrança de juros de mora, correção monetária, despesas judiciais e multa incidente sobre cada parcela mensal no importe de 2% (dois por cento).
- IV. Todas as consultas e/ou exames constantes na cláusula serão marcadas através do site [www.hcarebeneficios.com.br](http://www.hcarebeneficios.com.br) ou telefone/WhatsApp 15-99628-9866.
- V. A contratação da empresa prestadora de serviço é escolha de ambos os signatários, qualquer tipo de má prestação do serviço será de responsabilidade da mesma, não podendo em nenhuma hipótese, recair a responsabilidade sobre qualquer um dos signatários.
- VI. No caso da empresa acordante já oferecer plano de saúde, será dada a opção ao empregado na decisão de continuar com o plano fornecido pela empresa ou migrar para o benefício constante nesta cláusula.
- VII. O prazo de carência do benefício saúde é de 30 dias após o pagamento da primeira mensalidade referente a cada funcionário.

#### Parágrafo terceiro

Após o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais profissional e patronal, deverão em conjunto, fornecer às empresas solicitantes, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de até **10 (dez) dias úteis**, contados a partir da data de recebimento da solicitação pelo sindicato patronal, devidamente acompanhada com documentação exigida. Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo máximo de **10 (Dez) dias úteis**.

#### Parágrafo quarto

Atendidos todos os requisitos, as empresas receberão da entidade sindical patronal e Laboral correspondente, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, **certificado de enquadramento no regime especial de piso salarial – CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, que lhes facultará, até o vencimento da presente convenção coletiva, a prática de pisos salariais com valores diferenciados daquele previstos na cláusula terceira e Cláusulas diferenciadas da CCT, Convenção Coletiva de Trabalho, como segue.





## **BENEFÍCIOS NA ADESÃO DO REPIS PISOS**

### **Parágrafo quinto SALARIAL DO REPIS**

A partir de **01 de agosto de 2022**, as empresas enquadradas no REPIS, poderão contratar empregados com Piso salarial de ingresso, de **R\$ 1.536,44 (um mil quinhentos e trinta e seis reais e quarenta e quatro centavos)**.

### **Parágrafo sexto SALÁRIO PROFISSIONAL:**

A partir de **01 de agosto de 2022**, fica estipulado Pisos Mínimos diferenciados para os seguintes profissionais de Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos, como segue:

- |    |  |               |
|----|--|---------------|
| a. | Chefe de cozinha, Maitre e Gerentes.....   | R\$ 2.579,20; |
| b. | Cozinheiros (as), Churrasqueiros, Pizzaiolos (as), Confeiteiros (as) e Shushman..... | R\$ 2.362,52; |
| c. | Garçom Júnior, Camareiras e Mensageiros.....   | R\$ 1.825,75; |
| d. | Garçom Pleno, Barmam, Recepcionistas e Caixas.....                                   | R\$ 1.932,86; |
| e. | Garçom Sênior .....  | R\$ 2.041,20. |

## **CLAUSULAS DIFERENCIADAS PARA O REPIS**

### **Parágrafo sétimo DOMINGOS, FOLGAS E FERIADOS:**

A empresa com **CERTIFICADO DO REPIS**, poderá em comum acordo com seus funcionários, permutar a folga mensal no domingo, para um outro dia, desde que tenha anuência do empregado.

## **BANCO DE HORAS REPIS**

### **Parágrafo oitavo SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO - BANCO DE HORAS:**

O banco de horas se regerá conforme Lei nº 9.601/98, parágrafo 2º do artigo 59 da CLT. As empresas com o **CERTIFICADO DO REPIS**, poderá Praticar Banco de horas sem a necessidades de acordo com o sindicato laboral, nas seguintes condições:

- f. aplicar o acréscimo de **60% (sessenta por cento)** nas horas acumuladas no banco de horas;
- g. compensar as Horas Acumuladas no banco, no prazo de **90 (noventa) dias**, contados a partir da inclusão, zerando no prazo final;
- h. as horas laboradas nos feriados não entrarão no banco de horas, devendo ser pagas com acréscimo de **60% (sessenta por cento)** ou compensadas em até 30 (trinta dias) a contar partir da data da ocorrência;
- i. o funcionário deverá ser avisado da compensação a ser realizada, com antecedência **mínima de 03 (três) dias**;
- j. toda vez que o empregado atingir a soma de 01 (uma) hora acumulada no Banco de Horas, laboradas extraordinariamente, poderá a empresa compensar estas horas, desde que avise o detentor das horas no mínimo de 24 (vinte e quatro) horas a contar do da jornada de trabalho e, ao atingir 07:20 (sete horas e vinte minutos) terá o direito de uma folga compensatória, independente do seu descanso semanal remunerado. A compensação e a folga compensatória,





serão concedidas segundo critérios adotados pela empresa dentro do prazo de até 90 (noventa dias);

- k. a Empresa avisará ao funcionário com antecedência mínima de 05 (cinco) dias sobre a compensação a ser efetivada, nos moldes previstos nas alíneas b e c, da desta cláusula.

## **JORNADA DE TRABALHO NO REPIS**

### **Parágrafo nono**

Jornada Especial de Trabalho de Escala **12 X 36** Somente o setor de hotelaria, eles: Hotéis, Motéis que tenham atividade e atendimento 24 horas e que tenham o **CERTIFICADO DO REPIS**, ficam autorizados a praticar a jornada especial de 12 x 36 nas seguintes condições:

- na jornada especial de escala **12 X 36** fica a empresa obrigada a fornecer um intervalo de 30 minutos para descanso alimentar, sem acrescer na jornada de trabalho, uma vez que a jornada já é intensa;
- na jornada especial de escala **12 X 36** o trabalhador tem o direito de receber com o acréscimo legal, quando coincidir no dia de trabalho, os feriados nacionais, estaduais e municipais, estabelecidos em lei;
- a jornada especial de escala **12 X 36**, não será aplicada a gestantes.

### **Parágrafo décimo - VALE COMPRA NO REPIS:**

As empresas deverão fornecer aos seus empregados um Vale Compra conforme descrito na alínea "a" e "b", a partir de **01/08/2022**, concedido através de Cartão alimentação, autorizada através do Termo de anuência assinado pelas entidades signatárias, o fornecimento será mediante recibo devidamente firmado pelo empregado e o empregador, não integrando este benefício na remuneração do empregado e não configura salário "in natura":

- o valor do Vale compra mensal para hotéis, Motéis, Apart Hotéis, flats, Pensões, hospedarias, pousadas e similares, é de **R\$ 197,00 (cento e noventa e sete reais)**;
- o valor do Vale compra mensal para as demais empresas, ou seja, os Restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes, sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast-foods e assemelhados é de **R\$ 127,42 (cento e vinte e sete reais e quarenta e dois centavos)**;
- Para a concessão desse benefício o empregado não poderá ter faltas injustificadas durante o mês subsequente ao da concessão. Pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o não fornecimento do Vale Compra no mês em questão;
- Nos casos de atraso dos empregados, se estes forem autorizados a ingressar e trabalhar farão, jus ao recebimento da cesta básica;
- Em caso de empregado afastado do serviço por motivo de saúde, ficam os empregadores obrigados a fornecer as cestas básicas no **PERÍODO MÁXIMO DE 60 (SESSENTA) DIAS**, contados da data do afastamento.

### **Parágrafo décimo primeiro - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA:**

A cláusula ficará suspensa pelo período de 12 (doze) meses, para as empresas enquadrada no REPIS após o período as empresas, a título de benefício concedido aos empregados, durante a vigência deste instrumento, pagarão um valor de **R\$ 18,00 (dezoito reais)** por funcionário, a destinar-se ao convenio de assistência odontológica a todos os integrantes da categoria profissional, após a efetivação do período de experiência na empresa, como segue:





- I.** Serão subsidiados inicialmente a importância mensal de **R\$ 9,00 (nove reais)** pela empresa, referente a 50% (cinquenta por cento) do plano de assistência odontológica.
- II.** As empresas descontarão em folha de pagamento, de cada funcionário ora representado por esta convenção coletiva de trabalho, os outros **50% (cinquenta por cento)** no valor de **R\$ 9,00 (nove reais)** e repassará a operadora indicada pelas entidades signatárias, após a indicação deverá ser analisada e autorizada através do termo de anuência assinado pela outra entidade.
- III.** O valor subsidiado no parágrafo primeiro é restrito ao trabalhador titular e, sendo que os custos das mensalidades dos dependentes serão integralmente de responsabilidade do titular, devendo ser descontado conjuntamente em folha de pagamentos conforme sua autorização.
- IV.** As empresas que já mantém este benefício deverão encaminhar os devidos documentos da sua operadora, para a OPERADORA contratada agilizar a devida suspensão do desconto, acompanhado da solicitação de dispensa do trabalhador ao plano de Assistência Odontológica.
- V.** As empresas que descumprirem com o exposto nesta cláusula arcarão e reembolsarão aos empregados os custos do tratamento executado mediante comprovação, sem prejuízo de efetuar a devolução do valor do prêmio ao empregado no ato homologatório, **com um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor acumulado do período contratual.**
- VI.** O trabalhador que não quiser continuar com o desconto em seu holerite referente a assistência odontológica, deverá manifestar-se através de carta do próprio punho, assinando na secretaria do SINTHORESSARA, ficando assim a empresa isenta do pagamento de sua cota. Caso este trabalhador arrependa-se da desistência e volte a aderir, a empresa voltará a subsidiar a parte que lhe cabe.
- VII. CARENCA DA ASSISTENCIA ODONTOLOGICA**
- A assistência odontológica não terá carência para trabalhador.
- VIII. Subsídio da Assistência Odontológica no REPIS**
- Os empregados que faltarem dentro do mês e não justificar a falta, pagará o valor de **100% (cem por cento) da assistência odontológica.**
- IX.** As empresas ficam obrigadas a aderir a contar da assinatura deste instrumento, ao plano de assistência odontológica. Ficando as empresas isentas da aplicação e responsabilidade dos períodos anteriores.
- X.** Os reajustes dos contratos antigos do plano odontológico ficam subordinados aos reajustes consignados em cada contrato firmado entre a operadora e a empresa.
- Parágrafo décimo segundo**
- Nenhum trabalhador da categoria profissional poderá perceber salário inferior ao Piso Normativo, **R\$ 1.780,20,00 (um mil setecentos e oitenta reais e vinte centavos).**
- independente da sua data de admissão no emprego, salvo às empresas enquadradas no **REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL (REPIS)**, de acordo com a cláusula **45, deste instrumento coletivo.**
- Parágrafo décimo terceiro**





Para as empresas da região, a entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o **REPIS** – será feita via online, através do site do **SINHORES Botucatu - Sindicato De Hotéis Restaurantes Bares Similares De Botucatu E Região**: pelo site, ou maiores informações pelo telefone (14) 3814-2002 ou na sede do Sindicato PATRONAL. **O Sindicato dos trabalhadores receberá cópia (online) das solicitações, e acompanharão a finalização do processo para o fornecimento do CERTIFICADO DO REPIS.** Todo o processo de adesão ao será feito através do site da entidade patronal, agilizando a adesão das empresas ao REPIS.

#### **Parágrafo décimo quarto**

As empresas que protocolarem o formulário a que se refere o **Parágrafo 2º desta cláusula** poderão praticar os valores do **REPIS/2022** a partir da data do protocolo do Processo de adesão, ficando sujeitas ao deferimento do pleito. Em caso de indeferimento, deverão adotar os valores previstos na **cláusula terceira**, no valor de **R\$ 1.780,20,00 (um mil setecentos e oitenta reais e vinte centavos).**

#### **Parágrafo décimo quinto**

A entidade sindical patronal encaminhará mensalmente, **até o dia 10 (dez) de cada mês, ao sindicato laboral**, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS/2022**, com cópias dos respectivos documentos apresentados.

#### **Parágrafo décimo sexto - VALE TRANSPORTE NO REPIS:**

As empresas com **CERTIFICADO DO REPIS**, poderão fornecer Vale-Transporte aos seus empregados em **pecúnia**, conforme orientação do TST a conversão poderá ser em pecúnia ou até vale combustível:

a. Os empregados que assinarem declarações de desistência do benefício do Vale Transporte, poderão rever a situação a qualquer momento, voltando a solicitar a concessão deste, havendo necessidade de uso.

#### **Parágrafo décimo sétimo HORAS EXTRAS**

Estabeleceu-se que as horas extras serão pagas com acréscimo de **60% (sessenta por cento).**

#### **Parágrafo décimo oitavo ADICIONAL NOTURNO**

Estabeleceu-se que o trabalho noturno será pago com o adicional de **30% (trinta por cento)**, a incidir sobre o salário normal da hora.

### **DA PENALIDADE**

#### **Parágrafo décimo nono**

Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho ou perante a Justiça Federal do Trabalho, a empresa comprovará o direito de aplicação dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS 2022/2023**, a que se refere o Parágrafo 3º do REPIS.

#### **Parágrafo vigésimo APLICAÇÃO INDEVIDA DO REPIS**

A empresa que não possuir **Certificado de Adesão Ao REPIS**, porém praticar o piso de menor valor, e





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

R. JOSÉ MARTINS, 45 VL. HORTÊNCIA FONE/FAX (015) 3224.1971 SOROCABA -SP

Site [www.sinthoressor.com.br](http://www.sinthoressor.com.br)

Email [sinthoressor@sinthoressor.com.br](mailto:sinthoressor@sinthoressor.com.br)

C.N.P.J. Nº 57.049.249/0001-09

as cláusulas beneficiária será penalizada pagando todas as diferenças ao empregado ao final do contrato, o funcionário terá direito por lei.

## **DOCUMENTAÇÃO PARA ADESÃO AO REPIS**

### **Parágrafo vigésimo primeiro**

Para aderir ou renovar o **REPIS**, faça primeiro o download da Declaração **ME, EPP, MEI, Lucro Real e Lucro Presumido**, O documento deve ser impresso e assinado pelo sócio responsável e pelo contador. O documento deve ser digitalizado e enviado ao Formulário de Adesão disponível no final desta página.

## **DO PRAZO DE ADESÃO**

### **Parágrafo vigésimo segundo - PRAZO PARA ADESÃO AO REPIS**

O Prazo de Adesão ao **REPIS** para a **CCT 2022**, será a partir da assinatura deste instrumento, até **60 (dias)** antes do fim da vigência deste instrumento, usando a retroatividade da data base, ou **30 (trinta)** dias após a abertura da empresa, mediante apresentação de documentos que comprovem essa condição, conforme exigência do **REPIS**.

## **DA VALIDADE**

### **Parágrafo vigésimo terceiro**

O **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, referente a **CCT 2022**, terá validade no período de vigência da **CCT**, que a empresa certificada mantenha se adimplente, em caso de inadimplência será cancelado o certificado de adesão ao **REPIS**, e toda a sua ação, ou seja, a empresa voltará na condição anterior a adesão e terá de pagar as diferenças salariais, aplicado dentro do **REPIS**.

### **Parágrafo vigésimo quarto**

As empresas da categoria enquadrada no Regime tributário **Lucro Presumido e Lucro Real**, poderão também solicitar a adesão ao **REPIS – Regime Especial de Piso Salarial** e outras cláusulas.

### **46. BENEFÍCIO SAÚDE**

Fica devidamente acordado que todos os empregados abrangidos por esta **CCT**, sindicalizados ou não, terão direito ao benefício saúde que será abaixo descrito, que será pago mensalmente pela empresa sem desconto dos empregados a importância de **R\$ 37,00 (trinta e sete reais)** por cada empregado, reajustado anualmente com base no **INPC** no período de vigência do normativo, sendo que a empresa assume a obrigação de repassar diretamente a empresa contratada, até o dia **10 (dez)** de cada mês, através de boleto bancário disponibilizado no site: [www.hcarebeneficios.com.br](http://www.hcarebeneficios.com.br), que servira para custeio dos serviços médicos conforme discriminado no parágrafo primeiro.

- I. A prestação de serviços de saúde a que fará jus o empregado incluiu especificamente, sem qualquer custo adicional, sem qualquer coparticipação, referente às consultas médicas, nas seguintes especialidades, bem como nos exames laboratoriais e de





imagem, segue lista abaixo:

- **Clinico Geral com retorno incluso, Cardiologista com retorno incluso, Ginecologista com retorno incluso, Urologista com retorno incluso, Oftalmologista com retorno incluso.**

Exames Laboratoriais e de imagens:	
TGO	Ferro
TGP	Ácido Úrico
Hemograma Completo	Eletrocardiograma
Ureia	Raio X coluna cervical
Creatina	Raio X Crânio- 2 incid
Glicemia Jejum	Raio X Braço
Colesterol Total e Refrações	* Sujeito a previa autorização.

- II. A empresa a qual está vinculado cada empregado assume a obrigação de enviar a lista de todos os seus funcionários mensalmente, com seus respectivos nomes, RG e CPF para a empresa contratada e ao Sindicato dos Trabalhadores, mediante [cadastro@hcarebeneficios.com.br](mailto:cadastro@hcarebeneficios.com.br), a fim de que estes gozem dos benefícios constantes nessa cláusula, o prazo para cadastramento é de 10 (dez) dias antes do vencimento da mensalidade do benefício saúde, sob pena de infração a cláusula convencional.
- III. A adesão desta empresa quanto à obrigação da concessão do benefício objeto desta cláusula tem caráter obrigatório para todas as empresas abrangidas por este CCT, e, no caso de inadimplência no pagamento mensal acordado, fica pactuada que a empresa contratada poderá cobrar administrativamente e/ou judicialmente das inadimplentes, com a cobrança de juros de mora, correção monetária, despesas judiciais e multa incidente sobre cada parcela mensal no importe de 2% (dois por cento).
- IV. Todas as consultas e/ou exames constantes na cláusula serão marcadas através do site [www.hcarebeneficios.com.br](http://www.hcarebeneficios.com.br) ou telefone/WhatsApp 15-99628-9866.
- V. A contratação da empresa prestadora de serviço é escolha de ambos os signatários, qualquer tipo de má prestação do serviço será de responsabilidade da mesma, não podendo em nenhuma hipótese, recair a responsabilidade sobre qualquer um dos signatários.
- VI. No caso da empresa acordante já oferecer plano de saúde, será dada a opção ao empregado na decisão de continuar com o plano fornecido pela empresa ou migrar para o benefício constante nesta cláusula.
- VII. O prazo de carência do benefício saúde é de 30 dias após o pagamento da primeira mensalidade referente a cada funcionário.

#### 47. AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Os Sindicatos terão legitimidade para promoverem ação de cumprimento de qualquer cláusula do





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

R. JOSÉ MARTINS, 45 VL. HORTÊNCIA FONE/FAX (015) 3224.1971 SOROCABA -SP

Site [www.sinthoessor.com.br](http://www.sinthoessor.com.br)

Email [sinthoessor@sinthoessor.com.br](mailto:sinthoessor@sinthoessor.com.br)

C.N.P.J. Nº 57.049.249/0001-09

instrumento normativa atuando na qualidade de substitutos processuais de todos os representados nas negociações coletivas, associados ou não, independente de outorga de procuração e de identificação.

#### 48. Vigência e Duração da Norma Pactuadas

Ficou estabelecido que as normas pactuadas neste instrumento coletivo, permanecem até que outra venha substituí-la.

Botucatu, 18 de Agosto de 2022.

GICERO LOURENÇO PEREIRA

CPF – 099.239.458-98

Diretor Presidente do

Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Motéis, 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.

Samir Abdallah

CPF – 077.181.068-70

Diretor Presidente do

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



**AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA**

**REQUERIMENTO DE REGISTRO DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

**Nº DA SOLICITAÇÃO: MR046046/2022**

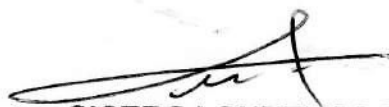
**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES BARE**, CNPJ n. **57.049.249/0001-09**, localizado(a) à Rua José Martins, 45, Vila Hortência, Sorocaba/SP, CEP 18020-214, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **CICERO LOURENCO PEREIRA**, CPF n. 099.239.458-98, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 28/06/2022 no município de Botucatu/SP;

**E**

**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BOTUCATU-SP**, CNPJ n. 03.958.150/0001-09, localizado(a) à Rua Rangel Pestana - até 860/861, 455, Casa, Centro, Botucatu/SP, CEP 18600-070, representado(a), neste ato, por seu Presidente, Sr(a). **SAMIR ABDALLAH**, CPF n. 077.181.068-70, conforme deliberação da (s) Assembléia (s) da Categoria, realizada (s) em 09/08/2022 no município de Botucatu/SP;

nos termos do disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e na Instrução Normativa nº 16, de 2013, da Subsecretaria de Relações do Trabalho, reconhecem como válido e requerem o **REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** transmitida ao Ministério da Economia, por meio do sistema **MEDIADOR**, sob o número **MR046046/2022**, na data de 29/08/2022, às 14:18.

\_\_\_\_\_, 29 de agosto de 2022.



**CICERO LOURENCO PEREIRA**  
Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, RESTAURANTES BARE**



**SAMIR ABDALLAH**  
Presidente

**SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BOTUCATU-SP**