

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE VOTUPORANGA E REGIÃO - SINTHORESVO, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 71.747.893/0001-81, com sede e foro na cidade de Votuporanga/SP, sito à Rua Padre Isidoro Cordeiros Paranhos, nº.3.219, Centro, neste ato representado por seu presidente: Celso Antonio Teruel, inscrito no CPF/MF sob o n.º 085.794.948-93;

E, de outro lado,

FEDERAÇÃO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DO ESTADO DE SÃO PAULO - FHORESP, entidade sindical da categoria econômica, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 58.109.471/0001-12, com sede e foro na cidade de São Paulo/SP, sito à Largo do Arouche, nº 290, 7º andar – Vila Buarque – CEP: 01219-010, neste ato representado por seu presidente: Nelson de Abreu Pinto, inscrito no CPF/MF sob o n.º 024789868-68.

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para o período de **01 de Março de 2024 a 28 de Fevereiro de 2026**, a qual se regerá pelas cláusulas e condições seguintes:

### CLAUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência de presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de março de 2024 até 28 de fevereiro de 2026**, e a data base da categoria fica alterada para 01º de março.

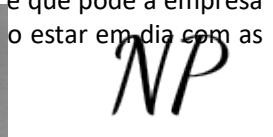
**Parágrafo Único** – As partes acordam neste ato, que as cláusulas sociais, bem como, as condições de enquadramento do REPIS poderão ser reajustadas por aditamento por ocasião da data base 1º de março 2025.

### CLAUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em albergue, alojamento, apart-hotel, casa de cômodo, condo-hotel, clube de campo, colônia de férias, dormitórios, drive-in, flat, hotel, hospedaria, hostel, hotel, motel, pensão, pousada, resort, spas, bar e mercearia, bar, bar dançante, bingo, boate, bomboniere, botequim, buffet, cabaré, cafeteria, caldo de cana, campings, cantinas, os, casa de diversões, casa de jogos, casa de lanches, chalés, choperia, costelaria, casa de chá e lanches, doceria, fast-food, churrascaria, dancing's, confeitorias, danceterias, docerias, docerias e padarias, padaria e restaurante, empresa de alimentação e bebidas entregues em domicílio em geral (delivery), empresa que comercialize bebidas no varejo, alimentação preparada ou congelada, espetaria, fast food, fliperama, lanchonetes, lanchonetes e padarias, leiteria, loja de conveniência, padarias, panificadoras, parque de diversões, pastelarias, pesqueiros, pizzaria e padaria, pizzaria, quiosque, restaurante, rotisserias, salsicharias, self service, marmitaria, sorveteria e food trucks, com abrangência territorial em Álvares Florence, Américo de Campos, Cosmorama, Fernandópolis, Meridiano, Parisi, Pedranópolis, Pontes Gestal, Riolândia, Valentim Gentil e Votuporanga.

### CLAUSULA 3ª - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REGULAMENTO

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS). Com relação ao enquadramento da empresa no SIMPLES NACIONAL, é condição obrigatória estar em dia com todas as obrigações fiscais, podendo requerer o parcelamento junto ao órgão federal, já para o enquadramento no REPIS é condição obrigatória que a empresa cumpra com as normas coletivas, direitos trabalhistas aos empregados e ao cumprimento da legislação trabalhista vigente, o fato é que pode a empresa não estar enquadrada no SIMPLES NACIONAL e ainda assim estar enquadrada no estatuto de empresas de pequeno porte, o que impõe a obrigações fiscais junto ao órgão federal não é condição para o enquadramento



**§1º.** Considera-se para efeito e aplicação do REPIS, a pessoa jurídica que aufera receita bruta anual, nos seguintes limites: Micro empreendedor Individual (MEI), limitado ao faturamento de R\$ 81.000,00 (Oitenta e um mil reais) e que possua apenas 1 (um) empregado; Microempresa (ME), aquela com faturamento igual ou inferior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Empresa de Pequeno Porte (EPP), aquela com faturamento superior a R\$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores a R\$ 4.800.000,00 (Quatro milhões e oitocentos mil reais). Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados;

**§2º.** Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma estabelecida, deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário on line, que se encontra disponível por meio do site da **FHORESP – Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo** ([www.fhoresp.com.br](http://www.fhoresp.com.br)), ou diretamente no link: <https://fhoresp.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, que deverá ser assinado digitalmente por sócio ou responsável da empresa e que terá as seguintes informações:

- a) Formulário do Sistema REPIS, contendo: Razão Social; CNPJ; Número de inscrição no Registro de Empresas – NIRE, Capital Social registrado na JUCESP, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa ou responsável; Número de Empregados.
- b) Declaração de que a receita auferida nos últimos 12 meses anteriores ao mês da declaração, permite enquadrar a empresa como MICROEMPREENDER INDIVIDUAL (MEI) MICROEMPRESA (ME) ou EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS.
- c) Termo de Compromisso e comprovação do cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho e anteriores.
- d) Cópia da última RAIS ou Relatório dos Empregados emitidos por sistema próprio que contenha as mesmas informações da RAIS.
- e) Caso haja cobrança de gorjeta na modalidade compulsória/ostensiva com desconto, submeter Declaração informando o percentual descontado e a tabela de rateio.
- f) Caso a empresa se não se enquade no limite de faturamento do REPIS, além, de todos os documentos cabíveis, acima, comprovante de contrapartida extra aos empregados.

**§3º.** Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelas entidades sindicais, patronal e profissional, estas deverão fornecer às empresas solicitantes, sem ônus, a **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS**, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias corridos, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida.

**§4º.** Em se constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação. As entidades sindicais se comprometem em viabilizar as condições de adesão ao REPIS, sem que haja cobranças de contribuições retroativas ao exercício de 2024, desde que não tenha ocorrido o desconto nos salários dos empregados sem o repasse ao Sindicato Laboral.

**§5º.** A falsidade da declaração, uma vez, constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes;

**§6º.** O prazo para requerer a ADESÃO ao **REPIS 2024** terminará no dia **30/06/2024**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até a data do protocolo do requerimento estejam exercendo suas atividades sem empregados;

**§7º.** Caso as empresas façam a adesão ao REPIS fora do prazo estabelecido por este instrumento ou em possível aditivo de prorrogação de prazo, ou requererem a adesão por meio de recurso administrativo, as mesmas poderão ser devidamente enquadradas pelas entidades sindicais mediante aplicação de multa de infração.

**§8º.** Para a comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento do piso salarial diferenciado, a prova se fará através da apresentação da **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE ENQUADRAMENTO E ADESÃO AO REPIS**;

**§9º.** Nas rescisões do contrato de trabalho, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato rescisório;

**§10º.** As empresas com faturamento superior ao limite permitido, conforme o §1º, poderão, se assim desejarem, requerer o enquadramento ao REPIS, mediante o cumprimento de todos os requisitos previstos no §2º, alíneas “a”, “c” e “d” desta cláusula, inclusive quanto aos prazos de adesão, para o fim de obterem as condições de piso salarial, reajustes e regramentos diferenciados desta CCT, vinculados às empresas enquadradas ao REPIS, ressalvado que deverão comprovar a contrapartida extra e completar do BSF – Benefício Social Familiar, para todos empregados da empresa.

- I. Às empresas enquadradas no lucro real e presumido, ou com faturamento superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), exclusivamente para efeito de enquadramento ao REPIS;

4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais),

14.063/2020.

NP

2

compulsoriamente, CONTRAPARTIDA complementar do Benefício Social Familiar (cláusula 23ª), mediante o recolhimento adicional, para todos trabalhadores da empresa, indistintamente, no valor de R\$ 29,92;

- II. Essa contrapartida complementar, no valor de R\$ 29,92, ou seja, além dos R\$ 27,50, (§2º, Clausula 23ª), cabe, exclusivamente, para efeito de enquadramento nas regras de piso salarial, reajuste e regramentos do REPIS. Assim, se a empresa não desejar se enquadrar no REPIS, deverá recolher apenas R\$ 27,50, por empregado;
- III. Tal complemento deverá ser solicitado pelo WhatsApp (19) 99600-0620 e no e-mail atendimento@beneficiocial.com.br, quando então seu plano de benefícios será migrado perfazendo um **total de R\$ 57,42 (cinquenta e sete reais e quarenta e dois centavos) mensal por trabalhador.**

**§11º.** Independentemente de já possuir a Certidão em exercícios anteriores, todas as empresas deverão requerer a RENOVAÇÃO ANUAL da Certidão de Regularidade de Situação Sindical e Adesão ao REPIS;

**§12º.** As empresas que não requererem a RENOVAÇÃO do Regime Especial, terão que adotar o Piso Salarial da Categoria, previsto na Cláusula 4ª, desta Convenção Coletiva.

**§13º** - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

**§14º. REPIS PARA EMPRESAS COM FATURAMENTO ACIMA DO LIMITE** - O REPIS, previsto nesta cláusula, destina-se às empresas com faturamento máximo dado pelo Simples Nacional. Contudo, será possível estender, opcionalmente, o REPIS às empresas com faturamento acima desse limite, por meio deste instrumento coletivo, desde que seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, sem distinção, nos seguintes termos:

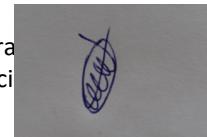
- I. Às empresas enquadradas no lucro real e presumido, ou com faturamento acima de R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), que desejarem se enquadrar no REPIS, fica estabelecida a compulsoriiedade de CONTRAPARTIDA complementar através do Benefício Social Familiar - BSF (cláusula 23ª), mediante o pagamento adicional, para todos trabalhadores da empresa, indistintamente, de R\$26,80 (vinte e seis reais e oitenta centavos);
- II. Essa contrapartida extra, no valor de R\$ 29,90, ou seja, além do valor devido de R\$ 27,50, para todas as empresas (§2º, Clausula 23ª), cabe, exclusivamente, para efeito de enquadramento nas regras diferenciadas de piso salarial, reajustes e regramentos do REPIS. Assim, se a empresa no lucro real ou presumido não desejar se enquadrar no REPIS, deverá recolher apenas R\$ 24,64, por empregado;
- III. Tal complemento deverá ser solicitado pelo WhatsApp (19) 99600-0620 ou no e-mail atendimento@beneficiocial.com.br, quando então seu plano de benefícios será migrado perfazendo um total de R\$ 51,44 (cinquenta e um reais e quarenta e quatro centavos) mensal por trabalhador.

#### **14º. REGRAMENTOS DIFERENCIADOS – PARA AS EMPRESAS CERTIFICADAS NO REPIS**

Todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, nos termos do parágrafo §2º, e, além das condições especiais de reajustamento e piso salarial, dispostas acima, ficam expressamente autorizadas a praticar, independentemente de Acordo Coletivo, os regramentos diferenciados a seguir descritos parágrafo, em relação a todos empregados:

A redação normativa dos incisos infra relacionados, se presta a facilitar a intelecção de contadores e empresários, privilegiando a simplicidade e evitando-se a transcrição desnecessária de clausulas, devendo ser interpretada à luz da prevalência do acordado sobre o legislado;

- I. **PISO SALARIAL DE INGRESSO:** Visando incentivar a recomposição do quadro de empregados, as empresas poderão pagar aos seus novos empregados, desde que seja o primeiro empregado na função contratada, um "Piso Salarial de Ingresso", no valor correspondente à **R\$ 1.480,60 (hum mil, quatrocentos e oitenta reais e sessenta centavos)**, pelos primeiros 3 (três) meses do contrato de trabalho. O empregado, enquanto perceber o Piso Salarial de Ingresso, não terá direito à equiparação salarial com os demais empregados mais antigos, não se aplicando, portanto, o disposto no art. 461 da CLT;
- II. **PISO NORMATIVO REPIS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar o Piso Normativo diferenciado conforme estabelece a clausula 4ª.
- III. **REAJUSTE SALARIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS aplicarão índice de reajuste salarial diferenciado, conforme estabelece a clausula 5ª
- IV. **HOMOLOGAÇÕES:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão deixar de homologar rescisões de contrato de trabalho no Sindicato laboral, devendo apenas cumprir com o envio das documentações conforme determina a clausula 30ª;
- V. **RECONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS:** Às Empresas devidamente enquadradas no REPIS, para o ano de 2024, e com amparo no art. 611-A, caput, da CLT (princípio da prevalência)



dia 31 de dezembro de  
bre o legislado) não se

NP

presumirá fraudulenta a rescisão do contrato de trabalho sem justa causa seguida de recontratação, ainda que dentro dos noventa dias subsequentes à data em que formalmente a rescisão se operou, podendo a recontratação se dar em termos diversos do contrato rescindido. As condições diversas para a recontratação constante do novo contrato de trabalho do empregado readmitido prevalecerão mesmo após o dia 31 dezembro e 2024. Aos empregados que pediram demissão também se aplicam os termos do presente inciso.

- VI. **HORAS EXTRAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar Horas Extras, com adicional de 60% (sessenta por cento), conforme estabelecido na clausula 16ª;
- VII. **ADICIONAL NOTURNO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar Adicional Noturno, com acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento), conforme estabelecido na clausula 18ª;
- VIII. **PREMIAÇÃO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão implantar programas de incentivo e premiação por desempenho, em dinheiro ou outra forma, sem incidência de incorporação ao salário;
- IX. **BANCO DE HORAS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar sistema de Banco de Horas para compensação de horas extraordinárias na forma e condições previstas na clausula 41ª.
- X. **INTERVALO INTRAJORNADA:** Exclusivamente as empresas regularmente enquadradas no REPIS, poderão prorrogar o intervalo intrajornada para refeição e descanso para o máximo de 4 (quatro) horas. O horário destinado ao intervalo intrajornada poderá ser pré-assinalado no controle de ponto, conforme prevê a clausula 42ª;
- XI. **REDUÇÃO DE INTERVALO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão reduzir 30 minutos de intervalo, com a respectiva antecipação do término de jornada do empregado, conforme prevê a clausula 42ª;
- XII. **TEMPO PARCIAL:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão efetuar ou manter a contratação de empregados em regime de tempo parcial, conforme previsão legal, do art. 58-A da CLT. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não excede a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. O salário será proporcional à jornada. As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 60% (sessenta por cento) sobre o salário-hora normal. Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, limitadas a seis horas suplementares semanais. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. A contratação irregular de empregado em regime de tempo parcial, sem o REPIS, obrigará a empresa a arcar com as diferenças salariais, dos empregados mensalistas na mesma função, sobre o valor do Piso Normativo.
- XIII. **JORNADA 12X36:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (sistema de jornada 12x36), observados os regramentos estabelecidos pelo art. 59-A da CLT e na clausula 49ª deste instrumento;
- XIV. **CARTÃO DE PONTO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, com mais de 10 empregados poderão determinar a pré-assinatura dos intervalos nos controles de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de acordo com a Portaria 1.510 do MTE.
- XV. **CONTROLE DE JORNADA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS, com mais de 10 empregados poderão utilizar sistemas alternativos de controle de jornada nos termos da Portaria MTE 373/2011;
- XVI. **CARGOS DE CONFIANÇA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão dispensar os cargos de confiança de assinatura do ponto, incidência de horas extras e adicional noturno, desde que previamente relacionados mediante protocolo aos Sindicatos convenentes;
- XVII. **HORISTA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão efetuar a contratação de horistas com redução de horas com mínimo mais benéfico. As empresas deverão assegurar aos seus empregados horistas jornadas de trabalho de, no mínimo, 100 (cem) horas mensais. Ainda que, eventualmente, determinado empregado trabalhe menos do que esse número mínimo de horas, a ele deverá ser assegurado o pagamento correspondente ao resultado da multiplicação de 100 pelo valor do respectivo salário-hora. O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que 100 horas mensais.
- XVIII. **VALE TRANSPORTE:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar vale transporte em dinheiro (referência clausula 22ª) ou vale combustível, diretamente em folha salarial, e em quantidade mensal suficiente ao custeio dos gastos que o empregado teria com transporte de sua casa para o local de trabalho, entre ida e volta, quando expressamente solicitado, o qual não será considerado verba de caráter salarial. A empresa poderá se eximir de pagar o vale-transporte se o empregado optar por receber a indenização pelo gasto com condução.

- XIX. **DESCONTO DE REFEIÇÃO:** As empresas enquadradas no REPIS e que fornecem Refeição a seus empregados poderão efetuar o desconto de até R\$ 10,00 (dez) mensais.
- XX. **VALE ALIMENTAÇÃO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS que não fornecerem refeição ficam obrigadas ao pagamento do Vale Alimentação nos termos e valores conforme clausula 21<sup>a</sup>.
- XXI. **TELETRABALHO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão implantar o teletrabalho para os empregados, nos termos da legislação incidente;
- XXII. **GORJETA COMPULSÓRIA/OSTENSIVA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão regularizar a implantação das Gorjetas (Taxa de Serviços) na forma da clausula 19<sup>a</sup>.
- XXIII. **GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão pagar o percentual diferenciado de 10% (dez por cento) como adicional de quebra de caixa, conforme estabelece a clausula 15<sup>a</sup>;
- XXIV. **ADICIONAL DE ANTIGUIDADE:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão aplicar o adicional de antiguidade de forma diferenciada conforme estabelece a clausula 17<sup>a</sup>;
- XXV. **RAIS ou RELAÇÃO DE EMPREGADOS:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS estão beneficiadas no cumprimento da clausula 61<sup>a</sup>.
- XXVI. **MULTA POR DESCUMPRIMENTO:** As empresas regularmente enquadradas no REPIS terão percentual reduzido da Multa de infração por descumprimento conforme estabelece a clausula 66<sup>a</sup>.

#### CLAUSULA 4<sup>a</sup> – PISOS NORMATIVOS

Fica ajustado os seguintes Pisos Normativos, para os seguintes períodos:

- I. **PISO NORMATIVO COM REPIS** - Para as empresas regularmente enquadradas no REPIS, nos termos da Cláusula 3<sup>a</sup>, será de, a partir de **1º de março de 2024**, de **R\$ 1.700,60** (hum mil e setecentos reais e sessenta centavos) para os empregados mensalistas, ou **R\$ 7,73** (sete reais e setenta e três centavos) por hora trabalhada para os empregados horistas;
- II. **PISO NORMATIVO SEM REPIS** – Para as empresas que **NÃO se enquadram no REPIS 2023**, deverão em **1º de março de 2024** aplicar apenas a correção salarial de **2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento)** conforme estabelece a cláusula 5<sup>a</sup> deste instrumento, e somente se Não aderirem ao REPIS 2024 é que deverão em **1º de julho de 2024** aplicar o Piso Normativo Sem REPIS de **R\$ 2.081,20** (dois mil e oitenta e um reais e vinte centavos) por mês, o equivalente a **R\$ 9,46** (nove reais e quarenta e seis centavos) por hora.

**Parágrafo Único** - Fica ajustado entre os sindicatos convenentes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do REPIS, ficará assegurada a adoção do Piso Normativo com REPIS, para toda categoria, independentemente do regime tributário a que esteja submetida a empresa, até que um novo instrumento coletivo seja estabelecido.

#### CLAUSULA 5<sup>a</sup> - REAJUSTE SALARIAL

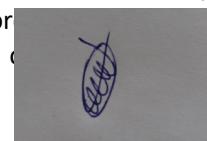
Os salários acima dos pisos normativos independentemente do enquadramento, em **1º de março de 2024** deverão ser reajustados em **2,25% (dois vírgula vinte e cinco por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de fevereiro de 2024, ressaltando que ninguém deverá receber menos do que o piso salarial do enquadramento respectivo.

**§1º.** As empresas que **NÃO aderirem ao REPIS** (conforme cláusula 3.<sup>a</sup>, deste instrumento), deverão reajustar os salários dos empregados em **2,50% (dois vírgula cinquenta por cento)** a partir de **1º de julho de 2024**, sobre os salários já corrigidos em 1º de março de 2024.

**§2º.** Poderão ser compensadas todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial, espontaneamente concedidas a partir de 01.03.2023.

#### CLAUSULA 6<sup>a</sup> - ADMITIDOS APÓS A DATA BASE

Na hipótese de empregado admitido após 01 de março de 2023, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou menor, sempre com preservação da hierarquia salarial e término de aprendizagem.



#### **CLAUSULA 7ª - COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Fornecimento de comprovante de pagamento, contendo a identificação do empregador e do empregado e discriminadamente a natureza e o valor das importâncias pagas e dos descontos efetuados, inclusive os adicionais de antiguidade destacadamente.

**Parágrafo Único** - O fornecimento de Vale Alimentação e Vale Transporte, quando aplicados deverá estar nos recibos de pagamento ou comprovantes próprios.

#### **CLAUSULA 8ª - PAGAMENTO AO ANALFABETO**

Os pagamentos dos salários, férias e décimo terceiro e verbas rescisórias ao empregado analfabeto deverão ser efetuados em moeda corrente nacional, na presença de duas testemunhas.

#### **CLAUSULA 9ª - SALÁRIO DO SUBSTITUTO**

Garantia do mesmo salário ao empregado admitido para a função de outro dispensado, será garantida igualdade de salário, sem considerar vantagens.

**Parágrafo Único** - O empregado que vier a substituir outro empregado (férias ou licença maternidade ou benefício previdenciário) com maior salário, que não tenha caráter eventual e enquanto perdurar mencionada substituição, receberá o salário do substituído, excluindo-se as vantagens pessoais.

#### **CLAUSULA 10ª - PROIBIÇÃO DE DESCONTOS**

Fica proibido o desconto no salário dos empregados dos valores de cheques não compensados ou sem fundos, salvo se não cumprir o empregado as normas e/ou resoluções da empresa, que deverão ser do conhecimento do empregado.

**§ 1º** - Não será permitido o desconto nos salários dos empregados por ocasião de quebra ou perda material.

**§ 2º** - As empresas cujos empregados mantenham empréstimos consignados com as instituições financeiras poderão, na rescisão contratual, efetuar o desconto de até no máximo 30% (trinta por cento) das verbas rescisórias do empregado que possua o referido empréstimo.

#### **CLAUSULA 11ª - PAGAMENTO COM CHEQUES**

A empresa concederá ao trabalhador, no horário de funcionamento bancário, excluindo-se os intervalos para refeições, tempo necessário para recebimento dos salários quando o pagamento for feito com cheque, no dia em que estiver previsto o pagamento, observando-se, ainda, que o pagamento através de cheque deverá ser nominal e para saque imediato.

#### **CLAUSULA 12ª - ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

No período compreendido entre os dias 15 (quinze) e 20 (vinte) de cada mês, se solicitado pelo empregado deverá ser adiantado através de "vale", o valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo referente àquele mês, a ser compensado no pagamento do respectivo mês em curso.

#### **CLAUSULA 13ª - TRABALHO EM REGIME ESPECIAL**

A contratação de empregados para o trabalho em regime especial e/ou parcial, de que trata o artigo 58-A da CLT e lei 10243/01, somente poderá ser feita mediante acordo coletivo entre o Sindicato Profissional e a empresa, devendo ter seus salários calculados sempre com base no salário normativo da categoria conforme enquadramento.

**Parágrafo Único** – Apenas as empresas certificadas no REPIS poderão, contratar trabalhadores no regime especial e/ou parcial, conforme estabelece o item X do § 13º da clausula 3ª.

#### **CLAUSULA 14ª - PAGAMENTO DO SALÁRIO E DO 13º SALÁRIO**

Os salários serão pagos até o quinto dia útil de cada mês, enquanto o 13º salário será pago no prazo estabelecido pela legislação, coincidindo os pagamentos em sábados, domingos ou feriados, deverá o mesmo ser antecipado para o primeiro dia útil.

**Parágrafo Único** – O atraso no pagamento dos salários e do 13º salário importará multa diária em favor do empregado no valor de 5% sobre o respectivo salário, previsto no artigo 412 do Código Civil.



NP

### GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E AUXÍLIOS

#### **CLAUSULA 15ª - GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA**

Fica estabelecida uma gratificação de quebra de caixa em valor correspondente a **15% (quinze por cento)** do Piso Salarial, para aqueles empregados que exercem permanentemente essa função.

**§1º.** Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, o adicional de gratificação de quebra de caixa em valor correspondente a **10% (dez por cento)** do Piso Salarial **REPIS**, para aqueles empregados que exercem permanentemente essa função, preservados os direitos adquiridos aos trabalhadores que percebem adicionais superiores por meio do cumprimento das convenções coletivas de trabalho anteriores.

**§2º.** As empresas que não contarem com empregados registrados para tal cargo, e que tiverem empregados responsáveis pelo caixa, cabe a esse a gratificação acima, enquanto permanecer no exercício da função.

**§3º.** O empregado que exercer o cargo ou função de caixa é responsável por eventuais diferenças de valores que poderão ocorrer do fechamento do movimento do caixa, devendo ressarcir a empresa dos valores correspondentes.

**§4º.** Para efeitos do parágrafo segundo, a conferência do fechamento do caixa pelo empregador, deverá ser realizada na presença do empregado, que visará e rubricará os cálculos, não sendo admitido o desconto dos respectivos valores sem os requisitos ora mencionados.

#### **CLAUSULA 16ª - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

As horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **80% (oitenta por cento)**.

**§ 1º** - Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, as horas extraordinárias serão pagas com o adicional de **60% (sessenta por cento)**.

**§ 2º** - Na hipótese de cursos, reuniões ou convocações dentro da jornada de trabalho, o período será sempre remunerado, e o que exceder a jornada normal de trabalho será pago como extraordinário.

**§ 3º** - De qualquer modo, o valor das horas extras integrará os salários para todos os fins, inclusive recolhimento das contribuições previdenciárias e depósitos em conta vinculada ao FGTS.

#### **CLAUSULA 17ª - ADICIONAL DE ANTIGUIDADE**

Os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa, superior a 1 (hum) ano, farão jus ao acréscimo de **1,0% (hum por cento)** sobre seu salário contratual, mais **1% (hum por cento) a cada anuênio**, até o máximo de 33 (trinta e três) anuêniros, ou o adicional de 33% (trinta e três por cento).

**§ 1º** - Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, os empregados que contarem com tempo de serviço, na mesma empresa, superior a 3 (três) anos, farão jus ao acréscimo de **3% (três por cento)** sobre o salário contratual, mais **3% (três por cento) a cada triênio**, até o máximo de 11 (onze) triênios, ou adicional de 33% (trinta e três por cento).

**§ 2º** - Os valores referentes aos adicionais de antiguidade deverão ser anotados destacadamente no holerite ou recibo de pagamento. "A gratificação por tempo de serviço integra o salário para todos os efeitos legais.

#### **CLAUSULA 18ª - ADICIONAL NOTURNO**

A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e cinco horas, será remunerada com acréscimo de **35% (trinta e cinco por cento)** sobre o valor da hora diurna, ressalvadas as situações mais vantajosas.

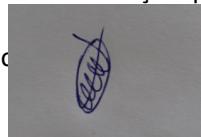
**§ 1º** - Para as empresas devidamente **Certificadas no REPIS**, A jornada de trabalho em período noturno, assim definido o prestado entre as vinte e duas horas e cinco horas, será remunerada com acréscimo de **25% (vinte e cinco por cento)** sobre o valor da hora diurna.

**§ 2º** - A jornada descrita no caput, e prorrogada esta, devido também será o adicional quanto às horas prorrogadas.

#### **CLAUSULA 19ª – ESTIMATIVA DE GORJETAS E TAXA DE SERVIÇO (10%)**

Em face do que dispõe o Art. 457 da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, na redação dada pela Lei nº 13.419/2017, e com o objetivo de regulamentar a Gorjeta consuetudinária do setor de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares, ou seja, hospedagem em geral, fornecimento de alimentação preparada e bebidas a varejo, são estabelecidas as seguintes cláusulas e condições:

**Parágrafo Único.** As partes reconhecem que o dispositivo legal mencionado na cláusula anterior, não impõe obrigatoriedade de cobrança de gorjetas de todos os tipos de serviços.



Nacional de SINTHORESVO

- a) A TAXA DE SERVIÇO (GORJETAS COMPULSÓRIAS/OSTENSIVAS), também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos consumidores/clientes, e;
- b) As GORJETAS ESPONTÂNEAS.

**A. DA TAXA SERVIÇO** - Será considerada a modalidade de gorjetas COMPULSÓRIAS/OSTENSIVAS, quando estas forem fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO" ou "Gorjeta Compulsória/Ostensiva".

§ 1º. As empresas que cobrarem essa modalidade de gorjeta sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de taxa de serviço ou expressão semelhante, deverão proceder à distribuição e rateio aos empregados, de acordo com os critérios aprovados e endossados pelos empregados por meio de Acordo Coletivo de Trabalho, celebrado pelo Sindicato Profissional.

§ 2º. Do montante mensal arrecadado a título de **Taxa de Serviço (Gorjeta Compulsória/Ostensiva)**, poderá ser procedida a retenção pela empresa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, os seguintes percentuais:

- I. Nas empresas enquadradas no regime de tributação federal diferenciado, poderão ser retidos até 20% (vinte por cento) do total arrecadado.
- II. Nas demais empresas que não se enquadrem no regime de tributação federal diferenciado poderão ser retidos até 33% (trinta e três por cento) do total arrecadado.

§ 3º. As empresas ficam obrigadas ao pagamento da parcela de rateio devida a cada empregado em recibo de pagamento, como verba tributária para todos os efeitos, devendo ainda promover a anotação na CTPS do sistema ajustado, para efeito das obrigações trabalhistas concernentes e pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, médias variáveis de Férias, médias variáveis do 13º (décimo terceiro) salário e contribuições previdenciárias;

§ 4º. A adoção da referida taxa pela empresa e consequente repasse aos empregados, não exclui o pagamento do salário avençado.

§ 5º. O rateio mensal das gorjetas compulsórias será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica, devendo a empresa preservar os documentos que comprovem a arrecadação e o rateio de forma a ser apresentada a quem de direito quando solicitada.

§ 6º. As empresas **enquadradas no REPIS**, independentemente do enquadramento tributário descrito no parágrafo anterior, poderão regularizar a implantação das Gorjetas na modalidade Compulsória/Ostensiva, o percentual de desconto conforme o regime tributário e a forma de distribuição, sem necessidade de acordo coletivo, devendo requerer a expedição do Certificado de Implantação da Taxa de Serviço (Gorjeta Compulsória/Ostensiva), através de solicitação on line por meio do link <https://fhoresp.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx>, juntamente com os seguintes documentos:

- a) Termo de reunião dos trabalhadores, tendo a aprovação de mais 2/3 dos trabalhadores, para implantação e forma de rateio da Taxa de Serviço ou Gorjeta;
- b) A lista de presenças da reunião deve estar no corpo do termo, com a assinatura de todos os trabalhadores presentes, obedecendo ao quórum de presenças de 2/3 dos empregados na empresa;

**B. DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS** - Será considerada a modalidade de **Gorjetas Espontâneas** aquela em que os valores são pagos pelo cliente diretamente ao empregado.

§ 1º. Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregarão, se assim entenderem, de promover entre eles os meios de apuração e o rateio de todo o montante arrecadado, concedido espontaneamente pelos clientes do estabelecimento comercial, ficando vedada a retenção de qualquer valor por parte da empresa.

§ 2º. Em razão do fato das **Gorjetas Espontâneas** serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, salvo prova em contrário, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles aufera mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, razão pela qual o estabelecimento estará totalmente isento de qualquer responsabilidade sobre a arrecadação, apuração e rateio sobre as gorjetas espo



NP

§ 3º. Para os fins desta modalidade de gorjeta, e tendo-se a frente a necessidade de estimar sobre a base de cálculo para custeio de encargos sociais, previdenciário e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, fica estabelecido que os valores estimados a título de **Estimativa de Gorjeta**, serão os seguintes:

- a) Para as empresas **certificadas no REPIS**, o valor correspondente ao percentual de **5% (cinco por cento)** do Piso Normativo REPIS;
- b) Para as empresas **NÃO certificadas no REPIS**, o valor correspondente ao percentual de **7% (sete por cento)** do Piso Normativo SEM REPIS.

§ 4º. As empresas não estão obrigadas a pagar o valor da estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somando a remuneração que é pago diretamente pelo empregador, formar a remuneração básica para os efeitos previdenciários (INSS) e trabalhistas (férias, 13º salário e FGTS) disciplinados neste instrumento, de modo que o valor da estimativa, assim, ingressará como vencimento no holerite e sairá como desconto, devendo obrigatoriamente ser anotados na CTPS dos empregados.

§ 5º. O valor da Estimativa de Gorjeta de que trata este item "b" desta cláusula, somente será aplicado aos empregados que tenham o atendimento direto ao cliente, e que dentro da estrutura da empresa tenha os usos e costumes de receberem gorjetas espontâneas.

§ 6º. De acordo com o Enunciado 354 do C. TST, o valor da estimativa de gorjetas não será computado para fins de cálculo e pagamento do aviso prévio indenizado, do descanso semanal remunerado, das horas extras e do adicional noturno.

**C. DA ISENÇÃO DE ESTIMATIVA GORJETA** - Os critérios estabelecidos no item "B" regulando o recebimento de gorjeta espontânea, não se aplicam às empresas consideradas caseiras e domiciliares e às empresas que, conforme declaração específica a ser emitida pelos Sindicatos, Patronal e Profissional (**Certidão de Isenção de Estimativa de Gorjeta**), expressamente vedarem a cobrança de taxa de serviço de qualquer espécie, sejam gorjetas Compulsórias/Ostensivas ou Espontâneas.

**Parágrafo Único.** As empresas que vedam a cobrança de taxa de serviços e que não solicitarem por meio eletrônico através do link <https://fhoresp.arccasoftware.com/loginempresasolicitacoes.aspx> a **ISENÇÃO DE ESTIMATIVA DE GORJETA**, deverão proceder ao pagamento integral em favor do empregado da **Estimativa de Gorjeta**.

**D. DO PRAZO DE REGULARIDADE DA GORJETA** - As empresas terão obrigatoriamente prazo estabelecido para regularizar a cobrança e distribuição das gorjetas compulsórias, por termo de adesão ou mediante Acordo Coletivo, bem como a declaração de isenção prevista no § Único do item "C", até a data de **30 de JUNHO de 2.024**.

#### **CLAUSULA 20ª - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS/RESULTADO**

Recomenda-se aos empregadores em havendo a participação dos empregados no lucro e/ou resultado das empresas, nos termos da legislação vigente (art. 7º, inc. XI da C.F., e Lei nº 10.101/2000), e, mediante acordo entre as partes, o façam com assistência dos Sindicatos convenientes.

#### **CLAUSULA 21ª - VALE ALIMENTAÇÃO**

Resguardadas as condições mais benéficas já existentes, as empresas deverão fornecer aos seus empregados refeição diária no local de trabalho e concederão mensalmente a seus empregados Cartão Vale Alimentação, a título de Cesta Básica de Alimentos, nos seguintes valores:

- a) De **R\$ 100,00 (cem reais)** a partir de **1º de maio de 2024**, para as empresas devidamente **enquadradas no REPIS**.
- b) De **R\$ 140,00 (cento e quarenta reais)** a partir de **1º de maio de 2024**, para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**.

§ 1º. As empresas que não fornecerem refeição diária aos seus empregados, deverão conceder a seus empregados Cartão Vale Alimentação, a título de Cesta Básica de Alimentos, nos seguintes valores:

- a) Para as empresas devidamente **enquadradas no REPIS**, o valor de **R\$ 260,00** (duzentos e sessenta reais) a partir de **1º de março de 2024**;
- b) Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, o valor de **R\$ 300,00** (trezentos reais) a partir de **1º de março de 2024**;



partir de 1º de março  
**NP**

**§ 2º** - Para concessão deste benefício os empregados poderão ter no máximo 2 (duas) faltas injustificadas no mês, pois as demais serão motivo para a não concessão do crédito a ser efetivado. Consideram-se faltas justificadas, somente aquelas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, na Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal, legislação vigente e as compensáveis em Banco de Horas.

**§ 3º** – Não perde direito ao benefício a empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade e o empregado em período de férias.

**§ 4º** - Na hipótese de aviso prévio trabalhado, o empregado dispensado fará jus ao benefício.

**§ 5º** - Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terão direito ao benefício com o valor proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, garantindo-se o pagamento mínimo de 50% dos valores previstos nesta cláusula, conforme condição e enquadramento.

**§ 6º** - Os empregadores que fornecem refeição aos seus empregados, ou o Cartão Alimentação não poderão descontar dos salários dos mesmos, qualquer quantia a título do benefício, salvo a condição prevista no item XIX, § 12º da cláusula 3ª.

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

#### **CLAUSULA 22ª - VALE TRANSPORTE**

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

**§ 1º.** As empresas estabelecidas fora do perímetro urbano, e as que funcionem além do horário de linhas regulares de ônibus, fornecerão aos seus empregados transportes próprios e/ou contratados, gratuitos;

**§2º.** Para as empresas NÃO enquadrada no REPIS, fica vedado conceder o pagamento do vale transporte em dinheiro ou por meio de cartão benefício VALE COMBUSTIVEL.

**§ 3º** - O desconto referente ao Vale transporte, se limitará ao percentual de 3% sobre o Piso Normativo de enquadramento, dos trabalhadores contribuintes da contribuição negocial devida ao Sindicato Profissional.

#### **CLAUSULA 23ª - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**§ 1º.** A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiocial.com.br/manuais-orientacao).

**§ 2º.** Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/05/2024**, o valor total de **R\$27,50 (vinte e sete reais e cinquenta centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

**§ 3º.** Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**§ 4º.** Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e

até 90 (noventa) dias



a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**§ 5º.** O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

- I. Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.
- II. Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.
- III. Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.
- IV. Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento do pagamento das multas por descumprimento de CCT.
- V. Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**§ 6º.** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**§ 7º.** Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**§ 8º.** Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**§ 9º.** O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**§ 10º.** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

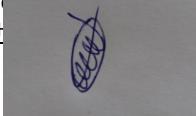
**§ 11º.** Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

- I. Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observado que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independentemente de futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

- II. Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com os novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.
- III. Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**§ 12º.** Para lisura e transparéncia na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descriptivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.com.br) e [www.beneficiocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

<b>RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>	<b>DESCRITIVO</b>	
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 550,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.	
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X R\$ 200,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS	
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X R\$ 200,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.	
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.	
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	6X R\$ 520,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.	
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6X R\$ 200,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.	
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.	
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS FINANÇAS, COM O INTuito DE REDUZIR AS DESPESAS ANCÁRIAS.	 

BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO PRÉ-INVENTÁRIO	1X	R\$ 500,00	SERÁ ENCAMINHADO UMA VERBA AO ARRIMO DA FAMÍLIA, COM O INTUITO DE MINIMIZAR AS DESPESAS COM AS DOCUMENTAÇÕES E PROCEDIMENTOS DE INVENTÁRIO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO ON-LINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CURSOS DE CAPACITAÇÃO ATRAVÉS DE APLICATIVOS E COMPUTADORES, CAPACITANDO O PROFISSIONAL E PROPORIONANDO MELHOR QUALIDADE DE SERVIÇO ÀS EMPRESAS.
BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR	SIM		TEM COMO OBJETIVO O AUMENTO DA RENDA FAMILIAR DO TRABALHADOR, ATRAVÉS DE PARCEIROS COMERCIAIS, OS QUAIS DISPONIBILIZARÃO PRODUTOS E SERVIÇOS PARA AQUISIÇÃO COM POSSIBILIDADE DE PARCELAMENTO E/OU CUSTO SUBSIDIADOS, PARA REVENDA COM GRANDE POTENCIAL LUCRATIVO, E RENDA OFICIAL E COMPLEMENTAR A FAMÍLIA.

<b>BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>FORMA DE PRESTAÇÃO</b>		<b>DESCRITIVO</b>
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 350,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	PARTICIPATIVO SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO DESCONTOS SIGNIFICATIVO PARA TODOS OS SERVIÇOS RELACIONADOS À MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO REGISTRO DE PONTO REMOTO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO PLATAFORMA PARA FACILITAR E AGILIZAR O REGISTRO E CONTROLE DE PONTO DOS COLABORADORES INTERNOS OU EXTERNOS, COM A DISPONIBILIZAÇÃO DE UM APLICATIVO INSTALADO NO CELULAR DOS TRABALHADORES DO SEGMENTO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

**§ 13º.** A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

**§ 14º. BSF COMPLEMENTAR – CONTRAPARTIDA – PARA EMPRESAS NO LUCRO REAL OU PRESUMIDO** - Visando atender especificidades de várias empresas, em especial aquelas enquadradas em lucro real e presumido ou faturamento acima de **R\$4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais)** fica estabelecido para estas empresas, como contrapartida, a possibilidade de benefício complementar, mediante ao pagamento adicional de **R\$ 29,90 (vinte e nove reais e noventa centavos)**, por trabalhador que possua, sem distinção, conforme tabela a seguir:

- I. Tal complemento deverá ser solicitado pelo **WhatsApp (19) 99600-0620** ou no e-mail
- II. **atendimento@beneficiossocial.com.br**, quando então seu plano de benefícios será migrado perfazendo um total de **R\$ 57,40 (cinquenta e sete reais e quarenta centavos)** mensal por trabalhador.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS COMPLEMENTARES DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES (EMPRESAS COM LUCRO REAL E PRESUMIDO NO REPIS)			
BENEFÍCIOS EXTRAS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO	
BENEFÍCIO CASAMENTO	1X R\$ 300,00	EM CASO DE CASAMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM QUALQUER BUROCRACIA.	
BENEFÍCIO ORIENTAÇÃO	1X R\$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, ATENDIMENTO COM UM ASSISTENTE SOCIAL PROFISSIONAL, VISANDO A REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR COM ORIENTAÇÕES SOBRE ATENDIMENTOS SOCIAIS DISPONÍVEIS NO MUNICÍPIO.	
BENEFÍCIO AUXÍLIO BABÁ	1X R\$ 150,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR(A), APÓS O PÉRIODO DE QUATRO MESES DO NASCIMENTO DO BEBÊ, UMA VERBA PARA AUXILIAR NAS DESPESAS COM A CUIDADORA/ BABÁ, EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA.	
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APPLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.	
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.	
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO ATRAVÉS DE APPLICATIVO À UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAÍS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.	

BENEFÍCIOS EXTRAS PARA AS EMPRESAS - (EMPRESAS COM LUCRO REAL E PRESUMIDO NO REPIS)		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	SERÁ DISPONIBILIZADO À MATRIZ OU SEDE DA EMPRESA, SEM CUSTOS, O PCMSO, OS EXAMES CLÍNICOS - ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO), SUPORTE AO SETOR JURÍDICO, MÉDICO RESPONSÁVEL, RELATÓRIO ANUAL NO MODELO E-SOCIAL, ENVIO DO ARQUIVO XML AO E-SOCIAL E ARQUIVAMENTO DA DOCUMENTAÇÃO POR 20 ANOS. OS DEMAIS SERVIÇOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS, ASSIM COMO OS EXAMES COMPLEMENTARES, PGR, LTCAT E OUTROS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MTE.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL PAGO PELAS ENTIDADES	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS EMPREGADORES CERTIFICADOS DIGITAIS SEM CUSTOS, PROPORCIONANDO ECONOMIA E COMODIDADE DEVIDO A POSSIBILIDADE DE ATENDIMENTO VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

### CONTRATO DE TRABALHO, ADMISSÃO E DEMISSÃO

#### **CLAUSULA 24ª - PROIBIÇÃO DO REGISTRO DE AUXILIAR GERAL**

Fica proibido o registro em carteira de auxiliar geral de serviços ou serviços gera



**NP**

### **CLAUSULA 25ª - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMISSION NA MESMA FUNÇÃO**

É proibida a contratação experimental de empregados, nas mesmas funções por eles anteriormente exercidas na mesma empresa, exceto se já passados 3 (três) anos do término dos antigos contratos.

### **CLAUSULA 26ª - DEMISSÃO/DATA BASE**

Aos empregados dispensados, sem justa causa, bem como a projeção de aviso prévio, que ocorrer nos 45 (quarenta e cinco) dias que antecede a data base, será devido o pagamento de indenização de 01 (um) salário, independente do aviso indenizado ou não, conforme disposição legal (Lei nº 7.238/84 e Súmula 314 do TST).

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

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

### **CLAUSULA 27ª - CARTA DE REFERÊNCIA**

Todas as empresas desde que solicitada pelo empregado, em caso de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, fornecerão aos empregados, carta de referência.

### **CLAUSULA 28ª - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, as hipóteses previstas no art. 482 da CLT, devendo o empregador notificar o empregado – infrator por escrito e contra recibo, esclarecendo os motivos, sob pena de presunção de dispensa imotivada.

### **CLAUSULA 29ª - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, fica alterado na forma Lei Nº 12.506, de 11 de Outubro de 2011 que concede na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, aplicado a partir do 2º ano de contrato. Nos casos de dispensa os empregadores deverão esclarecer:

- a) Como será o tempo do aviso, trabalhado ou não;
- b) Deverá esclarecer o dia, hora e local do ato homologatório;
- c) Deverá especificar a redução de jornada constante da lei.

**§ 1º** - Nos casos de ausência de Aviso Prévio, indenização deste ou dispensa do seu cumprimento, se o décimo dia recair em feriado, sábado ou domingo, o pagamento será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

**§ 2º** - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado conforme a CLT, nos seguintes prazos:

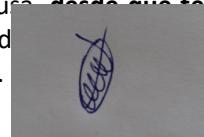
- a) Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;
- b) Até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando o aviso prévio for indenizado

**§ 3º** - Quando os prazos para pagamento forem descumpridos, o empregador deverá pagar ao empregado multa estipulada no artigo 477 da CLT, no valor equivalente ao seu salário, após trinta dias de atraso, com o acréscimo de 1/30 avos por dia. Não cabendo a aplicação da devida multa quando o motivo do descumprimento dos prazos de pagamento forem ocasionados pelo empregado.

**§ 4º** - Conforme a lei 12.506/11, serão acrescidos ao aviso, 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 dias, devendo ser indenizados e não trabalhados. Em caso de pedido de demissão será devido somente os 30 dias, não tendo direito aos dias acrescidos por ano de serviço prestado.

**§ 5º** - Se, no curso do Aviso Prévio concedido pelo empregador, o empregado comprovar novo emprego, o empregador fica obrigado a dispensá-lo do cumprimento, neste caso o empregador fica isento de pagar os dias não trabalhados do Aviso Prévio.

**§ 6º - AVISO PRÉVIO ESPECIAL POR IDADE:** Fica garantido o Aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, dispensado sem justa causa, desde que tenha mais de 12 (doze) meses de trabalho ininterrupto na mesma empresa e em casos de tempo de serviço superior a 12 (doze) meses, deverá ser acrescido aos 45 (quarenta e cinco dias) o adicional previsto no §4º.



**NP**

### **CLAUSULA 30<sup>a</sup> - HOMOLOGAÇÃO**

Na hipótese de extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos nesta clausula.

**§1º.** Será **OBRIGATÓRIA** a homologação da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência **igual ou superior de 12 (doze) meses**, perante o sindicato profissional.

**§2º.** Para as empresas enquadradas no **REPIS**, por força da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, ficam dispensadas da homologação perante o sindicato profissional.

**§3º.** O pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer ao estabelecido no artigo 477, § 6º da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábados, domingos ou feriados, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

**§4º.** Respeitado o prazo para o pagamento, as empresas terão os seguintes prazos para a homologação ou entrega dos documentos relativos a rescisão:

- I. De até 30 (trinta dias) dias para homologar as rescisões contratuais, quando o ato homologatório deverá ocorrer no sindicato profissional, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;
- II. No mesmo dia, em que for feito o pagamento das verbas rescisórias, para as empresas certificadas no REPIS que estão desobrigadas da homologação no Sindicato Profissional.

**§5º.** As empresas certificadas no REPIS, e dispensadas da obrigatoriedade da homologação, quando expressamente solicitado pelo Sindicato Profissional, terão o prazo máximo de 30 (trinta dias) dias a contar da solicitação, de encaminhar ao sindicato profissional por e-mail, **mediante protocolo (físico ou digital)**, cópia dos seguintes documentos:

- a) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinado;
- b) Ficha do Empregado atualizada (adaptado ao eSocial);
- c) Extrato analítico do FGTS;
- d) Guia da multa rescisória do FGTS, quando houver;
- e) Certificado de Enquadramento do REPIS no exercício em que ocorrer a dispensa;
- f) Certificado de Regularidade do BSF.

**§6º.** O descumprimento desta clausula, acarretará a empresa o pagamento de multa diária, após o 30º dia, da data do desligamento do empregado, de 1/30 avos do piso da categoria (REPIS) limitado a 1 piso da categoria (REPIS), em favor do empregado.

**§7º.** A multa do parágrafo anterior, não se aplica em caso de descumprimento do prazo do item "I" do § 4º, desde que seu atraso ocorra pela indisponibilidade da agenda do sindicato profissional.

### **CLAUSULA 31<sup>a</sup> - TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA**

As empresas somente poderão terceirizar a atividade fim, desde que a empresa terceirizada cumpra rigorosamente na íntegra o que estabelece a presente Convenção Coletiva, com relação aos empregados alocados na empresa tomadora de serviço da categoria.

**§ Único** – Cabe a empresa tomadora de serviço, a fiscalização junto a empresa terceirizada, sobre o cumprimento desta Convenção, quanto aos empregados alocados.

### **CLAUSULA 32<sup>a</sup> - EXAMES MÉDICOS PERIÓDICOS**

Os empregados serão submetidos a exames médicos admissional, demissional e os periódicos, devendo ser obrigatoriamente realizados a cada 12 (meses), recebendo cópias dos mesmos, os quais serão custeados exclusivamente pelas empresas.

**Parágrafo Único** – As empresas regulares com o BSF conforme instituído na clausula 23<sup>a</sup>, já obtém os serviços de forma custeadas diretamente pelo programa administrado pelos sindicatos convenentes, nos termos e condições estabelecidos na clausula 23<sup>a</sup> - Benefício Social Familiar.

#### **CLÁUSULA 33ª - USO DO CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO A INTERNET**

Fica vedado aos empregados o uso de aparelhos celulares, rádios, fones de ouvidos e acesso à Internet em momentos que não tenham caráter exclusivamente profissional na execução das atividades do ambiente de trabalho, sob pena de advertência, suspensão e demissão, conforme o caso, cabendo somente ao empregador autorizar expressamente o respectivo uso.

**Parágrafo Único** – A empresa somente poderá aplicar a referida clausula, quando dispor aos seus empregados, uma linha telefônica para que seus pais, filhos ou cônjuge, possam se comunicar em caso exclusivo de doença ou falecimento.

#### **CLAUSULA 34ª - ESTABILIDADE PARA GESTANTES**

À empregada gestante está garantida pelo instituto da estabilidade provisória desde a confirmação de sua gravidez, até 60 (sessenta) dias após, após o término da estabilidade compulsória prevista em lei, podendo este período de estabilidade ser convertido no pagamento indenizatório com base na remuneração mensal, independentemente da indenização do aviso prévio.

**§ 1º** - A gestante não deverá exercer atividades, durante a gestação, em ambientes insalubres.

**§ 2º** - A gestante fica desobrigada de funções penosas e de tarefas que exijam esforço físico incompatível com seu estado.

**§ 3º** - No caso de aborto involuntário, a empregada gozará de 15 (quinze) dias de estabilidade, a contar da intervenção médica, devidamente comprovada.

**§ 4º** - A empregada deverá, na despedida injusta, comunicar ao empregador o seu estado gravídico, até 60 (sessenta) dias após a demissão.

**§ 5º** - Em caso da empregada gestante, renunciar ao direito da estabilidade, decorrido o prazo de licença constitucional, a empresa não poderá fazer o desconto do aviso prévio em rescisão do contrato de trabalho, salvo se a empresa não for avisada da renúncia ao direito 30 (trinta) dias antes do término da licença remunerada.

#### **CLAUSULA 35ª - GARANTIA DE EMPREGO - MÃES ADOTANTES**

As mães adotantes, terão o emprego garantido, pelo prazo de 5 (cinco) meses, a partir da data da respectiva comunicação ao empregador, que deverá ocorrer em 5 (cinco) dias, contados da formalização da adoção.

#### **CLAUSULA 36ª - EMPREGADO EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR**

Os empregadores garantirão o emprego aos empregados em idade de prestação de serviço militar, desde a data do alistamento, até 30 (trinta) dias após a baixa da corporação.

**Parágrafo único:** Em caso de engajamento, o empregado terá o prazo de 10 (dez) dias após a “baixa” para comunicar o fato ao empregador.

#### **CLAUSULA 37ª - EMPREGADO ACIDENTADO**

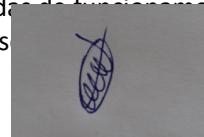
O empregado que sofrer acidente de trabalho, assim definido na legislação previdenciária pertinente, terá a garantia de emprego ou salário, pelo período de 12 (doze) meses após o seu retorno ao serviço, observando-se o disposto no art.118 da Lei n. 8.213/91.

**Parágrafo único:** Os empregados que forem afastados pelo INSS pelo período igual ou superior a 30 (trinta) dias, por qualquer enfermidade, desde que não meramente estéticas, gozarão de garantia de emprego ou salário por 30 (trinta) dias, a partir do seu retorno ao trabalho.

#### **CLAUSULA 38ª - GARANTIA DE EMPREGO – VÉSPERA DE APOSENTADORIA**

Tem garantia de emprego os empregados que contarem com prazo de **24 (vinte e quatro) meses** para a concessão da aposentadoria por idade ou tempo de serviço, desde que trabalhem há mais de **4 (quatro) anos** na mesma empresa, devendo o empregado denunciar o fato até o término do aviso prévio. A garantia do emprego cessará na data limite para concessão da aposentadoria observada as regras fixadas pela Previdência Social.

**§ 1º** - Em casos em que a empresa tiver suas atividades encerradas ou impedidas de funcionamento em decorrência de uma pandemia, fica sem efeito a garantia de estabilidade, devendo apenas ser feitos os pagamentos integrais das verbas trabalhistas e quitação do FGTS.



NP

§ 2º - A aposentadoria não prejudicará o emprego e, ainda, não será motivo para a dispensa do empregado.

#### **CLAUSULA 39ª - CIPEIRO**

É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros da CIPA eleitos pelos empregados, titulares e suplentes, em consonância com o inciso II letra "a" do artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e com o precedente nº 77 do C. T. S. T.

#### **CLAUSULA 40ª - EMPREGADO TRANSFERIDO**

Será assegurada ao empregado transferido, a garantia de emprego por 1 (hum) ano após a comunicação da transferência, quando a transferência ocasionarão em mudança de domicílio do empregado.

#### **JORNADA DE TRABALHO** **DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE E FALTAS**

#### **CLAUSULA 41ª - BANCO DE HORAS**

As empresas enquadradas e certificadas pelo **REPI**s poderão implementar seu Banco de Horas, por **ADESÃO**, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) A cada hora ou fração de hora trabalhada além da jornada contratual, poderão ser compensadas com folgas, na proporção de 1 x 1 (uma hora trabalhada por uma hora de descanso), no prazo de 12 (doze) meses.
- b) A compensação do banco de horas não poderá ser praticada no curso do aviso prévio.
- c) Serão consideradas como horas-extras, para o fim de integrar o banco de horas, as que ultrapassarem 8 horas diárias ou as 44 (quarenta e quatro) horas semanais de maneira que não ultrapasse o máximo de 10 (dez) horas diárias;
- d) Nas demissões por qualquer motivo, inclusive voluntária, e havendo saldo em favor do empregado, o valor respectivo com os acréscimos legais (60%) será quitado quando da rescisão do contrato de trabalho;
- e) As empresas informarão mensalmente aos seus empregados, por escrito, o volume de horas acumuladas, fornecendo-lhes um extrato mensal juntamente com o recibo de salário;
- f) Para ser concedido as folgas, para a compensação das horas acumuladas no Banco, deverá o empregador, avisar o empregado com antecedência mínima de 48 horas.
- g) O empregado que desejar ausentar-se do serviço por motivos pessoais poderá efetuar o pagamento das horas ausentes com os créditos das horas acumuladas em banco, não sendo considerada a sua ausência como falta, para todos os fins legais, desde que comunique o empregador com antecedência de 48 horas e com a anuência do mesmo.
- h) Quando do fechamento do banco de horas ou em caso de rescisão do contrato de trabalho, sob qualquer motivo, as horas a crédito do empregado deverão ser pagas ao mesmo com o adicional de 60% (sessenta por cento) e, caso o saldo seja negativo, as horas não compensadas não poderão ser descontadas do empregado.

§ 1º - As empresas deverão formalizar junto ao empregado o acordo individual, com as regras e o cumprimento desta clausula, contendo data de início e término do banco de horas.

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

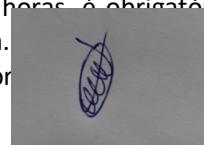
§ 3º - Para as empresas **NÃO enquadradas no REPI**s, somente poderão aplicar as regras de Banco de Horas, através de Acordo Coletivo Específico, com a participação obrigatória do Sindicato Profissional, que deverá respeitar as seguintes regras:

- a) As horas acumuladas no banco, deverão ser aplicados o adicional de **50% (cinquenta por cento)** para a compensação e o adicional de **80% (oitenta por cento)** quando do pagamento.
- b) A compensação em folgas deverão ocorrer dentro do prazo máximo de 90 (noventa) dias, a contar da data do fato gerador.

#### **CLAUSULA 42ª - INTERVALO PARA REFEIÇÃO E DESCANSO**

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

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



**NP**  
e 15 (quinze) minutos

**§ 2º** - As empresas **certificadas no REPIS**, poderão reduzir o intervalo de alimentação e repouso para no mínimo de 30 (trinta) minutos, desde que tal redução implique no término da jornada de trabalho antecipada em igual tempo, sendo vedada neste dia a prorrogação em jornada extraordinária;

**§ 3º** - As empresas **certificadas no REPIS**, poderão prorrogar para no máximo 4 (quatro) horas, respeitados o limite de jornada diária e o intervalo mínimo interjornada de 11 (onze) horas (artigo 66 CLT), devendo constar tal condição na CTPS e em seu contrato de trabalho.

**§ 4º** - As empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, somente poderão reduzir ou prorrogar o intervalo de alimentação e repouso, mediante acordo coletivo celebrado com a participação obrigatória do sindicato profissional.

#### **CLAUSULA 43ª - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

As empresas que trabalharem todos os domingos concederão aos seus funcionários uma folga extra mensal, que deverá, obrigatoriamente, recair em um domingo, sem prejuízo da folga semanal.

**§ 1º** - A não concessão da folga dominical mensal acarretará o seu pagamento em dobro, salvo se a Empresa tiver antecipado a concessão da folga dominical no mês anterior ou conceda a folga dominical compensatória no mês seguinte àquele em que não houve a concessão.

**§ 2º** - A folga dominical mencionada no *caput* não está sujeita a compensação de horário.

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

**§ 4º** - Os feriados trabalhados poderão ser compensados durante o período máximo de 15 (quinze) dias, sem prejuízo da folga semanal, sob pena, de não o fazendo, serem pagos em dobro.

**§ 5º** - A terça-feira de Carnaval é considerada feriado, para todos os efeitos nesta categoria, em que sua previsão de pagamento ou compensação, será conforme determina o parágrafo anterior. Exceto nas empresas que praticam a Jornada Especial de Trabalho com escala 12x36.

#### **CLAUSULA 44ª - REVEZAMENTO - ESCALA DE FOLGAS**

As empresas que trabalharem em turnos ininterruptos de revezamento deverão elaborar escalas de revezamento e folgas, com antecedência de 30 dias.

#### **CLAUSULA 45ª - CONTROLE DO HORÁRIO DE TRABALHO**

É obrigatória a utilização de livro ou de cartão de pontos mecânico, magnético ou digital para o efetivo controle da jornada dos trabalhadores, independentemente da quantidade de funcionários; O documento assegurará, a empregados e empregadores, as anotações dos horários de entrada, saída e intervalo efetivamente praticados.

**Parágrafo Único** - As empresas que utilizarem relógios eletrônicos (cartões magnéticos) deverão fornecer mensalmente aos empregados, cópia (espelho) das anotações.

#### **CLAUSULA 46ª - ABONO DE FALTA ESTUDANTE**

Aos empregados estudantes, terá sua falta abonada, para todos os efeitos legais, vedado qualquer compensação, para prestação de provas escolares, vestibulares e ENEM, desde que haja coincidência de horário, mediante prévia comunicação ao empregador e posterior comprovação.

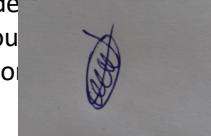
#### **CLAUSULA 47ª - ATESTADO MÉDICO E/OU ODONTOLÓGICO**

Reconhecimento pelas empresas de atestados médicos e odontológicos, de acordo com o previsto no artigo 6º, §2º da lei 605/49 e lei 1.761/56.

#### **CLAUSULA 48ª - AUSÊNCIA JUSTIFICADA**

Os empregados poderão faltar ao serviço e terão suas ausências abonadas, sem qualquer desconto salarial, inclusive repercuções nos repousos, nas férias, 13º salário, com recolhimento normal, pelas empresas das contribuições previdenciárias e efetuação dos depósitos do FGTS, nas seguintes oportunidades:

- a) Por 3 (três) dias consecutivos, em caso de falecimento do conjugue ou irmão(ã), sogro(a), ou pessoa que declarada viva sob sua dependência econômica.



de filhos, pai e mãe,

**NP**

- b) Durante 5 (cinco) dias úteis quando do casamento;
- c) Por 5 (cinco) dias uteis, em caso de nascimento de filhos;
- d) Por 3 (três) dias NÃO consecutivos, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- e) Até 6 (seis) dias consecutivos ou não, na hipótese de internação hospitalar ou problemas decorrentes de doença de cônjuge, companheiro(a), pai, mãe e filhos(as), comprovando com atestado médico;
- f) Por 1 (hum) dia no ano para recebimento do PIS;
- g) Para o acompanhamento ao médico de filhos(as) menores de 10 (dez) anos. Caso haja a necessidade de internação ou cirurgia da criança, deve ser respeitado o estatuto da criança/adolescente, conforme apresentação de atestado médico;
- h) Nas ocasiões em que tiver de comparecer ao serviço encarregado do alistamento militar.

#### **CLAUSULA 49ª - JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12 X 36**

As empresas enquadradas e certificadas pelo **REPIS** ficam autorizadas a praticar a escala de trabalho de 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), obedecendo aos seguintes critérios:

**§ 1º** - Os domingos e feriados quando trabalhados dentro da jornada de trabalho especial 12x36, serão considerados como dia normal.

**§ 2º** - O intervalo para repouso e alimentação de que trata o artigo 71 e parágrafos da CLT será de, no mínimo, 30 (trinta) minutos, devendo ser concedido em 2 (dois) descansos de 15 (quinze) minutos cada, e será observado ou indenizado, na forma do artigo 59-A da CLT.

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

**§ 4º** Para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, somente poderão praticar a Jornada de trabalho especial 12x36hs, mediante celebração de acordo coletivo e trabalho, com a participação obrigatória do Sindicato Profissional.

#### **CLAUSULA 50ª - VEDAÇÃO À JORNADA MÓVEL E VARIÁVEL**

Fica vedada a jornada móvel e variável nesta categoria profissional, ante sua nocividade para os trabalhadores, garantindo-se jornada de trabalho e piso salarial fixo para todos os integrantes da categoria. (Adota-se o entendimento consagrado no TST ACP 9891900-16.2005.5.09.0004, coibitivo de tal contratação por quanto precarizadora do trabalho, pois carece de eficácia cláusula que fixe jornada móvel e variável, porque prejudicial ao trabalhador. Visível à ilegalidade dessa prática, via da qual intenta a empresa transferir o risco do negócio para os empregados. Os arts. 4º, caput, e 9º da CLT, disciplinam o tempo à disposição do empregador e nulificam os atos praticados com o objetivo de desvirtuar ou fraudar a lei).

#### **FÉRIAS E LICENÇAS**

#### **CLAUSULA 51ª - FÉRIAS**

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

**Parágrafo Único:** Quando as férias, individuais ou coletivas, abrangeem os dias 25 de dezembro, 1º de janeiro e 1º de Maio, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.

- a) O pagamento das férias deverá ser feito obedecendo normas da C.L.T. (Consolidação das Leis Trabalhistas), prevista na Constituição Federal, sob pena do empregador incorrer multa de 50% (cinquenta por cento) dos aludidos vencimentos;
- b) O aviso de férias deverá ser notificado, por escrito, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias, cabendo a este assinar a respectiva notificação;
- c) Por ocasião de pagamento de férias, o empregador deverá fazer a respectiva anotação na carteira de trabalho do empregado;
- d) O empregado terá direito a estabilidade de 30 (trinta) dias a contar da data do retorno das férias ao serviço.

#### **CLAUSULA 52ª - CASAMENTO**

É facultado ao empregado gozar as férias adquiridas, no período coincidente que comunique a empresa com a antecedência mínima de 45 dias.



seu casamento, desde  
**NP**

## SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

### **CLAUSULA 53ª - UNIFORMES/ ACESSÓRIOS**

Os uniformes, fardamento e demais peças de vestimenta, bem como todos os acessórios e equipamentos sempre que exigidos para execução do serviço, ou porque foram instituídos pelo empregador, serão fornecidos gratuitamente pela empresa.

**Parágrafo Único** - A troca do uniforme e demais peças de vestimenta pelo desgaste normal, não deverá ter ônus para o empregado.

### **CLAUSULA 54ª - CIPAs – CONSTITUIÇÃO E ATRIBUIÇÕES**

As empresas com mais de 20 (vinte) funcionários, é obrigatório a constituição de CIPA - Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, em conformidade com a Norma Regulamentadora 05, respeitando-se o que segue:

- a) Empresas com 20 a 50 empregados deverá designar apenas um Representante, nomeado pelo empregador;
- b) Empresas com mais de 51 empregados, deverá ser promovido eleição e constituir a CIPA nos termos da NR 5.

**§ 1º** - Obrigatoriamente a convocação da eleição, quando do item "b", deve ser informada ao Sindicato Profissional, em até 45 (quarenta e cinco) dias antes da realização.

**§ 2º** - O Sindicato Profissional poderá se fazer presente no dia da eleição, apenas como órgão fiscalizador ou se convidado para servir como mesário ou apurador.

**§ 3º** - Ao término da eleição, o coordenador eleitoral deverá dentro do prazo de 10 (dez) dias, encaminhar ao Sindicato Profissional e ao Ministério do Trabalho, cópia das atas, com a qualificação dos eleitos, data de posse e mandato, par o devido registro da CIPA.

**§ 4º** - Todos os trabalhadores devidamente registrados, tem direito a voto e ser votados, apenas os trabalhadores em regime intermitente é que se exclui do direito de ser votado.

**§ 5º** - O mandato dos eleitos, será de 2 (dois) anos, admitindo-se a reeleição.

**§ 6º** - A empresa deve promover o treinamento para todos dos membros da CIPA ou nomeado no prazo máximo de 30 (dias), contados a partir da posse, que deve contemplar no mínimo, os seguintes itens:

- a) Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como dos riscos originados do processo produtivo;
- b) Noções sobre acidentes e doenças relacionadas ao trabalho decorrentes das condições de trabalho e da exposição aos riscos existentes no estabelecimento e suas medidas de prevenção;
- c) Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho;
- d) Princípios gerais de higiene do trabalho e de medidas de prevenção dos riscos;
- e) Noções sobre as legislações trabalhista e previdenciária relativas à segurança e saúde no trabalho;
- f) Noções sobre a inclusão de pessoas com deficiência e reabilitados nos processos de trabalho; e
- g) Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da Comissão.

### **CLAUSULA 55ª - PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas deverão ter em local de fácil acesso de seus estabelecimentos, caixa de primeiros socorros para ocorrências de emergência, exceto medicamentos de qualquer espécie, já que se trata de substâncias de prescrição exclusiva de médicos.

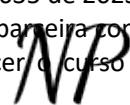
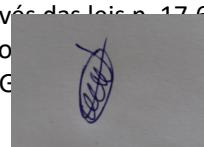
### **CLAUSULA 56ª - EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO**

Os empregadores fornecerão aos empregados gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na forma da legislação sobre higiene, segurança e medicina do trabalho, sendo obrigatório o uso pelo empregado.

### **CLÁUSULA 57ª - PROTOCOLO “NÃO SE CALE”**

Todos os empregados das empresas da categoria são obrigados a fazerem o curso de capacitação referente ao Protocolo Não Se Cale, criado pelo Governo do Estado como parte das políticas de proteção das mulheres em estabelecimentos como bares, restaurantes, casas noturnas e de eventos, através das leis n. 17.621 e 17.635 de 2023.

**§1º.** O curso a que se refere o caput é aquele fornecido de forma gratuita pelo Governo do Estado, em parceria com a Universidade Virtual do Estado de São Paulo (Univesp). Na hipótese de o G



capacitação de forma gratuita, as empresas devem se responsabilizar pelo custeio do mesmo, podendo inclusive, vir a ser oferecido pela entidade patronal conveniente.

**§2º.** Os empregadores são responsáveis por exigirem de todos os seus empregados a obrigatoriedade de encaminharem cópia virtual do Certificado de Conclusão do Cursos de Capacitação, para as mesmas, mediante protocolo, para efeito de arquivo e fiscalização.

### **RELAÇÕES SINDICAIS**

#### **CLAUSULA 58ª - ATUAÇÃO SINDICAL E ELEIÇÕES SINDICAIS**

Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos e ambientes destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

**§1º.** No período de eleições sindicais, as empresas permitirão o livre acesso nos locais de trabalho, por ela indicados, os quais serão adequados para os fins pretendidos dos mesários e fiscais, liberando os empregados eletores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.

**§2º.** Para garantir o bem estar entre Sindicato e empresa, o Sindicato deverá previamente comunicar à administração da empresa, a atuação junto aos trabalhadores e evitando os dias e horários de movimentação de clientes.

#### **CLAUSULA 59ª - QUADRO DE AVISOS**

As empresas colocarão a disposição do Sindicato, quadro de avisos para comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, incumbindo-se de uma fixação dentro do prazo de 08 (oito) horas posteriores ao recebimento do documento.

**§ Único:** Vedada à divulgação de matéria político-partidária ou ofensiva.

#### **CLAUSULA 60ª – DIRIGENTES SINDICAIS**

Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

**§1º.** Será assegurada a estabilidade de todos os dirigentes sindicais eleitos e com mandato vigente, pelo período de seu mandato e até um ano após o término do seu mandato

**§2º.** Garantia aos dirigentes sindicais, somente efetivos, a ausência aos serviços para tratarem de assuntos sindicais, até 10 (dez) dias por ano, de forma intercalada, na seqüência, não superior a 03 (Três) dias, mediante comunicação por escrito com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, sem prejuízo dos salários decorrentes.

**§3º.** Fica assegurado ao presidente do sindicato e os seus diretores devidamente credenciado, o livre acesso na aéreas públicas da empresa para visitas, desde que não atrapalhe a rotina dos trabalhadores.

#### **CLAUSULA 61ª - CÓPIA DA RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS) E DOS DEPÓSITOS DO FGTS**

As empresas **Não certificadas no REPIS**, ficam obrigadas a entregar, ao Sindicato Profissional, cópia da **RAIS** na íntegra e o recibo/protocolo de transmissão da mesma, ou em caso de não estar mais obrigada a entrega da declaração da **RAIS**, deverá encaminhar relatório anual dos empregados, contendo as mesmas informações de dados não sensíveis que constariam da RAIS, tais como: data de admissão, demissão, salários mensais, férias (período aquisitivo e gozo) e afastamentos de cada empregado bem como, comprovação do recolhimento das contribuições devidas às entidades sindicais convenientes previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, podendo ser efetuada pelos meios eletrônicos ou físicos, com os devidos comprovantes de envio/recebimento, até **30 (trinta) de Abril** de cada ano, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades.

**§1º** - As empresas encaminharão no prazo de 10 (dez) dias, aos Sindicatos cópias do certificado de regularidade do Benefício Social Familiar, obtido eletronicamente junto a gestora do benefício, quando solicitado pelos Sindicatos.

**§2º** - As empresas encaminharão ao Sindicato Profissional, relação nominal dos salários e dos depósitos do Fundo de Garantia, com as respectivas GFIPs, quando solicitado pelo Sindicato, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o recolhimento.

#### **CLAUSULA 62ª - CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL PROFISSIONAL**

As empresas descontarão de todos empregados que forem beneficiados pela p  
filiados ou não, conforme artigo 513, alínea "e" da CLT, combinado com o dis  
outubro de 2018 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade S  
o coletiva de trabalho,  
técnica nº 01 de 26 de  
e, § 1º, conforme



**NP**

estabeleceu a decisão proferida pelo STF (Tema 935) de Repercussão Geral e em cumprimento a deliberação da assembleia geral dos trabalhadores da categoria, filiados e não filiados, em face da referida CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA por todos os benefícios e conquistas instituídos em favor dos trabalhadores nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**§1º.** É devido o desconto da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL de 2% (dois por cento) mensalmente sobre o salário contratual do trabalhador, inclusive sobre o 13º salário, limitando-se ao máximo de desconto de R\$ 73,00 (setenta e três reais).

**§2º.** O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL pela empresa deverá ser feito em favor do SINTHORESVO, em conta vinculadas e guias próprias fornecidas pela Entidade.

**§3º.** A retenção pela empresa será feita em folha de pagamento e pago até o dia 10 (dez) de cada mês, sob pena de multa por descumprimento desta cláusula no importe de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros de 1% ao mês, sem prejuízo da correção monetária do valor devido, na forma da lei, observado o limite previsto no Código Civil Brasileiro. Caso haja problema no pagamento do boleto bancário, favor contatar o Departamento Financeiro nos telefones 17-3422-6136.

**§4º.** Para o fim de oposição, conforme deliberado na assembleia geral dos trabalhadores, ficou estabelecido o prazo de 20 (vinte) dias corridos para o trabalhador apresentar carta de oposição ao desconto da contribuição, com início em 22/04/2024 e término em 11/05/2024. A carta de oposição deve ser obrigatoriamente apresentada de forma individual, escrita a punho, com identificação do trabalhador (nome e RG ou CPF, nome da empresa e CNPJ), devendo ser protocolada junto a Sede do Sindicato ou na sub-sede, comprometendo-se este a providenciar imediatamente junto à empresa a interrupção do desconto. As oposições apresentadas mediante listas, carta impressa, correios, cartório, e-mail ou por qualquer outro meio serão consideradas desacato à Assembleia e nula de pleno direito na forma do artigo 9º da CLT.

**§5º.** Aos empregados não filiados que comprovadamente permaneceram afastados do trabalho por motivo de férias, afastamento previdenciário ou licença maternidade no período acima, fica assegurado o prazo de 20 (vinte) dias corridos para exercerem o direito de oposição ao desconto, a contar da data do retorno ao trabalho. O trabalhador admitido após a data base, poderá manifestar o direito de oposição no prazo de 20 dias corridos, iniciando a contagem do prazo na data do registro na carteira de trabalho, sendo obrigatório a apresentação desse documento no ato do protocolo da oposição.

**§6º.** Fica esclarecido para os fins de direito que a negociação coletiva é direito fundamental social dos trabalhadores (art. 7º, XXVI e 8º, VI, da CF) e que, ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda categoria, o qual negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados ou não associados conforme disposto no artigo 08º, III e IV da CF e art. 611 da CLT. Que a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria requer fonte de financiamento legítima, a qual é regulamentada e definida em assembleia geral extraordinária regularmente convocada para esse fim. Por fim, fica esclarecido que a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) não revogou o artigo 513, "e" da CLT, além do que estipula a prevalência do negociado sobre o legislado.

**§7º.** Caso haja ação judicial em desfavor da empresa com decisão final transitada em julgada, que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados a título de CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/ NEGOCIAL, o Sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a condição de devedor solidário juntamente com a empresa, bem como, a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, sobre o valor da restituição, ela poderá cobrar do Sindicato profissional, desde que a empresa informe ao Sindicato profissional, por escrito dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da notificação para pagamento dos valores apresentados pelo empregado, devendo o Sindicato fazer o resarcimento à Empresa ou caso existam crédito a favor do Sindicato Profissional, devidos pela empresa, poderá promover a compensação com os valores que devam ser a ele repassados, dentro do prazo de até 30 (trinta) dias.

#### **CLAUSULA 63ª - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL PATRONAL**

**§1º.** A Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, em favor da FHORESP/SinHoRes Votuporanga e Região, (Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo, subsidiariamente ao Sindicato Empresarial de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Votuporanga e Região) é de competência da entidade patronal, e é de natureza obrigatória para todas as empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação, padaria, gastronomia, lanchonete, fast food, feijoões, buffets, casas



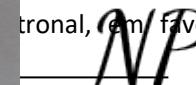
noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas à varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial.

- I. Nesse sentido, o E. Supremo Tribunal Federal no recente julgamento do Tema 935, com repercussão geral, modificou seu entendimento passando a admitir a imposição da contribuição assistencial prevista no artigo 513 da CLT, inclusive aos não filiados ao sistema sindical.
  - a) Na hipótese de decisão judicial, modulação dos efeitos do julgamento do STF, cujo acórdão ainda não havia sido publicado quando da formalização desta CCT, ou nova legislação regulamentando a matéria fica autorizada, se necessário, a revisão da presente cláusula, inclusive em sede de Termo de Aditivo, de forma a adequar-se ao novo regramento;
- II. Obriga filiados e não filiados, sem qualquer exceção, conforme previsto no artigo 513, alínea "e", da CLT, combinado com o artigo 8º, da Constituição Federal, bem como, previsão expressa nesta Convenção Coletiva de Trabalho 2024-2026 (e anteriores), que possui força de lei e, especialmente, pela aprovação em AGE – Assembleia Geral Extraordinária da categoria.
- III. O artigo 611-B da CLT enumera de modo taxativo sobre quais questões as negociações coletivas não poderão contemplar e dentre esses itens não se encontra qualquer vedação ou restrição ao estabelecimento, em norma coletiva, de cobrança de outras contribuições sindicais patronais de forma compulsória para a categoria econômica;
- IV. A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) ampliou a responsabilidade das entidades sindicais na defesa dos interesses da categoria econômica ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, conferindo à CCT – Convenção - 41 - Coletiva de Trabalho superioridade em relação a legislação vigente, nos termos do artigo 611-A, ou seja, a norma coletiva que a veicula tem força de lei;
- V. A Contribuição Assistencial/Negocial, deve ser recolhida mensalmente até o dia 10, da seguinte forma:

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL MENSAL: A PARTIR DE JULHO/2024</b>	
<b>Número de empregados</b>	<b>Valor mensal por empregado</b>
MEI (com ou sem empregado) E DEMAIS EMPRESAS	R\$ 9 (nove reais)
TETO MÁXIMO MENSAL POR EMPRESA	R\$ 2.000 (dois mil reais) por empresa

- a) Todas as empresas, independentemente do regime tributário a que estejam submetidas, recolherão mensalmente R\$9,00 reais (nove) por empregado que possua, respeitado o teto de R\$2.000,00 reais (dois mil);
  - b) A Matriz deverá recolher a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Patronais, calculada sobre número de empregados;
- VI. Com o intuito de agilizar a gestão das empresas e otimizar os processos dos escritórios de contabilidade, a Contribuição Assistencial/Negocial Patronal poderá ser recolhida juntamente com o custeio mensal do plano Benefício Social Familiar BSF, previsto na Cláusula 23ª, disponibilizado no website: [www.beneficiospocial.com.br](http://www.beneficiospocial.com.br):
  - a) O não pagamento até o dia 10 de cada mês sujeitará o inadimplente à multa de 10% (dez por cento) incidente sobre o total devido, acrescido de juros à razão de 0,33% ao dia (1% ao mês ou 12% ao ano), podendo ainda ser levada a protesto da dívida e negativação do nome da empresa junto aos órgãos de proteção ao crédito;
  - b) O recolhimento é devido, ainda que vencido o presente instrumento coletivo.
- VII. A cobrança da Contribuição Assistencial / Negocial de toda a categoria econômica seguirá os regramentos impostos por lei ou determinação judicial e aprovação em Assembleia Geral da Categoria.
  - a) O custeio do Sindicato patronal por todos os membros da categoria econômica, sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o recolhimento da contribuição assistencial/negocial não configura sir

**§2º. DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL** - Ficam sujeitas à Contribu



**FHORESP/SinHoRes Votupuranga e Região**, todas as empresas de hotéis, pousadas, bares, restaurantes, lanchonetes, churrascarias, pizzarias, choperias, pastelarias, costelarias, buffets, rotisserias, cafés, casas de chá e lanches, sorveterias, docerias, confeitarias, trailers, hospedarias, pensões, motéis, drive-in e fast-foods, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial, uma vez que é prevista no artigo 580, da CLT, consoante autorização expressa da categoria econômica outorgada na AGE – Assembleia Geral Extraordinária, além de previsão expressa nesta Convenção Coletiva 2024-2026.

- I. A chamada “Reforma Trabalhista”, modificou a natureza jurídica da Contribuição Sindical (Imposto Sindical), conferindo eletividade, mas não a extinguiu;
- II. A cobrança ocorrerá anualmente, até o dia 31 do mês de JANEIRO, da seguinte forma:
  - a) Os respectivos valores, reajustados periodicamente, constam na tabela fornecida pela CNTur – Confederação Nacional de Turismo, conforme o enquadramento do capital social de cada empresa e estão disponíveis no website do SinHoRes, juntamente com uma explicação sobre a forma de cálculo, conforme a tabela abaixo, praticada em janeiro de 2024

Valor Base: R\$ 517,84 CLASSE

CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA	PARCELA A ADICIONAR
1 de 0,01 a 38.838,00	Contr. Mínima	R\$ 310,70
2 de 38.838,01 a 77.676,00	0,80%	-
3 de 77.676,01 a 776.760,00	0,20%	R\$ 466,06
4 de 776.760,01 a 77.676.000,00	0,10%	R\$ 1.242,82
5 de 77.676.000,01 a 414.272.000,00	0,02%	R\$ 63.383,62
6 de 414.272.000,01 em diante	Contr. Máxima	R\$ 146.238,02

- b) A Matriz recolhe a Contribuição para si e por tantas quantas forem as filiais. Por exemplo, uma matriz com duas filiais, recolherá 3 (três) Contribuições Sindicais Patronais;
- c) As empresas poderão solicitar o respectivo boleto, até a data de seu vencimento (31.01), ao SinHoRes, emitidos diretamente no site da entidade ou enviados via correio ou e-mail.

**§3º.** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados das empresas é para o fim exclusivo das contribuições sindicais/negocial e comunicação da entidade com as empresas, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

#### REGRAS DE NEGOCIAÇÃO, DISPOSIÇÕES GERAIS

#### **CLAUSULA 64ª - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO - REAVALIAÇÃO**

Os processos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

**§1º** - Fica assegurado que durante a vigência desta Convenção, a qualquer tempo poderão ser negociadas e fixadas vantagens de natureza social ou econômica, beneficiando empregados da empresa, grupo de empresas ou de toda categoria profissional, mediante Acordo Coletivo do Trabalho ou Termo Aditivo à presente Convenção.

**§2º** - As partes acordam neste ato, de que as cláusulas econômicas, bem como, as condições de enquadramento do REPIS para o período de 01 de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024, deverão ser reajustadas por aditamento entre os sindicatos convenentes.

#### **CLAUSULA 65ª - DAS PENALIDADES – APLICAÇÃO INDEVIDA DO REPIS**

As empresas que NÃO possuírem certificados de adesão ao REPIS, porém praticar indevidamente o Piso Salarial Diferenciado, bem como se praticar indevidamente das cláusulas diferenciadas que compõem o enquadramento do REPIS, será penalizada ao pagamento de todas as diferenças ao empregado pelo período indevido, além da aplicação da multa de 50% (cinquenta por cento) do Piso da Categoria por infração ao Sindicato Profissional, que será destinada a programas de qualificações profissionais.

**Parágrafo Único** – Poderão os programas de qualificação profissional serem realizados em parceria com as entidades sindicais patronais ou com a Federação, e também de forma terceirizada.



#### **CLAUSULA 66<sup>a</sup> - MULTA PELO DESCUMPRIMENTO DE NORMAS COLETIVAS**

Fica estipulada a multa equivalente ao valor de **20% (vinte por cento)** do Piso Salarial de enquadramento, vigente à época da infração, que reverterá em favor do empregado prejudicado, para cada uma das cláusulas ora acordadas e que vierem a ser infringida, ressalvadas aquelas que já dispõem de multa específica.

**Parágrafo Único** – As empresas devidamente **enquadradas no REPIS**, terão o benefício de multa equivalente a **10% (dez por cento)** Piso Salarial de enquadramento, vigente à época da infração, na mesma forma de que trata o caput desta clausula.

#### **CLAUSULA 67<sup>a</sup> - CLÁUSULAS PRÉ-EXISTENTES**

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

#### **CLAUSULA 68<sup>a</sup> - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

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

#### **CLAUSULA 69<sup>a</sup> - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Fica vedado que contratos ou acordos individuais estabeleçam condições menos benéficas que as normas estabelecidas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, assegurando as condições mais favoráveis aos empregados.

#### **CLAUSULA 70<sup>a</sup> - BENEFÍCIOS SOCIAIS - NÃO INTEGRAÇÃO**

Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos Instrumentos Normativos, que os benefícios sociais constantes desta CCT, não possuem caráter remuneratório e aos salários não se integrarão para nenhum efeito, e nem sobre os mesmos incidirão descontos fiscais.

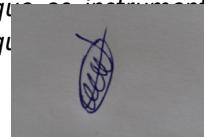
#### **CLAUSULA 71<sup>a</sup> - PARECER JURÍDICO DA CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

PARECER JURÍDICO SOBRE A OPOSIÇÃO DA CONTRIBUIÇÃO RETRIBUTIVA/NEGOCIAL PROFISSIONAL COM RENUNCIA AOS BENEFÍCIOS DA CCT PROCEDIMENTO PREPARATÓRIO nº 000264.2018.15.001/8 – 32 José Fernando Ruiz Maturana - Procurador do Trabalho

*...Contudo, essa sistemática foi radicalmente alterada pela Lei nº 13.467/2017, que dando nova redação aos artigos 578 e 579 da CLT, determinou que as contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes da categoria somente podem ser efetivadas “desde que prévia e expressamente autorizadas”.*

*Em que pese questionada, a constitucionalidade desses dispositivos foi expressamente reconhecida pelo E. STF, em acórdão já publicado, prevalecendo o entendimento de que “não se pode admitir que a contribuição sindical seja imposta a trabalhadores e empregadores quando a Constituição determina que ninguém é obrigado a se filiar ou a se manter filiado a uma entidade sindical” (Fonte: Notícias do STF, Sexta - feira, 29 de junho de 2018). Inclusive, ainda segundo o informativo acima, frisou o Min. Luís Roberto Barroso, favorável à constitucionalidade dos dispositivos, que a nova sistemática “...simplesmente irá fazer com que os sindicatos sejam sustentados como todas as demais associações por contribuições voluntárias”. Não há dúvida, pois, que a Suprema Corte, ao colocar em máxima evidência o princípio de que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a uma entidade sindical e eliminar qualquer possibilidade de sustentação financeira compulsória do sistema, também confirmou a natureza associativa comum dos sindicatos, que devem sobreviver exclusivamente às custas das contribuições voluntárias dos integrantes da categoria e da prestação de seus serviços sindicais.*

*Com efeito, nesse novo cenário, diante do relevo constitucional conferido à liberdade de associação sindical, pelos mesmos fundamentos, impõe se reconhecer que os instrumentos coletivos não mais albergam todos os integrantes da categoria, mas apenas aqueles que se associaram à agremiação ou que*



**NP**

*considerem vantajosos os benefícios previstos no instrumento coletivo de trabalho e aceitem pagar pelos serviços relacionados à sua celebração.*

*"Não se mostra justo que uma parcela da classe trabalhadora, em que pese não participar da vida sindical e não se engajar na busca por melhores condições de trabalho, beneficie-se de conquistas obtidas pela via do serviço de negociação coletiva. Igualmente, também não se afigura correto que entidades sindicais".*

- A primeira prerrogativa dos sindicatos é a representação dos interesses da categoria e de seus associados;
- 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". 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 COM RENÚNCIA** - Fica garantido ao empregado, opor-se aos termos desta cláusula, renunciando os benefícios estabelecidos na presente - CCT- Convenção Coletiva de Trabalho na sua **ÍNTREGA (TOTALIDADE)** para período de vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho. Essa regra serve para os que estão trabalhando e para os admitidos após a data da assinatura desta CCT. Desde que seja exercido esse direito de oposição diretamente e pessoalmente na sede do sindicato laboral, mediante manifestação de carta manuscrita e assinada na secretaria da entidade;

**§ 1º** - O valor da Contribuição Negocial nunca poderá ser inferior a **2% (dois) por cento** do salário contratual mensal do trabalhador.

**§ 2º** - As empresas autorizam o escritório de contabilidade, informar mensalmente quantidade de funcionários em sua folha de pagamento, até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês, para as entidades signatárias.

**§ 3º** - 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.

#### **CLAUSULA 72ª – ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

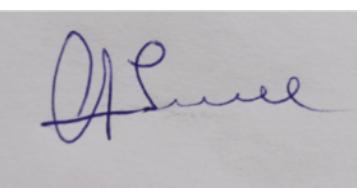
Os Acordos Coletivos de Trabalhos, firmados juntamente com o Sindicato Profissional, deverão respeitar o princípio da territorialidade e os benefícios de enquadramento das empresas no REPIS, em que nenhuma empresa que não esteja devidamente enquadrada no REPIS terá o tratamento igual ou mais benéfico, isentando de Benefícios instituídos nesta Convenção e/ou com Pisos Salariais inferiores.

**Parágrafo Único** – Os Acordos deverão ser registrados no sistema mediador e será devidamente informado a entidade sindical patronal o numero de registro, sob pena de nulidade do acordo.

#### **CLAUSULA 73ª - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Votuporanga



**CELSO ANTONIO TERUEL**  
Presidente do SINTHORESVO

*Nelson De Abreu Pinto*  
**NELSON DE ABREU PINTO**  
Presidente da FHORESP

## CCT Votuporanga 2024 V.F 19.04.2024.pdf

Documento número a40bed53-74d6-4988-bb03-d00f403f3d42



### Assinaturas



Celso Antonio Teruel  
Assinou

Pontos de autenticação:

Assinatura na tela

IP: 187.90.220.44 / Geolocalização: -20.420210, -49.976514

Dispositivo: Mozilla/5.0 (Linux; Android 10; K)

AppleWebKit/537.36 (KHTML, like Gecko) Chrome/124.0.0.0

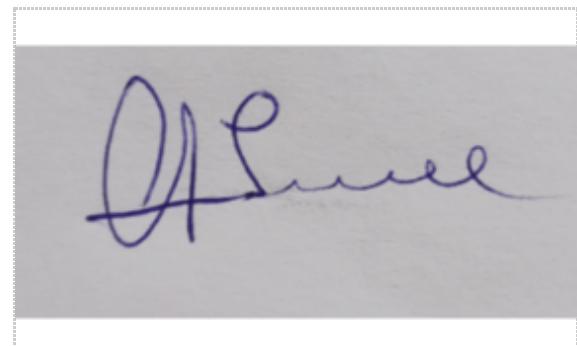
Mobile Safari/537.36

Data e hora: Abril 22, 2024, 17:26:53

E-mail: ceteruel@hotmail.com

Telefone: + 5517997441868

ZapSign Token: c7b427db-\*\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*-1cd967ccdec8



Assinatura de Celso Antonio Teruel



Nelson de Abreu Pinto  
Assinou

Pontos de autenticação:

Assinatura na tela

Código enviado por e-mail

IP: 177.32.83.218 / Geolocalização: -23.500813, -46.640437

Dispositivo: Mozilla/5.0 (iPhone; CPU iPhone OS 17\_4\_1 like Mac OS X) AppleWebKit/605.1.15 (KHTML, like Gecko) Version/17.4.1 Mobile/15E148 Safari/604.1

Data e hora: Abril 22, 2024, 18:37:40

E-mail: presidencia@fhoresp.com.br (autenticado com código único enviado exclusivamente a este e-mail)

Telefone: + 5511938005051

ZapSign Token: b1e20401-\*\*\*\*-\*\*\*\*-\*\*\*\*-aee6bbbedb17b



Assinatura de Nelson de Abreu Pinto



Hash do documento original (SHA256):

8c5e94ab79f5c5b75394b71f14c2d3d46451cdf9167daa249e0ef4c66ffa29b6

Verificador de Autenticidade:

<https://app.zapsign.com.br/verificar/autenticidade?doc=a40bed53-74d6-4988-bb03-d00f403f3d42>

Integridade do documento certificada digitalmente pela ZapSign (ICP-Brasil):  
<https://zapsign.com.br/validacao-documento/>



Este Log é exclusivo e parte integrante do documento de identificação a40bed53-74d6-4988-bb03-d00f403f3d42, conforme os Termos de Uso da ZapSign em [zapsign.com.br](https://zapsign.com.br)

