

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR071989/2023

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTEIS, APART HOTEIS, FLATS, REST, LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAU, BARRA BONITA E REGI, CNPJ n. 03.957.055/0001-82, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUIZ CARLOS LUCHETTA;

E SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BAURU, CNPJ n. 49.884.778/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS ROBERTO MOMESSO; celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

01) - CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

02) - CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Bares, Bares-Dançantes, Danceterias, Berçários, Boite, Bombonieres, Botequins, Buffet, Cabarés, Caldo de Cana, Cantinas, Casa de Sucos, Casa de Chá, Casa de Cômodos, Casa de Diversões, Casa de Lanches, Churrascaria, Docerias, Dancing, Dormitórios, Drive-In, Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leterias, Motéis, Padarias, Confeitarias, Pastelarias, Pensões, Pensionatos, Pizzarias, Restaurantes, Rotisseries, Sorveterias, Trailer, empresas que vendam bebidas a varejo, alimentação preparada, hospedagem, balcão de padarias, fast-foods, cafés e Lojas de Conveniência, com abrangência territorial em Bariri/SP, Barra Bonita/SP, Bocaina/SP, Boracéia/SP, Dois Córregos/SP, Igarçu do Tietê/SP, Itaju/SP, Itapuí/SP, Jaú/SP e Mineiros do Tietê/SP**

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTOS PISO SALARIAL

03) - CLÁUSULA TERCEIRA - PISO NORMATIVO - R\$ 1.958,00

Fica estipulado um piso salarial no valor de **R\$ 1.958,00** (um mil novecentos e cinquenta e oito reais) como **PISO NORMATIVO** da categoria.

Parágrafo Único - Em Janeiro de 2025, fica garantido o reajuste no valor descrito no "caput!, que será o INPC (índice Nacional de Preços ao Consumidor) auferido de Janeiro de 2024 à Dezembro de 2024, mais 1%(um por cento) de ganho real, sendo garantido o reajuste de 5% (cinco por cento).

04) - CLÁUSULA QUARTA - PISO MÍNIMO DA CATEGORIA - REPIS 2024 - R\$ 1.630,00

I- As empresas que fizerem opção ao **REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL**, fica assegurado o pagamento de piso salarial no valor de **R\$ 1.630,00 (um mil seiscentos e trinta reais)**, conforme disposto criterioso desta cláusula.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



PARÁGRAFO PRIMEIRO: REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL - REPIS: Objetivando dar tratamento diferenciado e favorecido às empresas de pequeno porte (EPP), às micro-empresas (ME) e aos micro-empresendedores individuais (MEI), fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial (**REPIS**) desde que atendidos todos os requisitos previstos na **CCT 2024/2025**, no qual as empresas que optarem pelo **REPIS** receberão da entidade sindical patronal em conjunto com o sindicato da categoria profissional, sem qualquer ônus, o **Certificado** de enquadramento no regime especial de piso salarial - **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** - que lhes facultará a prática de pisos salariais com valores diferenciados daquele previsto para empresas em geral:

II- Optantes REPIS - Empresas de Pequeno Porte (EPP); Microempresas (ME); Microempresendedor Individual (MEI): - Piso Salarial: **R\$ 1.630,00** (um mil seiscentos e trinta reais).

PARÁGRAFO SEGUNDO - As empresas deverão requerer o **Certificado do REPIS** até o dia **31/04/2024** para o ano de **2024** e **31/04/2025**, para o regime especial de pisos do ano de **2024**, findado o prazo, as empresas não optantes, sendo pelo não enquadramento ou sendo pela não adesão, deverão respeitar o piso salarial do inciso "I" .

PARÁGRAFO TERCEIRO - Considera-se, para os efeitos desta cláusula, as empresas: Microempresendedor Individual (MEI) e que possui 1(um) empregado; Micro-empresa (ME) ,Empresa de Pequeno Porte (EPP) , e outras empresas autorizada pelo sindicato Patronal e Laboral.

PARÁGRAFO QUARTO - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo 3º desta cláusula deverão requerer a expedição de **CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE SITUAÇÃO SINDICAL E ADESÃO AO REPIS** através do encaminhamento de formulário à sua entidade patronal representativa e à entidade profissional, cujo modelo será fornecido por esta, devendo estar assinado por sócio da empresa e também pelo contabilista responsável e conter as seguintes informações:

- a) Razão social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas - NIRE; Capital Social registrado na JUCESP; Faturamento anual; Número de empregados; Qualificação dos empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas - CNAE; Endereço completo; Identificação do sócio da empresa e do contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como MICROEMPRESA (ME), EMPRESA DE PEQUENO PORTE (EPP) ou MICROEMPREENDEDOR INDIVIDUAL (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial.
- c) Compromisso e comprovação do cumprimento integral dos direitos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive nas Contribuições Sindicais aos Sindicatos Representantes das Categorias Profissionais e Econômicas prevista

PARÁGRAFO QUINTO - Observadas as particularidades de cada empresa e desde que cumpridas integralmente todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho e de toda legislação trabalhista vigente no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que apurado irregularidades no cumprimento destas, por qualquer órgão, a empresa será imediatamente excluída do REPIS na data do cometimento da irregularidade, sendo obrigada a pagar as diferenças salariais existentes.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



PARÁGRAFO SEXTO - Emitido o CERTIFICADO DO REPIS e verificado o descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a entidade sindical dos empregados e patronal, constatando qualquer irregularidade, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias úteis, podendo ser prorrogado por igual período.

PARÁGRAFO SÉTIMO- Se a irregularidade se der por falsidade da declaração, uma vez constatada, ocasionará o desenquadramento da empresa do REPIS, de imediato, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de diferenças salariais existentes, não se aplica o contido no parágrafo anterior.

PARAGRAFO OITAVO - A entidade patronal encaminhará mensalmente ao sindicato laboral, para fins estatísticos e de verificação em atos homologatórios, relação das empresas que receberam o **CERTIFICADO DO REPIS**.

PARÁGRAFO NONO - Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta cláusula, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, a que se refere o parágrafo 1º), não servindo como prova outros documentos ou declaração.

PARÁGRAFO DÉCIMO - Nas homologações, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, serão consignadas como ressalvas no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO - Nenhum dos pisos normativos da categoria poderá ser inferior ao salário mínimo nacional ou estadual para as respectivas funções.

PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO - PRÁTICA DE PISOS SALARIAIS – DEMAIS EMPRESAS:

Diante das incertezas quanto aos rumos da economia, com forte perspectiva de se ver instalada no País uma grave recessão, situação que atinge, de imediato, a categoria econômica, principalmente pela preservação dos empregos, fica acordado que as empresas com faturamento anual superior à EPP poderão adotar os pisos previstos para as empresas EPP, ME E MEI., Devendo para tanto, que empresas acima mencionadas, poderão requerer tal CERTIFICADO AO REPIS. Observando o cumprimento integral da convenção coletiva de trabalho, sob pena de desenquadramento do benefício.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

05) - CLÁUSULA QUINTA - PISO ENTRANTE - SALARIO MINIMO NACIONAL

As empresas devidamente certificadas pelo REPIS (Regime Especial de Pisos), poderão aplicarão à título de **PISO ENTRANTE**, durante o período de experiência do empregado, um piso no valor do Salário Mínimo Nacional.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



06) - CLÁUSULA SEXTA - COMPENSAÇÃO

Compensação dos aumentos espontâneos e compulsórios concedidos a partir de 1º janeiro de 2023, exceto os decorrentes de promoção, transferência, término de aprendizagem e equiparação salarial.

07) - CLÁUSULA SÉTIMA - REAJUSTE SALARIAL

Para os empregados com salários acima do piso, em janeiro de 2024 fica garantido um reajuste salarial de 5% (cinco por cento).

Parágrafo único: sob os salários reajustados nos moldes desta cláusula e para aqueles que ganharem acima do piso, **em Janeiro de 2025**, fica garantido o reajuste salarial no valor descrito no caput desta cláusula, a aplicação do INPC (índice Nacional de Preços ao Consumidor) auferido de Janeiro de 2024 à Dezembro de 2024 mais 1% (um por cento), proporcional aos meses trabalhados no ano anterior, sendo garantido o reajuste mínimo de 5% (cinco por cento).

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

08) - CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

A empresa se compromete a fornecer, a cada um de seus funcionários, demonstrativo de pagamento contendo identificação do empregador e, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos de FGTS. podendo ser este demonstrativo apresentado de forma eletrônica.

09) - CLÁUSULA NONA - PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se as refeições.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

10) - CLÁUSULA DÉCIMA - DA GORJETA

As empresas que adotam a cobrança compulsória de 10% (taxa de serviço) dos clientes, ficam obrigadas a repassar de imediato a seus empregados, devendo anotar na CTPS tal condição. A gorjeta reger-se-á pelo artigo 457 da CLT, incluído pela MP nº 808/2017, pela Medida Provisória nº 905/2019, especialmente em seu parágrafo 2º, incisos I, II, III, que prevê expressamente que fica facultado ao empregador, a retenção de percentuais de arrecadação da gorjeta, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração a remuneração dos empregados, a título de ressarcimento do valor de tributos pagos sobre o valor da gorjeta.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A cobrança compulsória da referida taxa de serviço ao empregado não isenta a empresa do pagamento do piso salarial, conforme a Convenção Coletivo de Trabalho vigente.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



PARÁGRAFO SEGUNDO: O rateio da “gorjeta” (10% - taxa de serviço) deverá ser definido entre os trabalhadores, **através de instrumento de acordo coletivo de trabalho**, com assistência do sindicato laboral

11) - CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONCESSÃO DE VALE

Os empregadores se obrigam a concessão de vale aos seus empregados no valor equivalente até 40% (quarenta por cento) do salário nominal de cada empregado, entre os dias 20 e 25 de cada mês.

12) - CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - FUNÇÃO QUALIFICADA

Os empregados contratados para exercerem funções qualificadas ou quando para tanto promovidos terão de imediato a anotação da função em sua CTPS.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

13) - CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS-EXTRAS

As horas extras serão pagas na seguinte forma:

a) as duas primeiras horas iniciais serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal;

b) da terceira hora em diante será paga com acréscimo de 100% (cem por cento), apenas aos filiados contribuintes do sindicato dos empregados.

c) no caso de contrato de trabalho remunerado por hora, terá direito os trabalhadores contratados nesta modalidade do acréscimo de 100%(cem por cento), independentemente da quantia de horas extra ordinárias prestadas.

14) - CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INTEGRAÇÃO DE HORAS-EXTRAS

As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13º salários, repouso semanal, remuneração e depósito de FGTS.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

15) - CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas se obrigam a pagar a seus empregados um adicional de 3% (três por cento) a cada 03 anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



data 01º de janeiro de 1993, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo, bem como não se aplica a funcionários que não comprovarem a filiação ao seu respectivo sindicato que representa a classe, respeitado o direito adquiridos de seus funcionários.

Parágrafo único: As empresas devidamente certificadas pelo REPIS (Regime Especial de Pisos), poderão pagar a seus empregados um adicional de 1% (um por cento) a cada três anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem de tempo de serviço a partir da data 01 de janeiro de 2022, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

16) - CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PRODUTIVIDADE - PARTICIPAÇÃO DE LUCROS DA EMPRESA

Sobre os salários reajustados na forma anterior, aplicar-se-ão, a título de participação nos resultados, de forma não acumulativa, 10% (dez por cento), proporcional aos meses trabalhados no ano anterior.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O pagamento deverá ser efetuado até o 5º dia útil de Abril de 2024, para a produtividade 2024 e até o 5º dia útil de Abril de 2025, para a produtividade 2025.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Nas Rescisões Contratuais, da iniciativa do empregado ou do empregador, a PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS DA EMPRESA será paga proporcionalmente na razão de 01/12 por mês de serviço sob o período trabalhado no ano vigente à rescisão contratual, sendo o último mês considerado à partir do 16º dia trabalhado.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Caso a empresa pague, por liberalidade, ou por acordo de produtividade e resultados interno, parcela superior àquela definida no caput dessa cláusula (10%), o valor total terá natureza indenizatória, onde, portanto, não haverá incidência de encargos sociais.

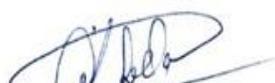
AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

17) - CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ALIMENTAÇÃO/CESTA BÁSICAS - R\$100,00 - ASSOCIADO

Tendo em vista que os benefícios Alimentação/Cesta Básica e outros benefícios sociais por não decorrerem de previsão LEGAL, dependem de previsão EXPRESSA em Instrumento Coletivo de Trabalho, que demanda atuação direta do sindicato, os quais geram altos custos nas negociações coletivas, assim, os trabalhadores **que sejam associados** do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, PART HOTÉIS, FLATS, REST.,LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAÚ , BARRA BONITA E REGIÃO, e que não tenham faltas injustificadas ou declaração de comparecimento no mês, **terão direito a partir de Janeiro de 2024, ao benefício Cesta Básica, no valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais) e, em Janeiro de 2025 o valor será reajustado para R\$120,00 (cento e vinte reais)**, deverá obrigatoriamente ser pago conjuntamente com o salário do trabalhador, seja diretamente em seu holerites, seja por meio de cartão eletrônico fornecido pela empresa.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: **Não farão jus ao recebimento de cesta básica no mês subsequente, aqueles funcionários que se desassociarem** do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, PART HOTÉIS, FLATS, REST.,LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAÚ , BARRA BONITA E REGIÃO.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



PARÁGRAFO SEGUNDO: Fica terminantemente proibida a entrega de cesta básica pela empresa na forma "in natura", posto que, o intuito da fixação do modo de pagamento mediante cartão e/ou pagamento diretamente no holerite do trabalhador, é a liberdade de escolha dos produtos que mais necessita, bem como, que a aquisição seja feita no estabelecimento que melhor lhe atender, também não se confunde com a alimentação obrigatória fornecida pela empresa durante o horário de trabalho, benefício este, que não poderá ser suprimido e que abrange toda a categoria.

PARÁGRAFO TERCEIRO: em caso de descumprimento da presente, a empresa está sujeita à multa específica de R\$100,00 por infração cometida, não se excluindo o direito de recebimento dos valores pagos.

PARÁGRAFO QUARTO: Para os funcionários que ficarem afastados em gozo de qualquer benefício previdenciário por um mês ou mais, não farão jus ao recebimento de cesta básica ou vale alimentação no mês correspondente.

PARÁGRAFO QUINTO: O benefício constitui verba indenizatória, não integrando, portando, para todos os efeitos legais, a remuneração do empregado.

SEGURO DE VIDA

18) - CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CESTA DE BENEFÍCIOS - PROTEÇÃO SEGURO DE VIDA, ACIDENTES, BEM-ESTAR

As empresas, independentemente do número e empregados, contratarão e manterão em favor de seus empregados, **sem custo ao trabalhador**, uma **CESTA DE BENEFÍCIOS** com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula, que compreenderá:

- a) **SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS;**
- b) **ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE;**
- c) **ASSISTÊNCIA RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL;**
- d) **ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS;**
- e) **ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL;**
- f) **ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA; e**
- g) **PLANO ODONTOLÓGICO.**

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As empresas terão até **28 de fevereiro de 2.024**, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA DE RECOLOCAÇÃO PROFISSIONAL, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO, contidas nesta cláusula, que terá vigência obrigatória a partir de **1 de janeiro de 2.024**.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



PARÁGRAFO SEGUNDO: Farão jus aos benefícios dessa cláusula todos os trabalhadores, não havendo limite de idade de ingresso do empregado no devido benefício.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Para cada trabalhador coberto pelo seguro de vida, assistências e plano odontológico conforme estipulados nesta cláusula, a empresa deverá disponibilizar o respectivo Certificado Individual e/ou uma relação atualizada de vidas seguradas, juntamente com a carteirinha digital do plano odontológico ou orientações de como obtê-la, onde nesta hipótese, devendo ser afixada em mural de funcionários ou outro local explícito e de ampla divulgação na empresa.

PARÁGRAFO QUARTO: As entidades sindicais signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho reconhecem a Contrato Corretora de Seguros como empresa devidamente HOMOLOGADA, que visando ofertar acessibilidade aos empregadores quanto a prática deste benefício, oferecerá o produto que atenderá a totalidade da presente cláusula pelo valor mensal sugerido de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por empregado, podendo ser contatadas através do e-mail atendimento@contratoseguros.com.br, ou pelos telefones (11) 3664-3996 / 0800-772-3996 / WhatsApp (11) 93237-1093.

PARÁGRAFO QUINTO: Caso o empregador não tenha contratado e mantido a CESTA DE BENEFÍCIOS exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços previstos nesta cláusula, em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE ACIONAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO de qualquer um dos itens, a EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO da cobertura e assistência não concedida aplicando a pena também ao valor dos procedimentos previstos no PLANO ODONTOLÓGICO, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais, em favor da parte prejudicada, onde tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e da ANS – Agência Nacional da Saúde no caso do plano odontológico:

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

A) Coberturas relativas ao empregado titular:

- **R\$ 13.500,00** – (treze mil e quinhentos) em caso de **Morte** do empregado;
- **R\$ 13.500,00** – (treze mil e quinhentos) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- Até **R\$2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
- **R\$ 1.200,00** – (um mil e duzentos reais) referente a 06 (seis) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
- **R\$ 200,00** – (duzentos reais) referente a 01 (uma) Cesta Básica em caso de afastamento do empregado por motivo de acidente e por mais de 15 dias de afastamento;
- **Orientação Médica por Telefone.**




 LUIZ CARLOS LUCHETTA
 PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


 CARLOS ROBERTO MOMESSO
 PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



- **Assistência Recolocação Profissional;**
- **Assistência Anti-Stress;**
- **Assistência Nutricional;**
- **Assistência Farmacêutica;**

B) Relativas à família do empregado titular:

ü **R\$ 500,00** (quinhentos reais) **Parto Pré-Maturo:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;

ü **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte do cônjuge;**

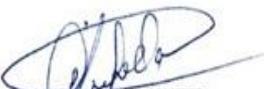
ü **R\$ 2.500,00** (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do (s) **filho** (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;

ü **R\$ 1.350,00** (um mil trezentos e cinquenta reais) em caso de **Doença Congênita dos Filhos:** Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita;**

ü **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento

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




 LUIZ CARLOS LUCHETTA
 PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


 CARLOS ROBERTO MOMESSO
 PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



C) Relativas à empresa empregadora:

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

II- PLANO ODONTOLÓGICO.

a) Os procedimentos mínimos garantidos e que deverão ser oferecidas pelo Plano Odontológico contratado deverá ser o **ROL AMPLIADO da ANS (Agência Nacional de Saúde)**, cuja relação dos mais de 180 procedimentos cobertos está em anexo a esta convenção e podem ser solicitados aos sindicatos anuentes ou junto a corretora homologada.

b) RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO + ROL AMPLIADO DA ANS (Agência Nacional da Saúde):

- **Consultas** (inicial, urgência e emergência);
- **Prevenção e orientação de higiene bucal;**
- **Radiologia** (raio x);
- **Dentística** (restaurações, todos os materiais);
- **Cirurgia** oral menor (realizadas em consultório – ex.: extração do ciso);
- **Endodontia** (tratamento de canal);
- **Periodontia** (tratamento e cirurgia de gengiva);
- **Odontopediatria** (tratamento de crianças até 12 anos);
- **Próteses** (conforme Rol Odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: coroa provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).
- **BENEFÍCIO ADICIONAL DE ORTODONTIA:** Instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada da OPERADORA. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.
- **Radiologia** (Telerradiografia, RX ATM, RX mão e punho, documentação periodontal);
- **Odontopediatria** (Mantenedor de espaço físico, mantenedor de espaço removível);




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



- **Emdodontia** (Clareamento dental – dente desvitalizado);
- **Periodontia** (Enxerto conjuntivo subepitelial);
- **Prótese** (Coroa total acrílica prensada);
- **Cirurgia** (Cirurgia odontológica com aplicação de aloenxertos, redução de tuberosidade, Remoção de corpo estranho no seio maxilar, Tracionamento cirúrgico com finalidade ortodôntica)

PARÁGRAFO SEXTO: DEPENDENTES DO PLANO ODONTOLÓGICO. Aos trabalhadores devidamente sindicalizados, que queiram incluir por conta própria seus dependentes no PLANO ODONTOLÓGICO, o valor oferecido será custeado integralmente pelo próprio empregado, podendo este valor ser descontado diretamente em folha de pagamento, mediante contratação do próprio colaborador e o valor descontado será no máximo R\$ 18,00 (dezoito reais) por dependente.

PARÁGRAFO SÉTIMO: TRABALHADORES AFASTADOS. Os trabalhadores já afastados terão as seguintes condições:

- a) Trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente, com exceção dos afastados por licença maternidade e serviço militar;
- b) Os trabalhadores já afastados quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro;
- c) Se o trabalhador for afastado e já fazer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro.

PARÁGRAFO OITAVO: A falta de implementação dos itens apresentados no “caput” desta presente cláusula, acarretará as seguintes sanções:

- a) **Exclusão** do Programa Especial de Pisos (**REPIS**), além da aplicação e suspensão dos efeitos de suas benesses, até a solução da pendência;
- b) Deverá ao trabalhador, em sua rescisão contratual, multa equivalente a 10 (dez) vezes o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo.

PARÁGRAFO NONO: As penalidades previstas no parágrafo oitavo serão aplicadas, sem prejuízo das demais multas previstas no parágrafo quinto.

PARÁGRAFO DÉCIMO: Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem um produto em acordo com a legislação e exatamente as mesmas coberturas previstas na presente cláusula, cabendo ao sindicato Laboral a fiscalização de seu cumprimento, sendo que para tanto, o Empregador deverá apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas do seguro de vida, da orientação médica por telefone, das assistências e do plano odontológico bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO: Caso a instituição empregadora optar por outra empresa, não homologada pelas entidades signatárias deste acordo, deverá observar que as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula para que não haja prejuízo econômico aos empregados

OUTROS AUXÍLIOS

19) - CLÁUSULA DÉCIMA NONA - PLANO ODONTOLÓGICO OBRIGATÓRIO

Fica garantida a obrigatoriedade de CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO do PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPRESA a título de benefício a **todos** os seus empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador, nos moldes descritos na cláusula DÉCIMA OITAVA.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

20) - CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O empregado que for readmitido para o exercício da função estará dispensado do período experimental.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

21) - CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES - TERMO DE QUITAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Fica obrigatório a homologação do termo de quitação das verbas rescisórias na sede do Sindicato dos Empregados da categoria profissional a que pertence o trabalhador, bem como, em sua sub sedes, desde que, o vínculo contratual seja igual ou superior a 12 (doze) meses). Em caso de descumprimento da presente cláusula, ou seja, homologação realizada em escritório de contabilidade, na própria empresa, ou em qualquer outro local diversos, importará na nulidade da homologação e, ainda, na aplicação de uma multa cujo valor será o dobro das verbas rescisórias, as quais teria direito o empregado demitido

Observa-se ainda que a documentação obrigatória e necessária para homologação é:

- a)- Termo de rescisão de contrato de trabalho (TRCT), devidamente assinado;
- b)- Ficha do empregado atualizada;
- c)- Extrato analítico do FGTS;
- d)- Guia da multa rescisória do FGTS;
- e)- Exame médico de missional;
- f)- Aviso prévio e comprovante de quitação do termo da multa rescisória.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



22) - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DE GUIAS OBRIGATÓRIO (TRCT, SD)

Independentemente do período laborado pelo empregador é obrigação da empresa entregar/disponibilizar ao funcionário no prazo preclusivo de 10 dias, que se inicia a data da comunicação da dispensa ao término do cumprimento do aviso prévio, todas as guias necessária para o ingresso junto ao programa nacional de amparo ao trabalhador desempregado, levantamento do saldo do FGTS, (SD, TRCT devidamente assinado e chave de acesso ao FGTS depositado), mediante recibo emitido pelo empregado. Em caso da não entrega/disponibilização das guias SD, TRCT, CHAVE DE ACESSO AO FGTS, importará na aplicação de uma multa cujo valor será de 100% sobre as verbas rescisórias, as quais teria direito o empregado demitido.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

23) - CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE ATESTADO DE AFASTAMENTO

Por ocasião da quitação dos contratos de trabalho, as empresas fornecerão contra recibo o A. A. S. para fins previdenciários, devidamente preenchido e assinado.

MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO

24) - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MÃO-DE-OBRA DE TERCEIROS

Fica proibida a locação de mão de obra de terceiros, ressalvadas as hipóteses previstas nas Leis nº 7102/83 ou em caso de força maior.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

25) - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ADMISSÃO APÓS DATA BASE

Igual reajustamento aos empregados admitidos após 1º de Janeiro de 2020 até o limite do salário do empregado mais novo exercente da mesma função.

26) - CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - ACORDOS COLETIVOS

Para a validação de acordos entre empregador e empregado que versem sobre matérias, que alterem o contrato individual de trabalho, conforme os artigos 611-A e 468 e seguintes da CLT, como a “compensação de jornada de trabalho – banco de horas”, “12x36”, “trabalho intermitente”, “redução ou aumento de intervalo intrajornada”, horista, entre outros, se faz obrigatória a homologação de Acordo Coletivo com os sindicatos da classe, pelo qual, o descumprimento desta, dá ensejo a uma multa no valor de 02 (dois) salários normativos do empregado lesado.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



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

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

27) - CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - INSTRUMENTO DE TRABALHO

As empresas deverão fornecer, gratuitamente, as ferramentas e os utensílios necessários à prestação de serviços, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

28) - -CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o seu alistamento até 30 dias após a baixa ou de incorporação.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

29) - CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - EMPREGADO ACIDENTADO

Garantia ao empregado afastado por acidente de trabalho, percebendo respectivo benefício previdenciário e estabilidade conforme o artigo 118, Lei nº 8.213/93.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

30) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONCESSÃO PARA APOSENTADORIA

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 24 (vinte e quatro) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 15 (quinze) anos contínuos de contrato de trabalho na mesma empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

31) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - EQUIPAMENTO INDIVIDUAL DE PROTEÇÃO

Será garantido o fornecimento gratuito dos equipamentos e meios de proteção individual aos empregados, quando necessária a execução do serviço exigido por lei, enquanto perdurar o contrato de trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

32) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - EXTRAVIO OU PERDA DE MATERIAL

As empresas não responsabilizarão os empregados no extravio ou perda de material de trabalho se não for devidamente comprovado a sua responsabilidade, conforme artigo 462, §1º da CLT, tais como talheres, copos, pratos, entre outros; também quando o material sofrer queda acidental.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



OUTRAS ESTABILIDADES

33) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GESTANTES

Fica garantida a estabilidade provisória no emprego às mulheres quando gestantes, até 30 dias após o término do afastamento conforme a Constituição Federal.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

DESCANSO SEMANAL

34) – 35) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE FOLGA

A) - As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folga aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar escala de folga, observando que:

B) - Em qualquer das escalas de trabalho, as empresas poderão adotar uma jornada com cinco folgas mensais, já integrados eventuais feriados, de forma a compensar os meses com mais folgas, com os meses em que não há feriados.

C) Folgas ao Domingos: Tendo em vista que as categorias abrangidas por este instrumento coletivo laboram, em sua maior parte, até aos domingos, estipula-se obrigatoriamente um repouso semanal remunerado que coincida num domingo, ao menos uma vez a cada mês, sem que haja a retirada do descanso semanal habitual em outro dia da mesma semana.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso o empregador não conceda, dentro de cada mês, ao menos uma folga que coincida em um domingo, este deverá quitar o dia em dobro (100%) conforme a Súmula nº146 do TST.

35) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 11 DE AGOSTO (FERIADO DA CATEGORIA)

As empresas que optarem pelo REPIS, cujos empregados comprovarem serem filiados e contribuintes do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, APART HOTÉIS, FLATS, REST., LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAÚ, BARRA BONITA E REGIÃO, poderão em comum acordo mudar a data deste feriado para outra data que acharem conveniente, em forma de compensação. Em caso de demissão do empregado, antes da compensação, o feriado deverá ser pago em pecúnia.

FALTAS

36) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO DE FALTA

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares desde que em estabelecimento oficial ou oficializado, pré-avisado o empregador no mínimo de 72 horas e comprovação posterior.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORESJAÚ

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



ATESTADO/DECLARAÇÃO

- a) Serão aceitas pelas empresas as declarações de comparecimento emitidas pelos órgãos oficiais de saúde pública, estendendo-se, inclusive, para acompanhamento do filho menor de 14 anos no limite de uma declaração por mês, limitando a 12 declarações durante o período de vigência da Convenção.
- b) Fica proibido descontar, na condição acima, as horas constantes na declaração de comparecimento, inclusive o descanso semanal renumerado do empregado.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

37) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA PARA TURNOS ININTERRUPTOS

Ficam autorizadas às empresas optantes do REPIS, estabelecerem diretamente com seus empregados jornada de 12X36, mediante acordo individual escrito com os mesmos, observando-se as demais disposições que regem a matéria.

Parágrafo Único - As empresas não optantes do REPIS, somente poderão praticar jornada 12x36, com autorização expressa dos sindicatos representantes da categoria profissional e econômica.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

38) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADO

Fica assegurado a todas empresas abrangida por este instrumento coletivo de trabalho, a prestação de serviços aos domingos e feriados sem exceção, observando a jornada de trabalho e remuneração.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

39) - CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FÉRIAS

As férias, ao serem concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana, ou mês, salvo se houver manifestação expressa do empregado, de interesse em outro dia de início, acatada pela empresa.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

40) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Após o nascimento de seu filho, o empregado terá direito a uma licença de 05 (cinco) dias a contar da data de nascimento.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

41) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIFORMES

Fornecimento gratuito pelo empregador de uniformes, fardamentos e demais peças de vestimentas sempre que exigidos para execução do trabalho.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

42) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DE TRABALHO

As empresas remeterão ao sindicato cópia da comunicação de acidente de trabalho no prazo de 10 dias após sua efetivação.

RELAÇÕES SINDICAIS

ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

43) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO

As empresas permitirão o Sindicato suscitante que mantenha quadro de avisos nos locais por ela determinada, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, devendo o Sindicato suscitante fornecer os quadros. Será vedada a afixação de material político partidário ou ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente. O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua fixação pelo prazo que for solicitado.

44) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATUAÇÃO SINDICAL

As empresas permitirão que o Sindicato suscitante promova distribuição de jornais e boletins, desde que não impliquem em anormalidade da atividade econômica.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

45) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA -CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS PARA CUSTEO SINDICAL:

DA ASSOCIAÇÃO DOS TRABALHADORES AO SINDICATO E DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL:

As contribuições para o custeio sindical pertencem ao sindicato representante da categoria profissional a A.G.E., também por unanimidade decidiu para a manutenção do sistema Sindical conforme atual entendimento do Supremo Tribunal Federal (Tema 935) que considerou constitucional o artigo 513 da CLT, ainda respeitando os Termos do Ajustamento de Conduta pactuados por esta entidade com o Ministério Público do Trabalho de Bauru, fixou os descontos que será em folha de pagamento para os trabalhadores beneficiados no Acordo Coletivo de Trabalho 2024/2025, a taxa da contribuição negocial/ assistencial que será de 1%, nos meses janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2024/2025 e o prazo para a oposição será de 30 dias após início da vigência da CCT 2024/2025.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



O modelo será fornecido pelo Sindicato e poderá ser entregue na sede, subsede e pelo WhatsApp(14)3642-3437.

A apresentação das cartas de oposição deve ser feita diretamente pelos trabalhadores, sendo necessário incluir os três últimos holerites.

As empresas ou escritórios contábeis não têm permissão para realizar essa entrega em nome dos colaboradores.

DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA: Fica mantido valor da contribuição associativa no valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) em folha de pagamento que não se confunde ou é cumulativa com a contribuição confederativa, negocial/assistencial, nos meses janeiro, fevereiro, março, abril, maio, junho, julho, agosto, setembro, outubro, novembro e dezembro de 2024/2025 e assim fazem jus aos benefícios exclusivos.

DOS BENEFÍCIOS AOS ASSOCIADOS: Aos direitos exclusivos dos associados do SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, APART HOTÉIS, FLATS, REST., LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAÚ, BARRA BONITA E REGIÃO, cesta básica no valor de R\$100,00 (ano de 2024) e R\$120,00 (ano de 2025, adicional de 100% sobre as horas extras que ultrapassem a 3ª hora extraordinária; adicional de tempo de serviço; produtividade/participação nos lucros, estabilidade provisória de 24 meses para funcionário em vias de aposentadoria; feriado da categoria do dia 11 de agosto, que poderá ser alterado em comum acordo com o funcionários (ex. Aniversário).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL DA EMPRESA

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

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BAURU, no valor de R\$ 150,00 – (cento e cinquenta reais) mais R\$ 20,00 – (vinte reais) por empregado que a empresa tiver. Tais recolhimentos se darão em quatro épocas: janeiro de 2024 e 2025, abril de 2024 e 2025, julho de 2024 e 2025 e outubro de 2024 e 2025, através de guias distribuídas pela entidade sindical gratuitamente. Tais recolhimentos se darão junto a CAIXA ECONOMICA FEDERAL, CONTA N.º 617058-0.

Para as empresas que não possuem empregados, fica instituído a taxa mínima de R\$ 150,00 – (cento e cinquenta reais), a serem recolhidas nas mesmas datas determinadas nesta cláusula. Fica estabelecida, para as empresas que tiverem início fora das datas determinadas nesta cláusula, a obrigatoriedade do recolhimento no início de suas atividades. Em hipótese alguma poderá ser descontado do empregado.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORESJAÚ

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



O pagamento efetuado fora do prazo acarretará uma multa de 10%, nos trinta primeiros dias, com o adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês.

47) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - SINDICAL: DA EMPRESA

Prevalece o desconto da contribuição sindical no termos do artigo 578 e seguintes da CLT, devendo ter a sua aplicação. Em caso do descumprimento as empresas serão penalizadas nos termos dos artigos 598 a 610 da CLT.(Conforme tabela sindical, janeiro de 2024 e janeiro de 2025)

O pagamento efetuado fora do prazo, acarretará uma multa de 10%, nos trinta primeiros dias, com o adicional de 2% por mês subsequente de atraso, além de juros de mora de 1% ao mês.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

48) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REPASSE MENSAL DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS

Obriga-se a empresa a remeter ao sindicato profissional, uma vez por ano, a relação dos empregados RAIS pertencentes à categoria.

PARÁGRAFO UNICO: Ficam as empresas obrigadas a enviarem mensalmente ao sindicato profissional no fechamento da folha de pagamento, podendo ser via e-mail, relação com o nome completo dos funcionários, data de admissão e salários de cada trabalhador. Referido documento poderá ser substituído por uma cópia da folha de pagamento.

Através dos e-mails: sindicato.hotelaria@uol.com.br e sindhoteisbru@bol.com.br

DISPOSIÇÕES GERAIS

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

49) - CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

50) - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA

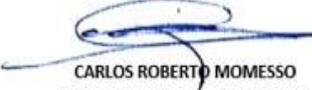
O não cumprimento de quaisquer cláusulas da presente sujeitará o infrator a multa de 20% (vinte por cento) do salário normativo vigente a favor da parte prejudicada, renovando-se mensalmente até que cessem as irregularidade.




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br



OUTRAS DISPOSIÇÕES

51) - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPETÊNCIA

Desde já fica eleita a competência da Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer controvérsias na aplicação da presente convenção, inclusive nas Ações de Cumprimento.

52) - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - SUBSTITUTO PROCESSUAL

Fica deferido aos Sindicatos convenientes poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de substituto processual, sem que para tanto necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado aos Sindicatos representar Ações de Cumprimento aos componentes da categoria, associados ou não independentemente de outorga de procuração.

53) - CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - PAUTA DE REIVINDICAÇÕES

Os Sindicatos dos Empregados e Empregadores poderão vir a se reunir, a qualquer momento, para rediscutir alguns itens que ficaram fora da pauta de reivindicações da Convenção Coletiva de Trabalho.

LUIZ CARLOS LUCHETTA

PRESIDENTE

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTEIS, MOTEIS, APART HOTEIS, FLATS, REST, LANCHONETES, FAST FOODS, BARES E SIMILARES DE JAU, BARRA BONITA E REGI

CARLOS ROBERTO MOMESSO

PRESIDENTE

SINDICATO DE HOTEIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BAURU




LUIZ CARLOS LUCHETTA
PRESIDENTE SINTHORES JAU

Fone: (14)3642-3437

Site: www.sindhotelaria.com.br


CARLOS ROBERTO MOMESSO
PRESIDENTE SINTHORES BAURU

Fone: (14)3222-6263

Site: www.sinhoresbauru.com.br

