



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027**

As partes signatárias deste instrumento, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **FHORESP** – Federação dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12), por intermédio de seus Diretores Presidentes, em função das respectivas representações e de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2025/2027**, nos termos dos arts. 1º, IV, 6º, caput, 7º, caput e inciso XXVI, 8º, III e VI, e 170, caput, todos da Constituição Federal, bem como, dos arts. 8º, § 3º, 611, caput, 611-A, caput, e 613, IV, todos da CLT e demais disposições legais aplicáveis, cujas cláusulas e condições reciprocamente obrigam-se a cumprir e fazer respeitar, a seguir transcritas:

### **CAPÍTULO I – ABRANGÊNCIA E VIGÊNCIA**

#### **CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA BASE**

A presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** tem vigência de 2 (dois) anos, ou seja, no período de 1º de julho de 2025 a 30 de junho de 2027, mantida a data-base em 1º de julho.

#### **CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA**

O presente Instrumento abrange empregadores e empregados em hotéis, apart-hotéis, motéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas, hostels e todos os demais meios de hospedagem, bem como, restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes, sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, fast foods, assemelhados e todos os demais estabelecimentos que servem refeição preparada, nos municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenientes, quais sejam:

- **No setor de alimentação preparada e bebida à varejo:** Arujá, Salesópolis e Vargem Grande Paulista;
- **No setor de hospitalidade:** Arujá, Biritiba Mirim, Cabreúva, Caieiras, Salesópolis e Vargem Grande Paulista.

## **CAPÍTULO II - CORREÇÃO SALARIAL, PISOS E GARANTIAS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA 3ª CORREÇÃO SALARIAL**

I - A partir de **01.07.2025**, todas as empresas deverão corrigir os salários devidos pelo índice do INPC no período compreendido entre 01.07.2024 e 30.06.2025, no importe de **5,18%** (cinco vírgula dezoito por cento).

**§1º.** A correção salarial prevista nesta cláusula não se aplica aos empregados com salário igual ou superior a R\$ 9.000,00 (nove mil reais), (estritamente empresas do setor de gastronomia), Tais empregados poderão negociar majoração direta e livremente com seus respectivos empregadores.

**§2º.** Serão compensadas, em relação aos índices acima previstos, as **antecipações porventura concedidas de forma espontânea** pelos empregadores a partir de **1º de julho de 2024**, excetuados os aumentos decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem e transferência.

**§3º.** Aos empregados admitidos após **1.º de julho de 2024**, ou em se tratando de empresa constituída ou em funcionamento após essa data, será garantido reajustes proporcional a 1/12 por mês trabalhado, aplicado sobre o percentual de reajuste estabelecido, tanto em relação ao Piso Normativo como o Piso REPIS, desde que o valor do salário não fique inferior ao piso salarial respectivo ou ao salário de outro empregado que exercer a mesma função, conforme define o artigo 461 da CLT.

**§4º.** O reajuste salarial desta cláusula será aplicado sobre o salário do empregado praticado até 30.06.2025 e não sobre o novo Piso respectivo (Normativo ou REPIS)

**§5º. Somente as empresas** que optarem por não se enquadrar no **REPIS (cláusula 5ª)**, concederão a partir de **01.01.2026**, sobre o salário em dezembro de 2025, reajuste no **percentual de 4% (quatro por cento), a título de aumento real.**

### **II - CORREÇÃO SALARIAL A PARTIR DE 01.07.2026**

**§1º.** Em **01.07.2026** (julho de 2026) os pisos salariais, salários e demais cláusulas econômicas serão reajustados pela aplicação da variação do INPC acumulado entre 01.07.2025 e 30.06.2026;

**§2º.** Em **01.01.2027** (janeiro de 2027) **Somente as empresas** que optarem por não se enquadrar no **REPIS (cláusula 5ª)**, concederão a partir de **01.01.2027**, sobre o salário em dezembro de 2026, reajuste no **percentual de 2% (dois por cento), a título de aumento real.**

**§3º.** Com relação aos reajustes acima previstos serão observadas as mesmas regras de proporcionalidade previstas no inciso I, §§2º e 3º, desta cláusula.



## CLÁUSULA 4ª. PISOS SALARIAIS

### A - PISO NORMATIVO

A partir de 1º de julho de 2025, o **PISO NORMATIVO** da categoria será de **R\$ 2.050,00** (dois mil e cinquenta reais) para os **mensalistas** (empregados que recebem os salários por mês), ou **R\$ 9,31** (nove reais e trinta e um centavos) por hora trabalhada para os **horistas** (salários calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês).

### B - PISO REPIS

Exclusivamente as empresas regularmente enquadradas no REPIS (art.5º), poderão praticar o **PISO REPIS** fixado em: **R\$ 1.840,00** (um mil, oitocentos e quarenta reais) para os **mensalistas** (empregados que recebem os salários por mês) ou **R\$ 8,36** (oito reais e trinta e seis centavos) por hora trabalhada para os **horistas** (salários calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês);

I. A prática do PISO REPIS, sem o respectivo enquadramento, sujeita a empresa ao pagamento das diferenças salariais de todo o período, bem como às multas estipuladas na cláusula 5ª, §8º.

### Parágrafo Único: Regra de Transição – Plano de Saúde:

Considerando que a presente CCT traz um significativo avanço e altera a estrutura da sistemática de Pisos Salariais utilizada na CCT anterior (2023-2025), que tinha 4 Pisos Salariais, sendo dois deles reduzidos para as empresas que concedem Plano de Saúde;

Considerando ainda que a CCT vigente (2025-2027), incorpora a sistemática de apenas dois Pisos Salariais (REPIS e Normativo);

- a) **As empresas que na vigência da CCT anterior (2023-2025), já concediam Plano de Saúde aos seus empregados, deverão manter o Plano de Saúde, no mínimo, até a próxima data base (30.06.2026), se vigente o contrato de trabalho, independentemente do porte ou regime tributário, bem como, de estarem enquadradas ou não ao REPIS.**

## CAPÍTULO III – REPIS: REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL E REGRAMENTOS DIFERENCIADOS

### CLAUSULA 5ª – REPIS

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e às Empresas de Pequeno Porte ou que estejam no limite de faturamento do Simples Nacional, atualmente fixado em **R\$ 4.800.000,00** (quatro milhões e oitocentos mil reais), **enquadradas** nos termos deste instrumento, poderão adotar, para todos os empregados o: **Regime Especial de Piso Salarial e Regramentos Diferenciados (REPIS).**



I. Na hipótese de legislação superveniente que altere o limite do Simples Nacional, prevalecerá o novo valor fixado para efeito de enquadramento.

§1º. A adesão ao REPIS é facultativa, podendo a empresa **optar** pelas condições salariais de **Piso e Reajuste Salarial Normativos, bem como, Regramentos Gerais**, dispostos nas demais Cláusula deste instrumento, que não a do REPIS;

### **Prazos de Enquadramento**

§2º. O prazo para requerer a **ADESÃO** sem punições ao **REPIS**, iniciará em **15.08.2025** e encerrará **14.10.2025**, exceto para as novas empresas e aquelas que até a data do protocolo do requerimento no Sistema REPIS, exerciam suas atividades sem empregados, mediante comprovação de tal condição;

§3º. A prática do **Piso e Reajuste Salarial, bem como, Regramentos Diferenciados**, exclusivo das empresas enquadradas ao REPIS, está condicionada ao deferimento do respectivo "enquadramento", feito exclusivamente pela via do **Sistema REPIS**, na forma estabelecida nesta Cláusula;

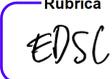
### **Lucro Real e Lucro Presumido**

§4º. **As empresas com faturamento superior ao limite do caput**, poderão, se assim desejarem, requerer o enquadramento ao **REPIS**, **ressalvado** que deverão comprovar a concessão, **a todos os seus empregados**, de **ao menos uma das contrapartidas** abaixo:

I. Plano de Saúde **integralmente suportado pela empresa**, nos termos das disposições legais e expressa previsão da cláusula 69a; **OU**

II. Implantação de programa de PLR – Participação nos Lucros e Resultados, admitido o estabelecimento de metas na empresa (PPR), **no valor mínimo anual de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais)** ;

- a) Nos termos da Cláusula 69ª., as entidades signatárias seguem abertas a avaliação e credenciamento de novas operadoras **de saúde**, e até o momento de fechamento deste instrumento a Comissão Paritária, visando: coberturas **x** redução de custos **x** controle sobre a qualidade **x** rede credenciada na região **x sugere**, para novas contratações/migração de plano de saúde.
- **HAPVIDA – Notredame**: Plano Especialmente desenvolvido para o FHORESP e Sinthoresp (entre em contato com seu sindicato para obter mais informações).

DS  Rubrica 

**§5º.** O **requerimento** no Sistema REPIS, condição para expedição da **CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO AO REPIS**, deverá ser feito ao **FHORESP**, através de formulário on-line disponível no endereço eletrônico **fhoresp.com.br**, assinado eletronicamente por sócio ou representante da empresa, com as seguintes informações e documentos:

- a) Formulário de Cadastro do Sistema REPIS;
- b) Declaração de que o faturamento da empresa permite enquadrar no REPIS, sem contrapartida.
- c) Declaração de que o responsável legal da empresa leu o inteiro teor da Convenção Coletiva de Trabalho vigente e que está obrigado ao seu integral cumprimento bem como, que está ciente de que o descumprimento poderá ocasionar o Desenquadramento do REPIS e/ou sanções por eventual utilização indevida (§8º) e, multa por empregado;
- d) Certidão de Regularidade do BSF – Benefício Social Familiar (cls 66ª)
- e) Empresas com faturamento acima do limite (ou que estejam no lucro presumido ou lucro real), deverão juntar, além dos itens acima (exceto letra “b”) comprovante ou declaração de cumprimento da contrapartida aos empregados, prevista no §4º.

**I.** Ao enviar o requerimento no Sistema REPIS a empresa Declara, automaticamente, que **aceita** os termos de uso do sistema e as regras desta cláusula.

**II.** O mero envio do requerimento de adesão **não** enquadra automaticamente a empresa ao REPIS.

**§6º.** Deferido o requerimento pelas **entidades sindicais**, será fornecido à empresa a **CERTIDÃO DE ENQUADRAMENTO AO REPIS**, assinada pela Federação patronal e Sindicato laboral, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias corridos, contados do recebimento da solicitação, **com vencimento até a próxima data base, 01 de julho de 2026.**

**I.** Decorrido o prazo acima, sem indicação no Sistema Repis de irregularidade ou providencia a ser sanada, a empresa estará autorizada a praticar todas as condições do REPIS, em caráter precário.

**II.** Constatada pendência pelas entidades sindicais, patronal ou profissional, exclusivamente em relação aos requisitos formais previstos no §5º, a empresa será informada preferencialmente via Sistema para regularização, neste caso, suspendendo-se a contagem do prazo deste parágrafo;

**III.** Ressalvados os requerimentos em processo de tramitação para regularização, a empresa que não sanar a pendência até o final do prazo para habilitação ao REPIS, fica sujeita às condições do Piso e Reajuste Normativo, bem como às Regras Gerais.

**IV.** É de exclusiva responsabilidade da empresa o acompanhamento do status e das pendências no Sistema REPIS.

**§7º.** Decorridos 45 dias do encerramento do prazo final estabelecido para o enquadramento, sem que a respectiva Certidão tenha sido expedida pelo Sistema, caberá recurso ao **FHORESP** que, após análise do caso, ouvido o **SINTHORESP**, poderá emitir o documento.

**§8º. Da Utilização Indevida do REPIS:**

**A.** A Certidão de Enquadramento obtida mediante falsidade dolosa das informações ou declarações do §5º, desta cláusula, lançadas no Sistema REPIS;



**B.** Constatado pelo FHORESP ou do Sinthoresp, que a empresa está praticando o REPIS, sem estar enquadrada (exceto as que estiverem em processo de regularização ou autorização precária);

**C.** Constatada, ainda que posteriormente, a existência de eventuais diferenças nas Rescisões de Contrato de Trabalho e/ou Homologações, em decorrência da aplicação indevida do REPIS:

I. Poderão ser desenquadradas do REPIS e

II. Deverão quitar as diferenças salariais apuradas entre o Piso Repis e o Piso Normativo (além da aplicação correta da diferença do reajustamento salarial), acrescidas de multa em favor de cada empregado prejudicado no valor de 10% (dez por cento) do Piso Normativo, multiplicado pelo número de meses em que tal infração tenha ocorrido, bem como, recolhimento de Taxa de Fiscalização no importe de 2 Pisos Normativos em favor do FHORESP e 2 Pisos Normativos em favor do Sinthoresp, destinado às suas Escolas de Hotelaria, atualização e melhoria do Sistema REPIS, sem prejuízo da apuração da eventual utilização das vantagens decorrentes dos Regramentos Diferenciados.

**A título de exemplo, supondo uma empresa que praticou irregularmente o REPIS por 6 meses: diferença entre pisos (R\$210,00 x 6 meses = R\$1.260,00) + multa 10% do PN (R\$205,00 x 6 meses = R\$1.230,00) + multa para entidades sindicais (R\$ 4.100,00 + R\$ 4.100,00) = R\$10.690,00, por trabalhador (acrescido da diferença de reajuste salarial e eventual utilização indevida dos Regramentos Diferenciados).**

**§9º.** O FHORESP e o Sinthoresp criarão uma comissão paritária permanente de solução de conflitos para arbitrar controvérsias e situações não previstas nesta cláusula entre as empresas e os trabalhadores, que ficam obrigados ao atendimento, podendo propor acordos, aplicar multas, enquadrar ou desenquadrar do REPIS, até a próxima data base, ocasião em que avaliarão a situação da empresa. Tal procedimento não impede o direito de ação individual dos trabalhadores.

**§10º.** Supridas as causas do desenquadramento, a empresa poderá requerer novo enquadramento, observadas a taxa e a multa.

**§11º.** Vencidos os prazos estabelecidos nesta Convenção, Termo Aditivo ou Circular Conjunta para o enquadramento gratuito no REPIS, a empresa ainda poderá requerer a Adesão, a qualquer tempo, desde que cumpra os seguintes requisitos adicionais, em acréscimo aos estabelecidos no §5º:

**a)** Declaração/Comprovante da prática do Piso Salarial e Reajuste Salarial Normativo no período em que não estava enquadrada, desde a assinatura da CCT, ou do pagamento das respectivas diferenças salariais aos empregados;

**b)** Recolhimento da Taxa de Utilização do Sistema REPIS, no importe de 1 (um) Piso Salarial Normativo em favor do Sinthoresp e o mesmo valor ao FHORESP, destinados aos cursos de formação e capacitação das entidades, atualização e melhoria do Sistema REPIS;

**§12º.** A **Certidão de Enquadramento ao REPIS**, nos termos previstos nesta cláusula, é a **única forma válida** para aplicação do REPIS (Piso, Reajuste Salarial e Regramentos Diferenciados)



bem como, para comprovação de enquadramento perante a Justiça Federal do Trabalho ou qualquer outro órgão.

**§13º. A Certidão de Enquadramento ao REPIS tem validade até a próxima data base, 01 de julho de 2026, independentemente do prazo de duração da CCT, devendo ser anualmente renovada.**

I. As empresas que não renovarem a Certidão ou tiverem o pedido negado, deverão passar a adotar todo o regramento do Piso Normativo, Reajuste Salarial e Condições Gerais da CCT.

**§14º.** A empresa que vier a se enquadrar no REPIS, em piso salarial inferior àquele em que estava enquadrada anteriormente, poderá adotar o Piso REPIS de imediato em relação aos novos empregados, **resguardando-se, assim, o direito à irredutibilidade salarial aos empregados atuais.** Em tal hipótese, os antigos empregados não servirão de paradigmas para os novos empregados contratados com salários inferiores, afastando-se, assim, a aplicação do artigo 461 da CLT.

**§15º. REGRAMENTOS DIFERENCIADOS – PARA AS EMPRESAS CERTIFICADAS NO REPIS**

Todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, além das demais Cláusulas Gerais desta Convenção Coletiva, no que couber, **ficam expressamente autorizadas pelas entidades sindicais signatárias a praticar, independentemente de Acordo Coletivo, todos os regramentos diferenciados a seguir descritos, em relação a todos empregados,** uma vez que já autorizadas nas respectivas mesas de negociação paritária, assembleias das entidades e neste instrumento coletivo:

A redação disposta abaixo, se presta a facilitar a intelexção, privilegiando a simplicidade e evitando-se a transcrição desnecessária, já contemplada nas cláusulas gerais, devendo ser interpretada à luz da prevalência do acordado sobre o legislado:

**I. PISO REPIS:** Piso REPIS no importe de **R\$ 1.840,00** (um mil, oitocentos e quarenta reais) ou **R\$ 8,36** (oito reais e trinta e seis centavos) por hora trabalhada para os horistas (salários calculados de acordo com o número de horas trabalhadas durante o mês);

**II. REAJUSTAMENTO SALARIAL diferenciado;**

**III. BSF:** Pagar o Benefício Social Familiar com desconto de **16,66%**, (dezesesseis e sessenta e seis por cento), com valor por trabalhador de **R\$ 55,00** (cinquenta e cinco reais);

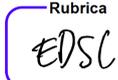
**IV. GRATIFICAÇÃO DE QUEBRA DE CAIXA:** Pagar o valor mensal de **R\$ 91,59** (noventa e um reais e cinquenta e nove centavos), como adicional de quebra de caixa;

**V. TAXA DE MANUTENÇÃO DE UNIFORME:** Pagar o valor mensal de **R\$ 65,03** (sessenta e cinco reais e três centavos), como taxa de manutenção de uniforme;

**VI. MULTA POR DESCUMPRIMENTO:** Pagar o valor de **R\$ 91,59** (noventa e um reais e cinquenta e nove centavos), como Multa por descumprimento;

**VII. VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO (este em substituição):** Conceder Vale Refeição em valor de **R\$ 40,00/dia;**

DS Rubrica  





- VIII. HORAS EXTRAS:** Horas Extras, com adicional de 50% (cinquenta por cento);
- IX. ADICIONAL NOTURNO:** Adicional Noturno no percentual de 20%;
- X. HOMOLOGAÇÕES:** Dispensa de obrigatoriedade de homologar junto ao Sindicato laboral, as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados não estáveis.
- XI. VALE TRANSPORTE:** Possibilidade de conceder o vale transporte em valor suficiente ao custeio dos gastos que o empregado teria com transporte público de sua casa para o trabalho, entre ida e volta, através do cartões benefício, **exclusivamente** através do cartão **GiftPay.app**, quando expressamente solicitado, sem incidência de incorporação ao salário;
- XII. PREMIAÇÃO:** Implantar programas de incentivo e premiação por desempenho, **exclusivamente** através do cartão **GiftPay.app**, sem incidência de incorporação ao salário;
- XIII. BANCO DE HORAS:** Banco de Horas para compensação de horas extraordinárias com **prazo de até 1 (um) ano**. Expirado esse prazo, eventuais horas extras ainda constante do banco de horas poderão ser quitadas com o adicional de 50% (cinquenta por cento);
- XIV. BANCO DE HORAS NEGATIVO:** Banco negativo desde que o saldo negativo de horas a serem compensadas não exceda ao limite de 15 horas.
- XV. REDUÇÃO DE INTERVALO:** Reduzir o intervalo intrajornada para refeição e descanso para 30 minutos, com a respectiva antecipação do término de jornada do empregado;
- XVI. INTERVALO DILATADO:** Concessão de intervalo intrajornada superior ao limite, podendo este ser de até 4 (quatro) horas, mediante o pagamento do plano de saúde integralmente suportado pela empresa para o trabalhador e um dependente, sem acordo coletivo com o SINTHORESP
- XVII. TEMPO PARCIAL:** Contratação de empregados em regime de tempo parcial, cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, o contrato cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. 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.
- XVIII. JORNADA 12X36:** Implementar, reverter ou migrar jornadas, para todos ou parte dos empregados, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (sistema de jornada 12x36), nos termos do artigo 59-A CLT;
- XIX. JORNADA 5X2:** A empresa poderá implementar ou alterar a jornada de trabalho para o regime 5x2, total ou parcialmente, conforme necessidade operacional, ou seja, **com cinco dias consecutivos de trabalho por dois dias consecutivos ou não de descanso, desde que a concessão de descanso seja efetuada dentro dos 7 dias desse mesmo período**. A alteração será comunicada previamente aos empregados afetados, com **antecedência mínima de 30 (trinta) dias**, mediante assinatura de termo aditivo contratual. O eventual acréscimo de até 2 (duas) horas diárias na jornada, para fins de compensação do sexto dia



de trabalho com folga no sétimo, desde que não ultrapassado o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, não será considerado como hora extra, estando, portanto, excluído da incidência do respectivo adicional

**XX. CARGOS DE CONFIANÇA:** Dispensar os cargos de confiança de assinatura do ponto, incidência de horas extras e adicional noturno, desde que previamente relacionados mediante protocolo no FHORESP e no Sinthoresp;

**XXI. HORISTA:** Contratar horistas assegurando jornada 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. **As empresas deverão garantir o recolhimento ao INSS com base em 1 (um) salário mínimo nacional no que concerne à ambas quotas-partes, mantendo, todavia, o desconto previdenciário da parte obreira limitado às 100 horas, garantindo-se, assim, os direitos previdenciários dos trabalhadores para todos os fins, inclusive de aposentadoria.**

**XXII. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS** - Implantação de programa de PLR – Participação nos Lucros e Resultados, admitido o estabelecimento de metas na empresa (PPR), **no valor mínimo anual de R\$ 2.400,00 (dois mil e quatrocentos reais)**, sem formalização de Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade obreira;

**XXIII. ATENDIMENTO ESPECIAL FHORESP:** As empresas enquadradas contarão com suporte jurídico digital permanente para dirimir dúvidas sobre a CCT e a correta aplicação do REPIS.

#### **§16º. DISPOSIÇÕES FINAIS**

**I.** Para as empresas certificadas nos termos desta cláusula fica afastada a incidência do art. 461 da CLT, aos novos empregados e vedada a redução salarial;

**II.** Em caso de eventual lei superveniente, decisão judicial, impugnação, contestação, nulidade, bem como, ausência de acordo intersindical ou qualquer motivo que impeça ou comprometa a aplicação desta cláusula, todas as empresas, independentemente de Certificação de Enquadramento ou regime tributário a que estão submetidas, poderão seguir praticando ou passar a praticar o Piso REPIS, bem como, os Regramentos Diferenciados, como regra, até que seja entabulado novo instrumento coletivo;

a) Fica estipulado e já aceito pelas entidades sindicais convenientes que, na hipótese prevista neste inciso, a negociação para a nova cláusula, nova CCT ou Termo Aditivo a ser firmado, estabelecerá como Piso Salarial Normativo da categoria, o Piso atribuído ao REPIS.

#### **CAPÍTULO IV – DEMAIS GARANTIAS E REGRAS SALARIAIS GERAIS**

DS  
  
 Rubrica  




### **CLÁUSULA 6ª. GARANTIA SALARIAL DE ADMISSÃO**

Fica garantida ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, a percepção de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA 7ª. GARANTIA DE SALÁRIO AO SUBSTITUTO**

Nas substituições temporárias superiores a 30 (trinta) dias, o substituto fará jus à diferença salarial existente entre ele e o substituído, a título de gratificação por função, desde o 31º (trigésimo primeiro) dia até o último em que perdurar a substituição.

**Parágrafo único.** Terminada a substituição, deixará de existir a obrigatoriedade no pagamento da referida gratificação por função, não implicando em redução salarial.

### **CLÁUSULA 8ª. COMPROVANTE DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão comprovantes de pagamento de salários aos seus empregados, contendo a identificação da empresa (timbre e o número constante no CNPJ), bem como a natureza e os valores das importâncias pagas e dos descontos efetuados, de forma discriminada, inclusive o valor dos depósitos do FGTS.

### **CLÁUSULA 09ª. PAGAMENTO DE SALÁRIOS**

Incorrerá na multa de 10% (dez por cento) sobre o débito, em favor do empregado, a empresa que atrasar o pagamento do salário ou do 13º salário, desde que não tenham ocorrido razões de força maior.

### **CLÁUSULA 10ª. PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS**

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

### **CLÁUSULA 11ª. DESCONTOS SALARIAIS**

Ficam proibidos quaisquer descontos salariais que não decorram de lei, acordo ou convenção coletiva, sentenças normativas ou adiantamento.

**Parágrafo único.** Serão admitidos, contudo, descontos que traduzam benefícios ao empregado, desde que por este autorizado.

### **CLÁUSULA 12ª. ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão a seus empregados um adiantamento salarial (vale) de 40% (quarenta por cento) do salário devido, no 15º dia útil após o pagamento.

**Parágrafo Único.** Excetuam-se da aplicação desta cláusula as empresas que efetuam o pagamento integralmente no mês de referência.

### **CLÁUSULA 13ª. ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO**

Fica garantido o adiantamento do 13º salário aos empregados, na forma da Lei 4.749/65.



## CLÁUSULA 14ª. PROMOÇÕES

Assegura-se ao empregado designado ou promovido o direito de receber integralmente o salário da nova função, observado o disposto no art. 460 da CLT.

## CAPÍTULO V – GORJETAS

### ESTIMATIVA DE GORJETA

**CLAUSULA 15ª.** Conforme previsão do art. 457 da CLT e a inteligência da Lei nº 13.419/2017, e segundo a realidade do comércio, há duas modalidades de gorjetas:

- a) espontâneas; e
- b) ostensivas, também conhecidas como taxas de serviço.

Parágrafo único. Toda gorjeta é facultativa, e nenhum cliente pode ser obrigado a pagar gorjetas contra a sua vontade, ainda que estas constem da nota de consumo. A distinção quanto a uma ou outra modalidade de gorjeta é dada pelo presente instrumento unicamente para fins trabalhistas, visando definir a forma de integração das gorjetas na remuneração dos empregados – se por valores estimados ou pelos **efetivos valores arrecadados pelo** estabelecimento a tal título (respeitada a retenção do empregador para pagamento de encargos) –, tudo a depender da cobrança ou não de gorjetas e sua possibilidade de quantificação pela empresa.

### GORJETAS ESPONTÂNEAS

#### Cláusula 16ª. GORJETA ESPONTÂNEA. DEFINIÇÃO

Gorjeta espontânea é toda quantia paga em dinheiro (papel-moeda) pelo cliente ao empregado, de livre e espontânea vontade, sem o estímulo de seu pagamento ou inclusão de valor ou percentual nas notas de despesas ou pré-contas – nem mesmo por anotação manual, ou por meio de pequenos papéis ou post-its anexados ou grampeados às contas – de modo que os valores pagos em dinheiro pelos clientes sejam totalmente desconhecidos pelo empregador, sem qualquer possibilidade de quantificação.

§1.º Nessa modalidade, o rateio das gorjetas pagas em dinheiro é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregam, se assim entenderem, de promover entre eles a divisão de todo o montante arrecadado junto aos clientes do estabelecimento.

§2.º A divisão mencionada no parágrafo anterior poderá ser feita pelo conhecido sistema de “caixinha”, ressalvando-se sempre o direito individual de quem dela não queira participar.

## **CLÁUSULA 17ª. GORJETA ESPONTÂNEA. DESCARACTERIZAÇÃO DA MODALIDADE EM RAZÃO DE CONTABILIZAÇÃO**

Nos termos da cláusula anterior, quando for conhecido o montante arrecadado a título de gorjetas ou for possível sua quantificação, tais gorjetas não serão consideradas espontâneas, pois a contabilização de valores é incompatível com tal modalidade, e conseqüentemente enquadrará a empresa na modalidade de gorjetas ostensivas, obrigando o repasse das gorjetas em seus efetivos valores, na folha de pagamento salarial.

§1.º O pagamento de gorjetas por meio de cheques ou cartões de débito ou crédito, mesmo a pedido do cliente, inviabiliza a caracterização da empresa na modalidade de gorjetas espontâneas, uma vez que a percepção de valores por tais formas de pagamento inevitavelmente faz com que as gorjetas sejam contabilizadas, colocando a empresa na hipótese descrita no caput.

§2.º Não descaracterizará a modalidade de gorjetas espontâneas quando os empregados, por conta própria, induzirem os clientes do estabelecimento à concessão de gratificações, desde que não haja qualquer inserção nas comandas ou notas de consumo, ou mesmo contabilização de seu valor por parte do estabelecimento.

## **CLÁUSULA 18ª. DOS VALORES ESTIMADOS E FORMA DE SUA APLICAÇÃO**

Na modalidade de gorjetas espontâneas, em razão do fato de elas serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferirá mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento.

§1.º Não obstante a disposição do caput, para fins do disposto no Enunciado 354 do TST, é necessário regular esta situação fática, estabelecendo-se valores estimados sobre os quais serão calculados o FGTS, as férias e o 13º salário, assim como os recolhimentos previdenciários e fiscais.

§ 2.º Para os fins desta cláusula, as empresas que já vinham praticando a modalidade de gorjetas espontâneas, conforme a definição da norma coletiva, bem como as empresas constituídas a partir de 01/07/2025, ou aquelas que não praticavam nenhuma modalidade de gorjeta e que passaram a praticar a modalidade de gorjetas espontâneas devido à nova realidade do estabelecimento convencionam-se que serão devidos, como estimativa de gorjeta, os valores constantes da Tabela Geral de Estimativa de Gorjeta anexa, devidamente atualizada.

## **CLÁUSULA 19ª. FORMA DE INTEGRAÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA**

DS  Rubrica 



Sobre os valores das estimativas de gorjetas, ficam ajustadas, desde já, as seguintes garantias mínimas:

1. Os valores deverão constar do contrato de trabalho do empregado ou de alteração contratual, conforme o caso, e anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social sob a rubrica ESTIMATIVA DE GORJETAS;
2. As empresas não estão obrigadas a pagar os valores estimados, mas apenas incluí-lo para, somando ao salário fixo 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. Para tanto, tais valores deverão ingressar na parte dos vencimentos do holerite, e ao mesmo tempo ingressar na parte dos descontos;
3. O valor da estimativa de gorjetas servirá de base de cálculo para a incidência das contribuições previdenciárias e contribuições sindicais, bem como dos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
4. As férias e o 13º salário do empregado serão calculados com base no valor resultante da soma do salário fixo com a estimativa de gorjetas;
5. 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; e
6. Além do valor da estimativa de gorjetas, nenhum outro a este título deverá ser incluído na remuneração do empregado para fins de cálculo dos direitos trabalhistas aqui tratados (férias, 13º salário e FGTS). Somente a estimativa de gorjetas será levada em consideração para fins de cálculo e pagamento dos direitos e encargos aqui disciplinados.

## **CLÁUSULA 20ª - DA ESTIMATIVA DE GORJETAS PARA HOTÉIS E MEIOS DE HOSPEGAGENS E EXCEÇÕES**

Os hotéis e meios de hospedagem (exceto motéis), que não praticam a modalidade de cobrança das gorjetas compulsórias, e via de consequência, adotam a modalidade de "gorjetas espontâneas", deverão aplicar em favor de seus empregados a Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas, anexada à presente convenção coletiva de trabalho, cujos valores incidirão para fins de cálculo de férias, 13º Salário, FGTS e Contribuições Previdenciárias.

§1.º Todos os hotéis, apart-hotéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas e demais meios de hospedagem deverão aplicar a Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas, exceção feita às seguintes empresas:

I – Aos motéis, porque em tal atividade notoriamente inexistente o pagamento de gorjetas aos empregados;



II – Aos estabelecimentos que praticam a modalidade de gorjetas compulsórias/ostensivas, ou seja, que cobram ou recebem gorjetas de seus clientes por meio de cartões de crédito ou débito, mesmo a pedido do cliente.

III – Aos estabelecimentos que, de forma concomitante, se enquadrarem em ambas as modalidades de gorjetas – espontâneas e compulsórias/ostensivas – para os empregados do setor de alimentos e bebidas (garçons, maitres, etc.) e a aplicação de tabela de estimativa de gorjetas para os empregados de outros setores (arrumadeiras, recepcionistas, governantas, etc.).

§2.º No caso de haver hotel ou meio de hospedagem que, não realizando a cobrança de gorjetas de seus clientes, esteja sem aplicar uma das Tabelas de Estimativa de Gorjetas, em anexo, os empregados de tais empresas farão jus à integração e reflexos de valores três vezes superiores aos da Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas.

## **GORJETAS OSTENSIVAS**

### **Cláusula 21ª. GORJETA OSTENSIVA. DEFINIÇÃO**

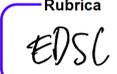
Gorjeta ostensiva, também conhecida como taxa de serviço, é toda a quantia cobrada como adicional nas contas, fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, anotadas de forma mecânica ou manual, diretamente nestas ou em pequenos papéis (inclusive os chamados post-its) anexados ou grampeados às contas.

§1.º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida será de no mínimo 10% (dez por cento), calculado sobre o total bruto das despesas feitas pelos clientes do estabelecimento, sendo que a importância respectiva deverá constar destacada e devidamente identificada nas pré-contas entregues aos consumidores. O valor efetivamente pago será veiculado no cupom fiscal sob a rubrica 'GORJETA', 'TAXA DE SERVIÇO', 'GORJETA CONCEDIDA' ou denominação semelhante.

§2.º Para fins de rateio, serão consideradas apenas as gorjetas que foram efetivamente concedidas pelos clientes do estabelecimento durante o respectivo período de apuração, descontadas as retenções devidas ao empregador, como disciplinado pelas cláusulas seguintes.

§3.º Apesar da nomenclatura do regime ("gorjetas ostensivas"), os clientes que não desejarem pagar o valor discriminado nas pré-contas não serão constrangidos a fazê-lo, conforme a cláusula 19ª, parágrafo único, do presente instrumento.

§4.º O valor da taxa de serviço ou gorjeta sugerida ostensivamente nas pré-contas será recolhido ao caixa juntamente com o total da despesa efetuada pelo cliente.

DS  
  
Rubrica  




## **CLÁUSULA 22ª. REPIQUE. DEFINIÇÃO E FORMA DE INTEGRAÇÃO**

Repique é toda quantia paga de livre vontade pelo cliente e além da gorjeta tradicional de 10% do valor das despesas descritas nas notas de consumo, ainda que o estabelecimento sugira gratificação maior do que os usuais 10%.

§1.º Quando pago em cheque ou cartão de crédito/débito – havendo, portanto, a contabilização do valor –, o repique será recolhido ao caixa da empresa e distribuído em holerites, entre o próprio empregado que o recebeu e os demais empregados do estabelecimento, de acordo com o que for estabelecido entre empregado e empregador no contrato de trabalho, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual.

§2.º O contrato de trabalho ou a alteração contratual, por sua vez, poderá determinar que os valores dos repiques sejam distribuídos aos empregados:

I - Como premiação, pelos bons serviços prestados, hipótese na qual as quantias respectivas seriam pagas em holerites como PRÊMIOS/REPIQUES, desvinculados das remunerações (sem a incidência de encargos) e sem as retenções de 20% ou 33%, conforme o regime tributário da empresa; ou

II - De acordo com as mesmas regras das gorjetas, ou seja, com as retenções de 20% ou 33% e integração nas remunerações dos empregados (Enunciado 354 do TST).

§3.º Caberá ainda ao empregado e empregador regularem no contrato de trabalho ou em alteração contratual a hipótese do recebimento do repique pago em dinheiro pelo cliente diretamente ao atendente do estabelecimento, sendo admissíveis as seguintes deliberações:

I - Permissão para que o empregado retenha para si o repique pago em dinheiro pelo cliente, caso em que as quantias que ele receber a esse título, em hipótese alguma, integrarão sua remuneração; ou

II - Obrigação do empregado que recebeu o repique em dinheiro encaminhar a quantia ao caixa da empresa, para posterior divisão entre os demais empregados, caso em que deverá haver ainda deliberação quanto à aplicação dos incisos I ou II do parágrafo 2º acima.

§ 4.º Consoante os arts. 612 e 620 da CLT, serão respeitados os acordos coletivos que deem tratamento diferenciado ao repique, garantindo-se, em todo caso, a integração na remuneração dos empregados da gorjeta tradicional de 10% do valor das comandas ou notas de consumo.

## **CLÁUSULA 23ª. CRITÉRIOS PARA RETENÇÃO DE PARTE DAS GORJETAS PELO EMPREGADOR PARA PAGAMENTO DE ENCARGOS**



Na modalidade de gorjetas ostensivas, em razão do fato de estas serem contabilizadas pela empresa, sendo perfeitamente possível apurar-se o quantum arrecadado, o empregador fica obrigado a repassar as gorjetas aos empregados em folha salarial, segundo os critérios definidos neste instrumento;

§1.º A empresa que se enquadrar na modalidade de “gorjetas ostensivas” deverá formalizar o repasse diretamente no contrato de trabalho do empregado, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual;

§2.º O rateio mensal será efetuado diretamente pela área de Recursos Humanos da empresa, a quem caberá o efetivo pagamento das gorjetas líquidas para cada empregado participante através da folha de pagamento mensal em rubrica específica.

§3.º Recomenda-se às empresas que adotarem o regime das Gorjetas Ostensivas que adiantem mensalmente a parcela do 13º salário sobre as gorjetas recebidas no mês. Desse modo, aos empregados seriam pagos 1/12 ou 8,33% sobre o valor recebido a título de gorjetas mensalmente, como adiantamento do 13º salário. As parcelas do 13º salário calculadas sobre o salário propriamente dito continuariam a ser pagas nas épocas próprias.

§4.º O repasse das gorjetas poderá ser realizado de forma linear, ou seja, o mesmo valor para todos os empregados operacionais ou que tenham contato direto com os clientes, ou por Tabela de Pontuação por cargo, segundo os usos e costumes do estabelecimento.

§5.º Em caso de ter havido modificação da modalidade de gorjetas – ou seja, deixando a empresa a modalidade de gorjetas espontâneas para passar a praticar a modalidade de gorjetas ostensivas, nos estritos termos deste instrumento coletivo –, tal realidade fática deverá ser formalizada no contrato de trabalho do empregado, tanto para os novos quanto para os empregados já admitidos, por meio de alteração contratual.

§6.º O montante mensal líquido arrecadado pelo estabelecimento a título de taxa de serviços ou gorjeta sugerida ostensivamente será distribuído da seguinte forma:

I – Nas empresas sujeitas ao regime de tributação pelo Lucro Presumido ou Real:

a) Retenção de 33% (trinta e três por cento) das gorjetas líquidas pelo empregador, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e

b) Distribuição do montante restante – ou seja, 67% (sessenta e sete por cento) das gorjetas líquidas – aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exige o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.



II – Nas empresas enquadradas no regime do SIMPLES NACIONAL:

- a) Retenção de 20% (vinte por cento) das gorjetas líquidas pela empresa, para cobertura dos encargos sociais e previdenciários incidentes sobre os valores devidos em folha salarial; e
- b) Distribuição do montante restante – ou seja, 80% (oitenta por cento) das gorjetas líquidas – aos empregados participantes do rateio, figurando as importâncias correspondentes nos comprovantes de pagamento/holerites, sendo que a distribuição prevista neste item não exige o pagamento do salário fixo pactuado e devido aos empregados.

§7.º A empresa que, tributada pelo Lucro Presumido ou Real, vier a ser enquadrada no SIMPLES, deverá automaticamente diminuir o percentual de retenção que vinha sendo praticado, passando de 33% para 20% de retenção. Por outro lado, aquela que, enquadrada no SIMPLES, passar a sofrer tributação pelo Lucro Presumido ou Real, poderá aumentar o percentual de retenção, passando de 20% para 33% de retenção.

§8.º A partir da adoção da sistemática de cobrança de taxa de serviço, as gorjetas serão incluídas nos recibos de pagamento dos empregados, observadas as deduções e retenções acima previstas, e pagas juntamente com os salários, devendo haver o devido destaque no demonstrativo de pagamento mensal das quantias pagas aos empregados e os respectivos valores das bases de cálculo do FGTS e do INSS.

§9. As gorjetas serão incorporadas na remuneração do empregado e não no salário. Nos termos do Enunciado 354, do TST, as gorjetas não serão computadas para fins de cálculo das horas extras, do aviso prévio indenizado, do adicional noturno, e do descanso semanal remunerado, bem como de qualquer outra verba calculada sobre o salário do empregado. As gorjetas integrarão a remuneração do empregado somente para fins de férias, 13º salário, FGTS e contribuições previdenciárias.

§10. Sobre os valores recebidos pelos empregados a título de gorjetas (observadas as deduções e retenções acima previstas) serão pagos os décimos terceiros salários, inclusive indenizados, respeitada a média de valores dos últimos 12 (doze) meses. Sobre as gorjetas, os empregados terão direito ainda às férias acrescidas de um terço. As gorjetas servirão, ainda, de base de cálculo para os recolhimentos das contribuições para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. Sobre as gorjetas efetivamente recebidas pelos empregados, serão calculadas e pagas as contribuições previdenciárias. Na forma da legislação aplicável, os valores das gorjetas recebidos pelos empregados estarão sujeitos à retenção de Imposto de Renda pela Fonte pagadora, bem como do INSS (parte do empregado).

§11. As gorjetas serão rateadas entre os trabalhadores nos termos do parágrafo 4º desta cláusula. Será lícito, mas não obrigatório, que empregados que não mantenham contato direto com os clientes participem da divisão do montante arrecadado com a cobrança da

taxa de serviço, ficando tal procedimento sempre a depender da decisão dos próprios empregados interessados e dos usos e costumes do estabelecimento.

§12. A retenção de determinado percentual pelo empregador para pagamento dos encargos decorrentes do repasse em folha salarial estimula a manutenção de sua cobrança pelo empregador nas comandas ou notas de consumo e evita que o custo dos encargos arcados unicamente pelo empregador seja repassado sobre os serviços do estabelecimento – o que acaba sendo ruim também para os empregados, pois o encarecimento de preços afasta a clientela e, conseqüentemente, prejudica o negócio e contribui para dispensas.

### **CLÁUSULA 24ª. OBRIGATORIEDADE DE MANUTENÇÃO DO REPASSE E INTEGRAÇÃO DAS GORJETAS NA REMUNERAÇÃO DOS EMPREGADOS**

As disposições deste Capítulo, sem exceção, devem ser obedecidas por patrões e empregados, tendo em vista que o negociado prevalece sobre o legislado, fazendo com que as convenções tenham força de lei quando, “entre outros” direitos (CLT, art. 611-A, caput), dispuserem sobre “remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual” (CLT, art. 611-A, IX). Assim, independentemente da discussão sobre se a Lei nº 13.419/2017 (Lei das Gorjetas) teria sido ou não revogada pela Lei nº 13.467/2017, dada a nova redação que esta deu ao art. 457 da CLT, o instituto das gorjetas nesta Base Territorial é inteiramente regulado pelas cláusulas deste Capítulo, que continuarão válidas e eficazes, ainda que também venha a ser proposto perante o Congresso Nacional novo projeto de lei tendente a modificar o artigo 457 da CLT.

§1.º Feitos os esclarecimentos do caput, as partes convenientes consignam que o repasse formalizado das gorjetas em folha salarial melhora a vida financeira dos empregados, fazendo com que estes percebam maiores valores a título de férias, 13os salários e FGTS, e obtenham maiores recolhimentos a título de contribuições previdenciárias, contribuindo assim para a qualificação da mão de obra disponível no mercado de trabalho – posto que maiores ganhos aumentam a competitividade.

§2.º Dada a importância da integração das gorjetas na remuneração dos empregados, ajusta-se que a empresa que sempre aceitou a concessão de gorjetas por meio de cartões de crédito/débito não poderá alterar esse procedimento. Se o fizer, a empresa que passou – ou passar – a proibir a concessão de gorjetas por meio de cartões de crédito/débito deverá indenizar seus empregados, pagando-lhes, como salários mensais, os valores das médias dos últimos 12 meses (anteriores à proibição) das gorjetas que deixaram de ser concedidas aos empregados. Assim, por exemplo, se a proibição resultar na diminuição média de dois mil reais no ganho de determinado empregado com as gorjetas, esse mesmo valor (dois mil reais) deverá ser pago pelo empregador como salário mensal.

### **CLÁUSULA 25ª. ANOTAÇÕES NA CTPS E MULTA**

Quando a empresa deixar de anotar o contrato de trabalho na CTPS do empregado, ou anotá-lo consignando com incorreção a data de admissão, incorrerá em multa de **R\$ 33,79** (trinta e três reais e setenta e nove centavos) por dia, contada da data da irregularidade até a efetiva anotação ou correção, limitado o valor da multa ao maior piso salarial da categoria.

**§1º.** Para as empresas devidamente certificadas no REPIS o valor da multa diária estipulada no caput será no importe de **R\$ 28,16** (vinte e oito reais e dezesseis centavos).

**§2º.** A multa não será devida quando a relação de emprego for controvertida, ou na hipótese da omissão da empresa não se revestir de má-fé, como, por exemplo, no caso de reclamantes que não exerçam funções ligadas à atividade-fim da empresa.

### **CLÁUSULA 26ª. ABSTENÇÃO DE CONDUTA DISCRIMINATÓRIA**

A empresa compromete-se a abster-se de preterir, no ato de admissão, trabalhador sindicalizado, bem como de dispensar trabalhador por sindicalização superveniente à admissão.

### **CLÁUSULA 27ª. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Ao empregado que for readmitido para o exercício da mesma função não se aplica o disposto no § 2º, letra "c", do artigo 443 da CLT.

### **CLÁUSULA 28ª. FUNÇÕES QUALIFICADAS e CARGOS DE CONFIANÇA**

Os empregados contratados para exercer funções qualificadas ou quando, para tanto promovidos, terão, de imediato, a anotação da função efetiva em suas carteiras profissionais.

**Parágrafo Único:** As empresas devidamente certificadas 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 na FHORESP ou no Sinthoresp, conforme previsão do §14, da cláusula 5ª..

### **CLÁUSULA 29ª. REGISTRO**

As empresas deverão anotar na CTPS a função efetivamente exercida pelo empregado, observada a Classificação Brasileira de Ocupação (CBO).

### **CLÁUSULA 30ª. DOCUMENTAÇÃO**

Na contratação, as empresas não poderão exigir outros documentos senão os previstos em lei.



### **CLÁUSULA 31ª. USO DE CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO À INTERNET**

As partes convenientes recomendam que as empresas, mediante regulamento interno, devida e oportunamente divulgado ao quadro de empregados, estipule regramento quanto aos uso durante o expediente, afim de conciliar a necessidade de atenção ao trabalho e atendimento ao público interno e externo à necessidades emergenciais do trabalhador e/ou sua família.

### **CLÁUSULA 32ª. PROTOCOLO “NÃO SE CALE” (proteção de mulheres em situação de risco)**

Nos termos das Leis n. 17.621 e 17.635, de 2023, todos os empregados da categoria, através de seu CPF e endereço eletrônico próprios, **são obrigados** a fazer o curso de capacitação referente ao Protocolo Não Se Cale, criado pelo Governo do Estado de SP, como parte das políticas de proteção das mulheres em situação de risco nos estabelecimentos do setor, exceto meios de hospedagem que não possuam restaurante, bar ou espaço de eventos.

**§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 Governo deixar de oferecer o curso de capacitação de forma gratuita, as empresas devem se responsabilizar pelo custeio do mesmo, podendo inclusive, vir a ser oferecido pelas entidades convenientes.

**§2º.** Tratando-se de obrigação legal, cujo descumprimento impõe à **empresa** pesadas multas aplicadas pelo PROCON, os empregadores deverão providenciar meios para os trabalhadores realizarem o curso, com equipamentos, internet, local apropriado, dentro da jornada de trabalho, os empregados devem encaminhar para o empregador, cópia do **Certificado de Conclusão do Curso**, mediante protocolo, em data fixada pela empresa, até o dia 31 de dezembro de cada ano, para efeito de arquivo e fiscalização, a não entrega do certificado será passível aplicação de sanções previstas na CLT.

## **CAPÍTULO VII – JORNADA DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA 33ª. JORNADA DE TRABALHO**

A jornada normal de trabalho dos empregados da categoria profissional será de, no máximo, 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Ultrapassado qualquer um desses limites, as horas excedentes serão consideradas como extraordinárias e pagas com o acréscimo convencional, salvo quando utilizado regime especial de horário ou escala mediante compensação, conforme previsão nas cláusulas desta seção.

**§1º.** A jornada de trabalho dos empregados horistas deverá ser de, no mínimo, **140** (cento e quarenta) 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 140 pelo valor do respectivo salário-hora.



O empregado, desse modo, não será prejudicado se for escalado para trabalhar menos do que **140 horas mensais**.

**§2º.** As empresas, regularmente, "**Enquadradas no REPIS**" poderão contratar horistas com garantia mínima de **100** (cem horas) mensais. **As empresas deverão garantir o recolhimento ao INSS com base em 1 (um) salário mínimo nacional no que concerne à ambas quotas-partes, mantendo, todavia, o desconto previdenciário da parte obreira limitado às 100 horas, garantindo-se, assim, os direitos previdenciários dos trabalhadores para todos os fins, inclusive de aposentadoria.**

**§3º.** A jornada de trabalho do empregado horista deverá ser devidamente controlada, ainda que a empresa esteja desobrigada de manter registro de ponto. Se a empresa utilizar controle eletrônico, este deverá estar de acordo com a Portaria 1.510 do MTE.

**§4º. É expressamente vedada** a transformação do contrato de trabalho do empregado mensalista em horista, que implique em redução salarial.

#### **CLÁUSULA 34ª. REGIME ESPECIAL DE HORÁRIO OU JORNADA DE TRABALHO**

As empresas regularmente "**Enquadradas no REPIS**", sem necessidade de acordo coletivo, poderão implementar, reverter ou migrar jornadas, para todos ou parte dos empregados, adotando escalas de trabalho diferenciadas: **i. Jornada 5x2 - com cinco dias consecutivos de trabalho por dois dias consecutivos ou não de descanso, desde que a concessão de descanso seja efetuada dentro dos 7 dias desse mesmo período** **ii. 12x36** – doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, conforme necessidade operacional, mediante comunicação prévia aos afetados com **antecedência mínima de 30 (trinta) dias**, salvo situações excepcionais devidamente justificadas, conforme já exposto na cláusula 47ª.

**§1º.** O acréscimo de horas diárias, para fins de compensação do 6º dia de trabalho, na jornada 5x2, se não ultrapassadas as duas horas extras diárias e as 220hs/mês, não será considerado como hora-extra, e como tal está excluído da incidência do adicional respectivo.

**§2º.** Na adoção da jornada 12x36, aplica-se os termos das disposições do art. 59-A da CLT.

**§3º.** As demais empresas NÃO CERTIFICADAS no REPIS somente poderão adotar regime especial de horário (jornadas 5x2 ou 12x36), mediante **acordo coletivo de trabalho** com o SINTHORESP.

#### **CLÁUSULA 35ª. COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO**

Quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, a mesma se dará mediante a compensação de horas com a prorrogação da jornada de segunda a sexta-feira, até o limite de duas horas por dia das horas suprimidas.

DS  
  
 Rubrica  




§1.º Para que a condição ora ajustada tenha validade, **será a formalização de ACT junto ao sindicato obreiro**, cujo pedido deve ser instruído com o quadro de horário compensado e a concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, de total ou parcial discriminação dos empregados atingidos.

§2.º. As empresas regularmente **"Enquadradas no REPIS"** estão dispensadas de firmar acordo de compensação;

§3.º. Na hipótese desta cláusula, as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo, vez que serão posteriormente compensadas.

§4.º. Quando o dia a ser compensado recair em feriado, não haverá prorrogação das jornadas; se houver, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias.

§5.º. Ocorrendo feriado em dia de semana, de segunda a sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.

§6.º. A condição ora acordada também se aplica aos trabalhadores menores e do sexo feminino.

### **CLÁUSULA 36ª. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR**

Fica vedada a compensação, com trabalho, das horas faltantes, quando as empresas suspenderem os trabalhos por motivos técnicos, para execução de serviços de manutenção, limpeza ou por outras razões.

**Parágrafo Único.** Essa proibição inclui a compensação em dias de férias, sendo que a exigência de reposição, neste caso, será remunerada com os adicionais previstos para o trabalho extraordinário.

### **CLÁUSULA 37ª. BANCO DE HORAS**

As empresas poderão efetuar a compensação de horas de trabalho diretamente com seus empregados, sendo vedada a fixação de jornada diária superior a 10 (dez) horas.

§1.º. Na hipótese desta cláusula, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal não serão consideradas extraordinárias e serão pagas sem o acréscimo, ou compensadas no prazo de 180 (cento e oitenta) dias.

§2.º. Expirado o prazo de 180 dias a que se refere o parágrafo anterior, as horas trabalhadas além da oitava diária ou quadragésima quarta semanal, ainda constantes do banco de horas, deverão obrigatoriamente ser pagas como extraordinárias, com o acréscimo de 60%.

§3.º. As empresas devidamente **"Enquadradas no REPIS"**, poderão compensar as horas constantes do banco de horas dentro do prazo de até 1 (um) ano. Expirado esse prazo, as horas deverão ser quitadas como extraordinárias, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento).



### **CLÁUSULA 38ª. AUTORIZAÇÃO PARA O TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS**

Considerando a natureza de trabalho contínuo das empresas de hospedagem e alimentação e sua natureza essencial à sociedade, as entidades convenentes estabelecem que fica autorizado o trabalho em domingos e feriados, independentemente da autorização permanente prevista na Portaria MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021, ou sua vigência.

**§1º.** É devida a remuneração em dobro pelo trabalho em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo do repouso remunerado, desde que, para este, não seja estabelecido outro dia pelo empregador.

### **CLÁUSULA 39ª. INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas enquadradas no REPIS poderão conceder intervalo intrajornada superior ao limite de duas horas previsto no artigo 71 da CLT, podendo este ser de até 4 (quatro) horas, sem aplicação da Súmula nº 118 do Colendo TST, mediante o pagamento do plano de saúde integralmente suportado pela empresa para o trabalhador e um dependente, sem firmar acordo coletivo com o SINTHORESP.

**§1º.** As demais empresas NÃO ENQUADRADAS NO REPIS, além de concederem o plano de saúde integralmente suportado pela empresa para o trabalhador e um dependente, ainda dependerão de **formalização de Acordo Coletivo de Trabalho** junto ao sindicato laboral, para redução ou dilatação do intervalo, sob pena de nulidade e pagamento das horas correspondentes como extra.

### **CLÁUSULA 40ª. INTERVALO ENTRE AS JORNADAS**

Fica garantido o intervalo mínimo de 11 horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho, tendo em vista as peculiaridades do trabalho nesta categoria profissional.

### **CLÁUSULA 41ª. PRÉ-ASSINALAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas poderão fazer com que o horário destinado ao **intervalo intrajornada** seja **pré-assinalado** no controle de ponto.

**§1º.** Na hipótese do caput, o empregado fica desobrigado de registrar a entrada e saída no ponto, pois o próprio sistema gerará a marcação do intervalo para refeição e descanso.

**§2º.** Ficam respeitados os acordos coletivos de trabalho que porventura contenham disposições próprias sobre o tema.

### **CLÁUSULA 42ª. TELETRABALHO**

As empresas que mantiverem empregados em regime de teletrabalho deverão observar na íntegra os artigos 75-A à 75-F, da Consolidação das Leis do Trabalho

### **CLÁUSULA 43ª. TOLERÂNCIA DE ATRASOS AO SERVIÇO**

Serão tolerados atrasos de até 10 minutos diários ou 30 minutos acumulados durante a semana.



**§1º.** Será assegurado o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado até 30 minutos, desde que o atraso seja compensado no final da jornada ou no curso da semana.

**§2º.** Os atrasos justificados não motivarão descontos nas férias ou 13<sup>os</sup> salários.

#### **CLÁUSULA 44ª. ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

As empresas aceitarão atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo sindicato suscitante, desde que obedecidas as exigências legais enquanto seu ambulatório mantiver convênio com o INSS.

#### **CLÁUSULA 45ª. ABONO DE FALTAS**

Serão abonadas as faltas do empregado para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado, e pré-avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, com comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA 46ª. SISTEMAS ALTERNATIVOS DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas estão autorizadas a utilizar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com o disposto na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego nº 671 de novembro de 2021, complementada pela Portaria 1486 publicada em junho de 2022.

#### **CLÁUSULA 47ª. ESCALA DE FOLGAS**

As empresas, quando funcionarem continuamente, concedendo folgas aos empregados mediante sistema de revezamento, deverão adotar escalas de folgas divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA 48ª. HORAS EXTRAS**

As horas extras serão pagas com acréscimo de **60%** (sessenta por cento) respeitando-se o direito adquirido dos empregados à adicionais diversos e superiores, conforme Convenções Coletivas anteriores;

**§1º.** As empresas regularmente "**Enquadradas no REPIS**" poderão pagar as horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento);

#### **CLÁUSULA 49ª. ADICIONAL NOTURNO**

O adicional noturno será de **35%** (trinta e cinco por cento), respeitando-se o direito adquirido dos empregados à adicionais diversos e superiores, conforme Convenções Coletivas anteriores;

**§1º.** As empresas regularmente "**Enquadradas no REPIS**" poderão pagar o adicional noturno com acréscimo de 20% (vinte por cento);

#### **CLÁUSULA 50ª. INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E DO ADICIONAL NOTURNO**

As horas extras habituais, assim como o adicional noturno pago habitualmente, integrarão a remuneração dos empregados, para efeito de pagamento de férias, 13<sup>os</sup> salários, repouso semanal remunerado e depósitos do FGTS.

DS Rubrica  
 EDSC

## CAPÍTULO VIII – ESTABILIDADE NO EMPREGO

### **CLÁUSULA 51ª. GESTANTE**

Estabilidade no emprego a favor da empregada gestante, desde a gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença compulsória (sem prejuízo do disposto no artigo 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal).

### **CLÁUSULA 52ª. ALISTANDO**

Garantia de emprego ao empregado em idade de prestação do serviço militar obrigatório, desde seu efetivo alistamento até 30 (trinta) dias após a baixa ou desincorporação.

### **CLÁUSULA 53ª. EMPREGADOS PRÓXIMOS DA APOSENTADORIA**

As empresas não poderão dispensar seus empregados, optantes pelo regime do FGTS, durante os 12 meses imediatamente anteriores à aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

**Parágrafo Único.** O empregador tem o direito de, no curso do contrato de trabalho, inquirir o empregado acerca de sua situação perante o INSS, sendo que aqueles empregados que, inquiridos formalmente, não se manifestarem no prazo de 30 (trinta) dias, perderão o direito à estabilidade.

### **CLÁUSULA 54ª. COMISSÃO DE NEGOCIAÇÃO**

Os empregados eleitos pela assembleia geral do sindicato laboral e que integraram as negociações coletivas, quais sejam, Rubens Fernandes da Silva, Valdir Farias da Silva, Darly Alves de Abreu, Francisco Erivaldo Bertoldo Mendes, Manoel Gonçalves Lima e Wellington Cleber dos Santos gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 180 (cento e oitenta) dias

### **CLÁUSULA 55ª. CIPEIRO**

É concedida a estabilidade no emprego para todos os membros das CIPAs, eleitos pelos empregados, titulares e efetivos, em consonância com o artigo 10, inciso II, letra "a", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e com o Precedente nº 77 do Colendo TST, que estende a estabilidade aos suplentes.

### **CLÁUSULA 56ª. ENFERMO**

O empregado afastado do trabalho por doença, por 15 ou mais dias, tem estabilidade provisória por igual prazo ao do afastamento até 60 (sessenta) dias após a alta.

### **CLÁUSULA 57ª. ACIDENTADO**

O empregado vitimado por acidente do trabalho tem garantido, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa, após a cessação do auxílio-doença acidentário.



**§1º.** O empregado que, em razão do acidente, retornar ao emprego apresentando cumulativamente redução da capacidade laboral, atestada pelo órgão oficial, e incapacidade de exercício da função anterior, terá garantida a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo da remuneração antes percebida.

**§2º.** O empregado enquadrado na situação descrita no parágrafo anterior deverá participar de processo de readaptação e reabilitação profissional, sendo que a garantia de permanência na empresa cessará quando do encerramento do respectivo processo de readaptação e reabilitação profissional.

**§3º.** Ainda que não tenha sido encerrado o processo de readaptação e reabilitação profissional, a garantia de permanência da empresa, de toda forma, terminará após o transcurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da cessação do auxílio-doença acidentário, ou alta médica.

#### **CLÁUSULA 58ª. TRANSFERIDO**

Assegura-se ao empregado transferido, nos termos do art. 469 da CLT, a garantia no emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

### **CAPÍTULO IX – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO CLÁUSULA**

#### **CLÁUSULA 59ª. AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO CUMPRIMENTO**

O empregado será dispensado do cumprimento do aviso prévio de sua iniciativa quando obtido um novo emprego, sem que isto signifique qualquer ônus para o empregador.

#### **CLÁUSULA 60ª. CARTA-AVISO DE DISPENSA**

Será entregue ao empregado carta-aviso contendo os motivos de dispensa com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

#### **CLÁUSULA 61ª. CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão carta de referência aos empregados dispensados sem justa causa, desde que solicitada até o momento da homologação de sua rescisão contratual ou pagamento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA 62ª. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS**

A liquidação dos direitos trabalhistas, ou seja, as verbas rescisórias resultantes da rescisão do contrato de trabalho, deverá ser efetuada nos prazos previstos em lei, com as cominações que esta estabelecer.

**§1º.** Quando o aviso prévio for indenizado e a homologação da rescisão contratual for feita perante o órgão do Ministério do Trabalho e Emprego, o saldo de salário deverá ser pago dentro de 5 (cinco) dias úteis e, em igual prazo, deverá ser anotada a baixa na CTPS com igual cominação.



**§2º.** Quando o último dia do contrato de trabalho, com a projeção do período de aviso prévio – trabalhado ou indenizado – estabelecido pela Lei nº 12.506/2011, recair no trintídio que antecede a data-base da categoria (1º de julho), a indenização adicional de que tratam as Leis nºs 6.708/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas) deverá ser paga juntamente com as verbas rescisórias. Tal indenização adicional não será devida quando o término da projeção do aviso prévio recair após a data-base da categoria, devendo as verbas rescisórias serem pagas com as diferenças decorrentes da correção salarial prevista em Convenção ou Dissídio Coletivo.

### **CLÁUSULA 63ª. HOMOLOGAÇÕES**

Todas as empresas da categoria **ficam obrigadas a homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados, independentemente do tempo de vínculo empregatício**, perante o SINTHORESP, sob pena de nulidade.

**§1º.** A homologação e o pagamento das verbas rescisórias deverão ser procedidos dentro do **prazo de 10 (dez) dias**, contados da extinção do contrato, sob pena de aplicação do disposto no art. 477, § 8º, da CLT.

**§2º.** As homologações deverão ser feitas mediante agendamento, sendo que a assistência no ato de rescisões contratuais será feita sem qualquer ônus para empregados e empregadores, sob pena de nulidade.

**§3º.** Na data da homologação da rescisão contratual, a empresa deverá quitar todas as parcelas do BSF - Benefício Social Familiar e do Seguro de Vida, de modo que tais benefícios estejam ativos e beneficiando a todos os empregados.

**§4º.** As empresas devidamente “**Enquadradas no REPIS**” ficam **dispensadas** de homologar as rescisões de contrato de trabalho de seus empregados, junto ao Sindicato laboral, exceto os estáveis.

### **CLÁUSULA 64ª. HOMOLOGAÇÕES. EMPREGADO ESTÁVEL**

O pedido de demissão do **empregado estável** só será válido quando feito com a assistência do **SINTHORESP**, em qualquer hipótese.

### **CLÁUSULA 65ª. INDENIZAÇÃO POR ANTIGUIDADE**

Na dispensa do empregado, sem justa causa, a empresa conceder-lhe-á, a título de indenização, 2 (dois) dias de salários para cada ano de serviço prestado, sem prejuízo das verbas rescisórias devidas.

**Parágrafo Único.** Para fins de pagamento da presente indenização, somente será levado em consideração o tempo trabalhado pelo empregado após 1º de julho de 1994 até 30 de junho de 2013. Os empregados admitidos a partir de 1º de julho de 2013, quando vierem a ter seus contratos de trabalho rescindidos, não farão jus a esse benefício.

## **CAPÍTULO X – CLÁUSULAS SOCIAIS**



## CLÁUSULA 66ª – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR E EMPRESARIAL - BSF

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços de forma massificada, fomentados pelas entidades convenentes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma solidária, assistencial e sem burocracias.

O **FHORESP e o Sinthoresp** 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.

**Parágrafo Primeiro** – 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, em caso de renovação desta cláusula, não haverá interrupção da prestação dos benefícios nem do custeio e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**I – O empresário e/ou os sócios da empresa poderão ter os mesmos benefícios destinados aos empregados, bastando se inscreverem na lista e recolher o(s) valor(es) respectivo(s).**

**Parágrafo Segundo** – 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 a partir de 10/08/2025**, o valor **total de R\$66,00 (sessenta e seis reais)**, 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.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores.

**I – IMPORTANTE:** Caso a empresa opte pela adesão ao **REPIS**, descrito na Clausula 3ª, terá direito a um desconto de **16,66%**, ou seja, o custeio desta clausula passará a ser de **R\$55,00 (cinquenta e cinco reais)** por mês, por trabalhador que possua, com os mesmos benefícios. Para fazer jus ao desconto, a empresa deverá encaminhar para o e-mail [atendimento@beneficiosocial.com.br](mailto:atendimento@beneficiosocial.com.br), a respectiva **Certidão de Enquadramento ao Repis**, disponibilizado pelo FHORESP e pelo Sinthoresp, antes do vencimento do próximo boleto. 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.



a) – A empresa deverá negociar a regularização de eventuais débitos existentes junto à gestora para adesão ao REPIS.

**Parágrafo Terceiro** – 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.

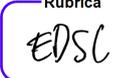
**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o **empregador** deverá preencher o comunicado disponível no website da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

I. 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.**

**Parágrafo Quinto** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para **enquadramento da empresa ao REPIS**, bem como, 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.

**Parágrafo Sexto** – 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.

I – O inadimplemento do custeio desta cláusula nos termos do parágrafo anterior poderá, ainda, ensejar a **inclusão do nome da empresa nos órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes**, mediante solicitação da entidade patronal, isentando de toda e qualquer responsabilidade a entidade laboral.

DS Rubrica  
 



**Parágrafo Sétimo** – 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.

**I** – Na hipótese acima, 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 a 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.

**II** – 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.

**III** – 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.

**IV** – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, ela fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

**V** – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

**VI** – 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.

**Parágrafo Oitavo** – 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.

**Parágrafo Nono** – 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.

**Parágrafo Décimo** – 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.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – 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, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

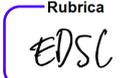
**II** – Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos 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.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo 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.

**I** – 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.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

DS  

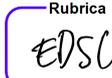
 Rubrica  


<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>DESCRIPTIVO</b>
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X R\$ 660,00	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\$ 330,00	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	1x R\$ 12.300,00	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.

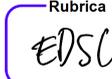
BENEFÍCIO ALIMENTAR	6x	R\$ 330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO 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 GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
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 APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ 5 CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A CONTAR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.

BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
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.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ONLINE COM CLÍNICO GERAL AOS TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO 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 ATENDIMENTO MÉDICO ONLINE GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, CONSULTA MÉDICA ON-LINE, COM ESPECIALISTA, SEM CUSTO, DURANTE SUA GESTAÇÃO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS DO MINISTÉRIO DA SAÚDE.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.

DS Rubrica  

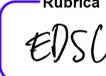


BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO PARTO PREMATURO	1X	R\$ 1.000,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR (A), EM DECORRÊNCIA DE PARTO PREMATURO, RECÉM-NASCIDO VIVO, COM MENOS DE 37 SEMANAS COMPLETAS DE GESTAÇÃO, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO DOENÇA CONGÊNITA	1X	R\$ 3.345,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), COM INVALIDEZ PERMANENTE POR DOENÇA CONGÊNITA, DESDE QUE DIAGNOSTICADO OU EVIDENCIADO EM ATÉ 6 MESES APÓS O PARTO, 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 DESPESAS.
BENEFÍCIO ANTECIPAÇÃO DE MANUTENÇÃO DE RENDA POR DOENÇA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO, EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE POR DOENÇA; UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, A TÍTULO DE ANTECIPAÇÃO DO BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR.
BENEFÍCIO ECONOMIA DE ENERGIA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO A REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$200,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERDE. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO VIDA EM GRUPO - TRABALHADORES	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA APÓLICE DE SEGURO COM AS COBERTURAS ABAIXO DESCRITAS:

DS  
  
 Rubrica  


		<p>Nº Apólice: 60197</p> <p><b>PLANO PRATA</b></p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>COBERTURAS</th> <th>Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual</th> <th>Limite Máximo de Cap. Segurado Individual</th> <th>Carência</th> <th>Franquia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BÁSICA-MORTE</td> <td>10.000,00</td> <td>10.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>INV FUNC PERM/TOTAL P/</td> <td>10.000,00</td> <td>10.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>AA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO</td> <td>2.000,00</td> <td>2.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>VERBAS RESCISÓRIAS</td> <td>5.000,00</td> <td>5.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>AUXÍLIO NATALIDADE</td> <td>800,00</td> <td>800,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>IPA-INV. PERM T/PARC</td> <td>10.000,00</td> <td>10.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> <tr> <td>AUXÍLIO FUNERAL TITULAR-</td> <td>5.000,00</td> <td>5.000,00</td> <td>Não há</td> <td>Não há</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>SERVIÇOS CONTRATADOS</b> Tokio Marine Assistência Psicológica, Funeral Individual até R\$ 5.000,00, Assistência Domiciliar I (chaveiro, eletricitista, encanador, vidraceiro), Assist Orientação Nutricional Individual, Cartão Alimentação até R\$ 2.000,00, Desconto Farmácia</p> <p>Accese o QR Code abaixo e veja mais detalhes sobre as assistências</p> 	COBERTURAS	Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual	Limite Máximo de Cap. Segurado Individual	Carência	Franquia	BÁSICA-MORTE	10.000,00	10.000,00	Não há	Não há	INV FUNC PERM/TOTAL P/	10.000,00	10.000,00	Não há	Não há	AA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	2.000,00	2.000,00	Não há	Não há	VERBAS RESCISÓRIAS	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há	AUXÍLIO NATALIDADE	800,00	800,00	Não há	Não há	IPA-INV. PERM T/PARC	10.000,00	10.000,00	Não há	Não há	AUXÍLIO FUNERAL TITULAR-	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há
COBERTURAS	Limite Mínimo de Cap. Segurado Individual	Limite Máximo de Cap. Segurado Individual	Carência	Franquia																																						
BÁSICA-MORTE	10.000,00	10.000,00	Não há	Não há																																						
INV FUNC PERM/TOTAL P/	10.000,00	10.000,00	Não há	Não há																																						
AA-AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO	2.000,00	2.000,00	Não há	Não há																																						
VERBAS RESCISÓRIAS	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há																																						
AUXÍLIO NATALIDADE	800,00	800,00	Não há	Não há																																						
IPA-INV. PERM T/PARC	10.000,00	10.000,00	Não há	Não há																																						
AUXÍLIO FUNERAL TITULAR-	5.000,00	5.000,00	Não há	Não há																																						
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTOS COM VIAGEM	SIM	TEM COMO OBJETIVO REDUZIR OS CUSTOS DAS EMPRESAS, DOS TRABALHADORES E SEUS FAMILIARES COM VIAGENS SEJAM A TRABALHO OU LAZER.																																								

BENEFÍCIOS PARA OS CÔNJUGES E FILHOS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRIÇÃO
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL – CÔNJUGE	1X R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO, 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 FINANCEIRO IMEDIATO + INCAPACITAÇÃO CÔNJUGE	1X R\$ 6.690,00	NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA PARA ATENDER DESPESAS EMERGENCIAIS.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL - FILHOS	1X R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO, 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.

DS  
  
 Rubrica  


BENEFÍCIO FINANCEIRO IMEDIATO + INCAPACITAÇÃO FILHOS	1X	R\$ 6.690,00	NO MOMENTO DA REALIZAÇÃO DOS PROCEDIMENTOS FUNERAIS SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA DIRETAMENTE AO ARRIMO DA FAMÍLIA PARA ATENDER DESPESAS EMERGENCIAIS.
------------------------------------------------------	----	--------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 2.230,00	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	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS. CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER

		DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENIENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.
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 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 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.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SEGMENTO, INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBERÃO DESCONTOS DE PELO MENOS 18%.
BENEFÍCIO ATENDIMENTO PSICOLÓGICO DURANTE AFASTAMENTO - NR1	SIM	TEM COMO OBJETIVO DISPONIBILIZAR CONSULTAS SEJAM PSICOLÓGICAS OU PSIQUIÁTRICAS, DURANTE O TEMPO DE AFASTAMENTO, ABRANGIDOS PELA NR1, SEM LIMITE DE CONSULTAS.
BENEFÍCIO LAUDO PRELIMINAR PSICOLÓGICO	SIM	TEM COMO OBJETIVO, REGISTRAR AS CONDIÇÕES PSICOLÓGICAS INICIAIS DO COLABORADOR ATRAVÉS DE LAUDO, ANTES DE SEU INGRESSO EFETIVO NAS ATIVIDADES LABORAIS, É UMA AVALIAÇÃO REALIZADA A PRINCÍPIO NO MOMENTO DA ADMISSÃO DO TRABALHADOR. ESSA MEDIDA ESTÁ ALINHADA COM AS DIRETRIZES DA NR 1 – DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS, QUE PREVEEM A

		ADOÇÃO DE AÇÕES PREVENTIVAS NO ÂMBITO DA SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO. TAL LAUDO É SIGILOSO E SERÁ SOLICITADO EM CASO DE LITÍGIO, DE FORMA A PROTEGER AS EMPRESAS NAS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS.
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**Parágrafo Décimo Terceiro** - 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.

#### **67ª - DA ASSISTÊNCIA A TRABALHADORES COM PROBLEMAS PSICOSSOCIAIS**

As partes signatárias alertam sobre a necessidade de as empresas observarem e cumprirem os termos da NR-1, especialmente em relação à nova redação que futuramente entrará em vigor, consoante definido pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que destaca que riscos psicossociais como estresse, assédio e carga mental excessiva deverão ser identificados e gerenciados pelos empregadores como parte das medidas de proteção à saúde dos trabalhadores.

**Parágrafo único.** A adesão da empresa ao BSF já supre em parte o cumprimento da NR-1.

#### **68ª – DO SEGURO DE VIDA**

O seguro de vida, conforme já estipulado na CCT anterior, está englobado no BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR – BSF (cláusula 66ª), contudo, por se tratar de serviço terceirizado e não próprio do BSF, seu não pagamento importa em inadimplemento do SEGURO DE VIDA, aplicando-se, portanto o parágrafo 7º da referida cláusula, ou seja, *“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 a que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito.”*

#### **CLÁUSULA 69ª. PLANO DE SAÚDE**

As empresas com faturamento acima do limite de R\$4.800.000,00, estabelecido na cláusula 5ª, para se enquadrarem no REPIS com a contrapartida do Plano de Saúde deverão concedê-lo integralmente a todos os colaboradores, atendendo as normas previstas na Lei 9.656/98, no padrão enfermária.



§1º. A indicação da Operadora de Saúde, nomeada pelas entidades convenentes tem por objetivo assegurar a representatividade sindical no processo de contratação das empresas, diante das inúmeras ofertas de padrão inferior disponíveis no mercado e que não atendem as coberturas mínimas, qualidade dos serviços prestados, ampla e eficiente rede credenciada na região abrangida por esta CCT, combinado com preços que possam ser suportados pelas empresas.

§2º. A FHORESP e o Sinthoresp seguem prospectando e avaliando o credenciamento de novas operadoras, sendo que até o momento de fechamento deste instrumento, recomendam:

- HAPVIDA – Notredame: Plano Especialmente desenvolvido para o FHORESP e Sinthoresp (entre em contato com seu sindicato para obter mais informações).

§3.º Por enquanto, ficam preservadas as condições pré-existentes dos contratos de planos de saúde já contratados, na vigência das Convenções Coletivas anteriores, contudo, as empresas devem providenciar a migração oportuna para a operadora indicada acima.

§4º. Os valores relativos ao plano de saúde, quando suportados pela empresa, não comporão os salários dos empregados e, portanto, conforme estabelecido na legislação vigente, não sofrerão incidência de qualquer encargo social ou trabalhista.

§5.º Ao empregado será facultada a inclusão de seus dependentes (cônjuge e filhos menores de 18 anos) no plano de saúde contratado, hipótese na qual a empresa deverá providenciar a inclusão e estará autorizada a descontar integralmente (ou parcialmente, se assim o empregador quiser) do salário do empregado o valor das mensalidades relativas aos dependentes incluídos.

§6º. Regra de Transição:

Considerando que a presente CCT traz um significativo avanço e altera a estrutura da sistemática de Pisos Salariais utilizada na CCT anterior (2023-2025), que tinha 4 Pisos Salariais, sendo dois deles reduzidos para as empresas que concedem Plano de Saúde;

Considerando ainda que a CCT vigente (2025-2027), incorpora a sistemática de apenas dois Pisos Salariais (REPIS e Normativo);

I. As empresas que na vigência da CCT anterior (2023-2025), já concediam Plano de Saúde aos seus empregados, deverão manter o Plano de Saúde, **no mínimo**, até a próxima data base (30.06.2026), se vigente o contrato de trabalho, independentemente do porte ou regime tributário, bem como, de estarem enquadradas ou não ao REPIS.

## **CLÁUSULA 70ª. PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR FECHADA**

Por meio da Portaria PREVIC nº 239, de 26 de abril de 2021, publicada no DOU de 30/04/2021, o sindicato profissional logrou constituir a PREVINA-SINTHORESP ENTIDADE FECHADA DE PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR (Processo nº 44011.006627/2020-67), para



concessão de previdência fechada, complementar à previdência oficial.

**§1º.** O aporte em favor dos empregados será objeto de livre negociação entre o sindicato laboral e as empresas.

**§2º.** O benefício de que trata a presente cláusula é inteiramente facultativo, dependendo sua concessão e sua forma de manutenção da assinatura de convênio específico, a ser firmado pela empresa interessada junto ao sindicato laboral.

**§3º.** Assegura-se aos empregados da empresa, ao ser firmado o convênio, que os valores sejam descontados diretamente no holerite e o seu devido repasse ao fundo complementar, bem como o direito de incluir seus dependentes no benefício, desde que paguem o valor devido para cada dependente.

**§4º.** As obrigações do benefício de que trata a presente cláusula são exclusivas do sindicato laboral e da empresa especializada pela realização do serviço, não recaindo qualquer responsabilidade às empresas e entidades sindicais patronais.

#### **CLÁUSULA 71ª. FORNECIMENTO DE REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão refeições nos locais de trabalho, podendo descontar de seus empregados até o limite de **1%** (um por cento) do menor piso salarial, como participação.

**§1º.** Tratando-se de empresa cuja atividade econômica não compreenda o serviço de refeições, esta fornecerá a seus empregados vale-refeição, **no valor unitário de R\$ 50,00 à razão de um para cada dia de trabalho**, sem prejuízo da faculdade legal de desconto permitido pelo PAT, ou outro sistema que venha a ser instituído, ficando ressalvadas as condições mais favoráveis aos empregados.

**§2º.** Para as empresas devidamente "**Enquadradas no REPIS**", o Vale-Refeição será no valor unitário de **R\$ 40,00**

**§3º.** O fornecimento de refeição in natura ou de vale-refeição não possui natureza salarial, não integrando o salário ou a remuneração para nenhum efeito.

#### **CLÁUSULA 72ª. VALE-ALIMENTAÇÃO**

Em substituição ao benefício previsto na cláusula anterior, as empresas que não fornecem refeições nos locais de trabalho poderão optar pela concessão de vales-alimentação a seus empregados, cujo valor mensal equivalerá à multiplicação **do valor unitário R\$ 50,00 pela quantidade de dias** trabalhados no mês em referência.

**§1º.** Para as empresas devidamente certificadas no **REPIS**, o Vale-Refeição será no valor unitário de de **R\$ 40,00**

**§2º.** A opção pela concessão de vales-alimentação de que trata a presente cláusula, em qualquer caso, dependerá da expressa anuência do empregado.

**§3º.** O vale-alimentação não possui natureza salarial.

DS  
 Rubrica  




### CLÁUSULA 73ª. VALE-TRANSPORTE

As empresas fornecerão o benefício do vale-transporte aos seus empregados, ficando mantidas as demais disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado e a ausência de natureza salarial do benefício.

**§1º.** Para as empresas devidamente “**Enquadradas no REPIS**”, em substituição ao vale-transporte poderá ser concedido Vale-Combustível ou pagamento em dinheiro, exclusivamente através do **GiftPay.app** em valor mensal suficiente ao custeio dos gastos que o empregado teria com transporte de sua casa para o trabalho, entre ida e volta.

**I.** A opção pela concessão do vale através do **GiftPay.app**, em qualquer caso, dependerá da **expressa anuência** do empregado e não terá natureza salarial, não integrando o salário ou a remuneração, para qualquer efeito.

**II.** Por se tratar de benefício em substituição ao vale-transporte, as empresas poderão realizar o desconto de 6%, em analogia ao art. 4º, parágrafo único, da Lei nº 7.418/1985.

### CLÁUSULA 74ª. INSTRUMENTOS DE TRABALHO

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

### CLÁUSULA 75ª. FÉRIAS

As férias a 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.

### CLÁUSULA 76ª. CONVÊNIOS/FARMÁCIA

As Entidades suscitadas recomendarão aos seus representados que, sempre que possível, procurem realizar convênios com farmácias próximas aos locais de trabalho, para a compra de medicamentos e respectivo desconto do seu valor em folha de pagamento.

### CLÁUSULA 77ª. ROUPAS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente uniformes, fardamentos e equipamentos individuais de trabalho aos empregados, sempre que exigidos pelo empregador ou obrigatório por lei.

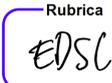
### CLÁUSULA 78ª. MANUTENÇÃO DOS UNIFORMES E FARDAMENTOS

As empresas que não cuidarem elas próprias da manutenção e lavagem dos uniformes e fardamentos, pagarão aos empregados uma ajuda de custo no valor mensal de de **R\$ 78,03** (setenta e oito reais e três centavos), para tal finalidade.

**§1º.** As empresas “**Enquadradas no REPIS**” pagarão a taxa de manutenção a que se refere o caput, no valor mensal de **R\$ 65,03** (sessenta e cinco reais e três centavos).

**§2º.** A ajuda de custo de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

DS Rubrica  





**§3º.** Não se aplica a taxa de manutenção prevista na presente cláusula no caso de fornecimento de apenas um avental.

#### **CLÁUSULA 79ª. QUEBRA DE CAIXA**

Fica garantida a gratificação de quebra de caixa no valor de **R\$ 109,90** (cento e nove reais e noventa centavos), àqueles empregados que exerçam permanentemente o cargo de caixa.

**§1º.** As empresas “**Enquadradas no REPIS**” pagarão a taxa a que se refere o caput no valor de **R\$ 91,59** (noventa e um reais e cinquenta e nove centavos);

**§2º.** A gratificação de que trata a presente cláusula possui caráter indenizatório, não integrando a remuneração do empregado para fins de qualquer direito trabalhista.

#### **CLÁUSULA 80ª. CRECHE E PRÉ-ESCOLA**

É obrigatória a instalação de local destinado à guarda de crianças na idade de amamentação, quando existentes nos estabelecimentos mais de 30 (trinta) mulheres maiores de 16 (dezesesseis) anos, facultado o convênio com creches.

#### **CLÁUSULA 81ª. ALEITAMENTO MATERNO**

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações do art. 389, §§ 1º e 2º, da CLT.

#### **CLÁUSULA 82ª. ADOTANTES**

Fica garantida a licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, nos termos da Lei 12.010/2009.

#### **CLÁUSULA 83ª. FILHOS COM DEFICIÊNCIA – PCD**

As empresas pagarão aos seus empregados que tenham filhos com deficiência, um auxílio mensal, equivalente a 30% do piso salarial aplicável à empresa, por filho nessa condição, ressalvando-se as condições pré-existentis mais vantajosas.

**§1º.** As empresas que efetivamente informarem seus empregados acerca da existência dessa cláusula, somente estarão obrigadas ao pagamento do auxílio a partir do momento em que o empregado comprovar perante o empregador a condição de genitor de filho com deficiência.

**§2º.** As empresas “**Enquadradas no REPIS**” pagarão o percentual de 20% do piso salarial aplicável à empresa.

#### **CLÁUSULA 84ª. COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIOS POR ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa complementar os benefícios da Previdência Social até o limite do salário devido, como se o trabalhador estivesse na ativa, sempre que se trate de acidente do trabalho, durante 60 (sessenta) dias.

DS  
 Rubrica  


## CAPÍTULO XI – SAÚDE, SEGURANÇA E MEDICINA DO TRABALHO

### **CLÁUSULA 85ª. PROTEÇÃO AO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES**

Fica expressamente vedado o trabalho das empregadas gestantes e lactantes em ambientes considerados perigosos ou insalubres, em qualquer grau.

### **CLÁUSULA 86ª. EQUIPAMENTOS INDIVIDUAIS DE PROTEÇÃO**

Será garantido o fornecimento gratuito aos empregados dos **equipamentos e meios de proteção individual**, quando necessários à execução dos serviços ou exigidos por lei, enquanto perdurar a vigência do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA 87ª. CAMAREIRAS E ARRUMADEIRAS**

Considerando que as camareiras e arrumadeiras estão mais suscetíveis a problemas musculoesqueléticos – tais como lesões graves e crônicas em articulações, na lombar e nas mãos, lesão por esforços repetitivos, etc. –, e estando também mais expostas a riscos de acidentes com objetos perfuro-cortantes e contaminação por produtos químicos, as empresas estão obrigadas a tomarem tais providências em relação a estas trabalhadoras:

- a)** Fornecimento e exigência de uso dos EPI's adequados, de acordo com as Normas Regulamentadoras, tais como luvas de látex, botas impermeáveis, máscaras e óculos; e
- b)** Exame médico-ocupacional periódico semestral, para prevenção de eventuais doenças ocupacionais, em virtude da atividade desenvolvida;

**Parágrafo único.** Em razão do **Dia da Camareira e Arrumadeira** a ser comemorado anualmente no dia **19 de novembro**, deve ser concedida uma folga extra adicional as camareiras e arrumadeiras em comemoração a data festiva, na própria data ou em até **60 (sessenta) dias a critério do empregador**, sem prejuízo da folga semanal e da folga dominical a que as trabalhadoras normalmente fazem jus.

### **CLÁUSULA 88ª. CONDIÇÕES MÍNIMAS DE HIGIENE**

As empresas adotarão as seguintes medidas de higiene nos locais de trabalho, em favor de seus empregados:

- a)** Fornecimento de água potável; e
- b)** Ventilação adequada.

**Parágrafo único.** A **FHORESP** (entidade patronal) recomendará às empresas que mantenham sanitários separados para homens e mulheres, chuveiros com água quente, os sanitários com produtos destinados à higiene pessoal de seus empregados, e àquelas que se utilizarem de mão de obra feminina, que tenham à disposição das mesmas absorventes higiênicos para uso em situações de emergência.



## **CLÁUSULA 89ª. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO**

As empresas remeterão ao sindicato cópia da Comunicação de Acidente do Trabalho, no prazo de 10 dias úteis, após sua efetivação.

## **CAPÍTULO XII – RELAÇÕES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA 90ª. DO EXERCÍCIO DO DIREITO DE OPOSIÇÃO À CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

A. As partes convenientes, seguindo o modelo proposto pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, nos autos dos Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, e em respeito aos princípios constitucionais da democracia e cidadania, e, portanto, aos seus representados (categorias profissional e econômica integralmente, sem distinguir entre associados ou não as respectivas entidades), se comprometem, de forma irrevogável, a observar rigorosamente o direito dos trabalhadores ao exercício do direito de oposição.

B. Todos os trabalhadores têm garantido o exercício ao direito de oposição, o qual deverá ser exercido em sua plenitude, fruto de livre manifestação de vontade dos trabalhadores, em especial, no que concerne ao direito de não aderir à cláusula objeto de acordo coletivo firmado entre empregador e o sindicato profissional.

§ 1.º No que tange ao desconto da contribuição assistencial, somente os não associados poderão opor-se, observando a forma e prazo assinalados na Convenção Coletiva.

§ 2.º A sindicalização superveniente à oposição gerará automaticamente a retratação quanto à oposição apresentada.

§ 3.º A oposição de que se trata na presente cláusula, por ser figura jurídica atípica, é a adequação da figura da manifestação de discordância prevista apenas no artigo 545 da CLT, específico para a contribuição associativa, consoante esclarecido pelo Min. Marco Aurélio no julgamento da Adin 3206: *"Vale frisar que o artigo 545 desse diploma, ao estabelecer a necessidade de autorização, refere-se não à contribuição sindical de que cuida o artigo 513, alínea "e", mas as mensalidades devidas ao sindicato"*.

## **Cláusula 91ª. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL. ARTIGO 513, "E", DA CLT. OBRIGATORIEDADE DE DESCONTO E RECOLHIMENTO, PELA EMPRESA, EM FAVOR DO SINDICATO PROFISSIONAL.**

A. Fica esclarecido para efeito desta cláusula que a Assembleia Geral Extraordinária deliberou pela fixação da contribuição assistencial da ordem de 1,5% do salário, inclusive 13º salário, **cujos valores mínimo de R\$ 57,00** (cinquenta e sete reais) e **valor máximo de**

**R\$ 114,00** (cento e catorze reais) em **JULHO DE 2025**, serão reajustados nos mesmos moldes da estipulação contida na cláusula 3ª, em 01/07/2026 e serão divulgados em circular conjunta a ser firmada pelo sindicato laboral e a Federação, tão logo o INPC seja divulgado (o que, espera-se, ocorra em meados de julho/2026), ficando assegurado ao trabalhador que contribuir com o valor-teto o direito de sindicalizar-se sem ter que pagar a mensalidade associativa, bastando, para tanto, o trabalhador nesta condição apresentar-se na Secretaria Geral da entidade, munido da CTPS e do último recibo de pagamento para comprovar o recolhimento do valor-teto ora estabelecido.

- B.** O recolhimento pela empresa será feito até o dia dez de cada mês, mediante boleto bancário disponibilizado pelo sindicato profissional (por meio de seu sítio na internet ou remessa via Correios), sob pena de a primeira ter de pagar ao segundo o montante que tenha deixado de recolher, além de multa, por descumprimento desta cláusula no importe de 20% 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.

#### **Direito de Oposição**

- C.** Foi garantido ao empregado não sindicalizado o direito de oposição ao desconto da contribuição, desde que o tenha feito pessoalmente, fruto de livre manifestação de vontade do trabalhador, **na Sede Central** da entidade – Rua Taguá, 282, Liberdade, em São Paulo– SP **ou nas subsedes: ATIBAIA** – Rua Clóvis Soares, 853, Alvinópolis; **GUARULHOS**- Rua Francisco Antônio de Miranda, 114, Jardim Guarulhos; **MOGI DAS CRUZES** – Rua Professora Leonor de Oliveira Melo, 19, Jardim Santista; **OSASCO** – Rua Dr Mario Pinto Serva, 30, Centro; **SANTO AMARO** –Rua Dr Carlos Augusto de Campos, 40, **ZONA LESTE**- Av Amador Bueno da Veiga, 1737, Penha, conforme **deliberação da Assembleia Geral havida aos 3 de abril de 2025**, no prazo de 10 (dez) dias, ou seja, **entre os dias 23/06/2025 e 02/07/2025**, cujas datas de início e término **foram divulgadas no Jornal Folha de São Paulo, edição de 18 de junho de 2025, página A20**;
- D.** Oposições levada a efeito mediante listas ou cartas, mesmo enviadas ao Sindicato profissional através de cartório, serão consideradas desacato à Assembleia Geral e nulas de pleno direito, na forma do artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.
- E.** As partes celebrantes da presente Convenção Coletiva consignam o entendimento de que o custeio da luta sindical por todos os membros da categoria profissional, sejam eles sindicalizados ou não, não implica, de forma alguma, em afronta ao princípio da liberdade sindical, em especial, porque o desconto da contribuição assistencial não se configura em sindicalização automática e, considerando-se ainda que há uma efetiva desproporção entre o volume de material produzido para orientar os trabalhadores a apresentarem oposições e aquele utilizado para orientar os trabalhadores sobre a importância de serem sindicalizados, sendo que somente deveria ser cabível a aceitação de uma oposição após a perfeita instrução dos trabalhadores, para que pudesse se constatar que se trata de efetiva manifestação de suas vontades, devendo ser considerado dever de todas as instituições que tratam sobre o tema envidar esforços neste sentido a exemplo do

Ministério Público da Bahia, que lançou a “Cartilha sobre Liberdade Sindical” resultado de acordo firmado entre o MPT e a Brasway S.A. Indústria e Comércio.

### **Alteração do valor da contribuição**

**F.** Sempre que na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho houver reajustamento salarial, a contribuição será reajustada, na mesma proporção, com arredondamento para cima.

### **Inexistência de outro tipo de contribuição**

**G.** Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho, não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, art. 8º, IV), razão pela qual as partes reconhecem a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas de Contribuição Assistencial prevista na lei ordinária, expressamente autorizada pelo artigo 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma Corte Suprema, abaixo transcrito.

**H.** Neste ato as empresas assumem, através do Sindicato representante da categoria econômica, ora conveniente, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão nos autos do ARE1018459, em sede de embargos de declaração Recurso Extraordinário com Agravo, a constitucionalidade das contribuições assistenciais, estando em maioria sendo explicitado o entendimento de que: **“É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição”**.

**I.** As empresas assumem, da mesma forma, o entendimento da Segunda Turma, do C. STF, esposados nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 1º-08-2002, cujos eminentes Relatores foram respectivamente os ministros MARCO AURÉLIO e NELSON JOBIM, bem como os entendimentos exarados pelo Colendo TST e Egrégio TRT da 2ª Região, na sequência transcritos:

“EMENTA: (Ministro Marco Aurélio)

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10.08.2001).”

Conclusão final, do mesmo julgamento unânime:

“Por tais razões, conheço deste recurso extraordinário e o provejo, para inverter a conclusão a que chegaram Juízo e Órgão revisor, julgando assim, improcedentes os pedidos formulados na ação principal e na cautelar, portanto, tenho as autoras como compelidas a satisfazer a contribuição que, por sinal, como está na sentença de folha 160, foi prevista em convenção coletiva de trabalho firmada entre o sindicato-réu e a entidade

patronal respectiva.”

Recurso Extraordinário nº 337.718-3

“DECISÃO. (Ministro Nelson Jobim)

O Sindicato agravante transcreve precedente mais recente da Segunda Turma para sustentar o restabelecimento integral da Cláusula impugnada.

Destaco, na ementa:

CONTRIBUIÇÃO – CONVENÇÃO COLETIVA. A contribuição prevista em convenção coletiva, fruto do disposto no artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho, é devida por todos os integrantes da categoria profissional, não se confundindo com aquela versada na primeira parte do inciso IV do artigo 8º da Carta da República. (RE-189.960-3, MARCO AURÉLIO, DE 10-08-2001).

Estive presente no julgamento do referido recurso.

Acompanhei MARCO AURÉLIO.

Coerente com a posição tomada, dou provimento ao regimental para conhecer e prover integralmente o RE do SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC e outros.

Publique-se.

Brasília, 1º de agosto de 2002.

Ministro MARCO AURÉLIO – Relator”

“CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL - Tenho por entendimento que, na medida em que fica expressamente assegurada a oposição dos empregados, associados ou não ao sindicato, ao pagamento da taxa criada, não há como se vislumbrar qualquer violação do preceito constitucional da liberdade do empregado de se associar. O que está sendo dito é da razoabilidade, especialmente quanto aos não sindicalizados, no sentido de que devam contribuir para o sindicato, com a taxa prevista, pelo sucesso obtido no dissídio. Não aplico o Precedente Normativo nº 119 desta Casa, uma vez que ele afirma que a cobrança da contribuição assistencial do não associado fere a liberdade sindical, invocando os arts. 5º e 8º da Constituição Federal. Examinando essa matéria, o STF tem decidido reiteradas vezes que a contribuição assistencial não tem -status- constitucional, logo, não há como se aplicar norma constitucional quando o STF diz que essa aplicação é indevida. Recurso Ordinário em Ação Anulatória a que se dá provimento em parte. TST – ROAA – 15/2004-000-20.00.0 (Ac. SDC) – 20ª Reg. – Relator Min. Jose Luciano de Castilho Pereira – DJ 1.7.05, pág. 445”

“1.3.1. Note-se que o inciso III do art. 8º da CF recepcionou o disposto no art. 513, “a”, da CLT, pois a norma constitucional dispõe que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas”, redação que se iguala ao texto da lei ordinária, validando-a. Portanto, se a contribuição assistencial, de acordo com o posicionamento do STF, não tem origem constitucional, concluiu-se que não procede a afirmação contida no PN 119 do TST, de que a fixação da contribuição assistencial a todos os membros da categoria ofende a

Constituição Federal. Ao contrário, a previsão está na lei e seria necessária a declaração de sua inconstitucionalidade para que seja aceita tal restrição. Aliás, existe até mesmo uma impropriedade na discussão teórica, pois o PN 119 faz referência ao art. 5º, inciso XX, e art. 8º, inciso V, que tratam da filiação e desfiliação do trabalhador ao sindicato, questão esta que não se identifica com a prerrogativa de estipular contribuição assistencial em negociação coletiva. Uma regra trata do direito de livre associação do trabalhador a uma entidade sindical ou profissional e outra é a prerrogativa do sindicato de impor, em assembleia, a contribuição assistencial. A filiação ou desfiliação remonta à vontade subjetiva do trabalhador de querer participar da vida sindical e tirar proveito pessoal das vantagens que a entidade oferece aos associados (colônia de férias, serviço médico e odontológico, empréstimos, cursos etc.). **A faculdade de associar-se ou não à entidade sindical, conforme previsto no art. 5º, inc. XX, e no art. 8º, inc. V, da CF, não guarda nenhuma identidade com o estabelecimento de contribuições em assembleia da entidade sindical. Associado é aquele que contribui mensalmente para fazer uso das vantagens que o sindicato oferece aos seus associados. É verdade que ninguém pode ser obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a entidade sindical.** Mas também é verdade que ninguém tem a faculdade de filiar-se ou de desfiliar-se de sua categoria profissional a que pertence. Em relação à categoria profissional é impertinente falar em filiar-se ou desfiliar-se. O sindicato representa a todos os trabalhadores da categoria e não está proibido pela Constituição de votar contribuições a todos. O que a constituição proíbe é a fixação de contribuição confederativa abrangendo associados e não associados. Como escreveu Campos Batalha: “Ninguém será obrigado a sindicalizar-se ou a manter-se filiado a sindicato, como associado. Entretanto, a pertinência à categoria não exclui a liberdade de sindicalização e é inerente à própria organização sindical (Sindicatos/Sindicalismo, LTr, ed. 1992)” (Processo TRT/SP nº 00958.2009.042.02.00-4 – 6ª Turma – Rel. Des. Luiz Edgar Ferraz de Oliveira) (destaques nossos).

#### **Da aprovação pelo Ministério Público do Trabalho da 2ª Região**

**J.** As partes convenientes informam aos seus representados que a redação da presente cláusula conta com a aprovação do Ministério Público do Trabalho da 2ª Região, defensor dos interesses sociais e individuais indisponíveis dos trabalhadores (CF, art. 127, caput), como se afere nos autos dos Inquéritos Cíveis nos 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2.

#### **K. Da aplicabilidade do Artigo 5º, II, da Constituição Federal**

CF, Art. 5º. [...]

II – Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Este dispositivo constitucional autoriza o Suscitante a fixar contribuição por meio de sua assembleia, “em virtude” de lei, que é o Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art.3º, letra “f”, através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante essa prerrogativa



posteriormente recepcionada pelo Art. 513, "e" da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

### **Segurança Jurídica, Proteção Constitucional.**

**L.** Pelo Artigo 7º, incisos VI e XXVI, que reconhecem a Convenção Coletiva de Trabalho, com poderes até para reduzir salários; pelo Art. 5º inciso XXXVI, que assegura que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada"; pelo Decreto-Lei nº 1.402 de 5 de julho de 1939, Art. 3º, letra "f", através do qual o Estado Brasileiro atribui ao suscitante a prerrogativa posteriormente recepcionada pelo Art. 513, "e" da CLT, - Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

### **Do direito adquirido**

**M.** A investidura do suscitante na condição de entidade sindical, capaz de representar e gerir os destinos de uma categoria profissional com prerrogativas que foram recepcionadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei, 5.452, de 1º de maio, de 1943 e por todas as Constituições do País configura o direito adquirido em relação à prerrogativa de impor contribuições a todos os integrantes da categoria profissional representada; Para observar-se o disposto no inciso II, do Art. 5º, da Lei Maior, faz-se o que a lei manda e a Convenção Coletiva de Trabalho faz lei entre as partes, posto que reconhecida pelo Artigo 7º, VI e XXVI.

### **Do Ato Jurídico Perfeito**

**N.** O Termo de Ajuste de Conduta – TAC, assinado perante o Ministério Público do Trabalho, da 2ª Região, - Inquéritos Cíveis nºs 000895.2005.02.000/1 e 001882.2012.02.000/2, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da classe, é um ato jurídico perfeito, posto que dele emanam direitos e obrigações, tais como a possibilidade de o suscitante preservar a assistência tradicionalmente prestada aos trabalhadores e seus familiares, mantendo para tanto seu quadro de funcionários da ordem de mais de 500 funcionários.

### **CLÁUSULA 92ª. INADIMPLÊNCIA PRETÉRITA E ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO**

As empresas que deixaram de descontar e recolher ao sindicato profissional as contribuições fixadas pelas assembleias autorizadas das convenções coletivas de trabalho, mas que passarem a cumprir tal obrigação rigorosamente a partir de agora, poderão pagar o débito em **60 parcelas** mensais iguais.

Parágrafo único. A vantagem do parcelamento acima referido cessará na hipótese de nova inadimplência.

DS  Rubrica 



### **CLÁUSULA 93ª. ESTÍMULO À SINDICALIZAÇÃO E À SOLIDARIEDADE**

A empresa se compromete a envidar esforços de conscientização de seus empregados no que concerne à política de solidariedade entre os integrantes da classe trabalhadora. Para tanto, a empresa incentivará e/ou não discriminará a filiação de seus empregados ao seu sindicato representativo, propiciando a implantação do previsto nas normas coletivas da categoria, inclusive no que se refere ao desconto da mensalidade associativa na folha de pagamento e oportuno repasse à respectiva entidade sindical.

Já as demandas advindas das normas trabalhistas e da nova economia conduzem as empresas ao associativismo sindical patronal, como única entidade com legitimidade legal de execução de políticas e ações coletivas que impactam positivamente o ambiente de negócios e, em consequência, a manutenção e a geração de empregos.

### **CLÁUSULA 94ª. MENSALIDADES ASSOCIATIVAS**

Obrigam-se as empresas a descontar, em folha de pagamento, as mensalidades associativas de seus empregados, mediante prévia comunicação do sindicato suscitante, o qual remeterá às mesmas relações de seus associados que tenham autorizado o desconto em folha.

**Parágrafo único.** Juntamente com o recolhimento das contribuições descontadas, as empresas informarão eventuais desligamentos ou afastamentos que justifiquem a devolução dos recibos.

### **CLÁUSULA 95ª. CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS À FHORESP**

#### **I - DA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL PATRONAL**

**§1º.** A Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, em favor da FHORESP, é de cumprimento **obrigatório** para todas as empresas, sem exceções, de todos os portes econômicos, filiadas e não filiadas de: meios de hospedagem em geral, bares, restaurantes, delivery, padarias que servem refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas que comercializam alimentação preparada e bebidas à varejo, e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial.

**a)** Nesse sentido, o E. Supremo Tribunal Federal **julgou a validade da imposição da contribuição assistencial, prevista no artigo 513 da CLT, inclusive aos não filiados ao sistema sindical**, conforme Tema 935, com repercussão geral;

**b)** Conforme previsto ainda, no artigo 513, alínea "e", da CLT, combinado com o artigo 8º da Constituição Federal, bem como, previsão expressa tanto nesta CCT, como na anterior (CCT 2023-2025), que possuem superioridade em relação à legislação, nos termos do artigo 611-A, ou seja, **a norma coletiva que a veicula tem força de lei**; respaldado ainda pela AGE – Assembleia Geral Extraordinária da categoria, de 29.04.2025, 30.05.2023 e anteriores;

**c)** 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 sindicalização automática.

**d)** Para lisura e maior transparência, o direito de oposição ao pagamento seguirá as regras e prazos dispostos em edital específico, publicado após a assinatura deste instrumento, em jornal de grande circulação.

**§2º.** A Contribuição Assistencial/Negocial, deve ser recolhida **até o dia 10, MENSALMENTE**, da seguinte forma:

<b>CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PATRONAL – MENSAL</b>	
	<b>VALOR MENSAL POR EMPREGADO</b>
<b>MEI (com empregado) E DEMAIS EMPRESAS</b>	<b>R\$ 9,90 (nove reais e noventa centavos)</b>
<b>TETO MÁXIMO MENSAL POR EMPRESA</b>	<b>R\$ 2.000 (dois mil reais) por empresa</b>

**I** – Todas as empresas, independentemente do regime tributário a que estejam submetidas, recolherão mensalmente R\$9,90 reais, por empregado que possua, respeitado o teto de R\$ 2.000,00 reais;

**II** – 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 o número de empregados;

**§3º.** 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**, disponibilizado no website: [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br);

**I** – As inadimplentes serão cobradas diretamente ou por empresa credenciada pela FHORESP;

**II** – **O não pagamento até o dia 10 de cada mês sujeitará a 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, além de ação judicial de cumprimento de CCT;**

**III**- Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão continuar recolhendo mensalmente os valores da contribuição assistencial/negocial nos mesmos moldes estipulado nesta cláusula, até a disponibilização do novo boleto com os novos valores, a não

ser que haja disposições específicas em contrário.

### **DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

**§4º.** Ficam sujeitas à Contribuição Sindical Patronal, em favor do FHORESP, todas as empresas de meios de hospedagem a alimentação preparada, prevista no artigo 578 e 580, da CLT, uma vez que teve modificada a natureza jurídica da Contribuição Sindical, conferindo eletividade, mas não a extinguiu;

**I** – 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 a tabela da classe do capital social de cada empresa, disponíveis no website [cntur.com.br](http://cntur.com.br) e [www.fhoresp.com.br](http://www.fhoresp.com.br) juntamente com uma orientação sobre a forma de cálculo, conforme a tabela abaixo:

**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/Negociais Patronais;

### **TABELA II**

Para os agentes do turismo e os empregadores organizados em firmas ou empresas de Agências e Operadoras de Turismo; Hotéis, apart-hotéis, motéis e demais meios de hospedagem; Restaurantes comerciais e de refeições coletivas; Bares, casas de diversão e lazer; Empresas organizadoras de eventos; Parques Temáticos e demais empresas de turismo, em todo território Nacional e para as entidades ou instituições com capital arbitrado (item III alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982 e §§ 3º, 4º e 5º do art. 580 da CLT); nos termos do artigo 1º do Estatuto Social da CNTur que representa exclusivamente no país a categoria do turismo e inciso II do artigo 8º da Constituição Federal.

#### **Valor Base: R\$ 537,05**

	<b>CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (em R\$)</b>	<b>ALÍQUOTA (%)</b>	<b>PARCELA A ADICIONAR AO VALOR BASE (em R\$)</b>
<b>1</b>	<b>de 0,01 a 40.278,75</b>	<b>-</b>	<b>322,23</b>
<b>2</b>	<b>de 40.278,76 a 80.557,50</b>	<b>0,80</b>	<b>-</b>
<b>3</b>	<b>de 80.557,51 a 805.755,00</b>	<b>0,20</b>	<b>483,34</b>
<b>4</b>	<b>de 805.575,01 a 80.557.500,00</b>	<b>0,10</b>	<b>1288,92</b>
<b>5</b>	<b>de 80.577.500.01 a 429.640.000,00</b>	<b>0,02</b>	<b>65.734,92</b>

<b>6</b>	<b>de 429.640.000,01 em diante</b>	<b>Contribuição Máxima</b>	<b>151.662,92</b>
----------	------------------------------------	--------------------------------	-------------------

Observações:

- 1.** As firmas ou empresas e as entidades ou instituições cujo capital social seja igual ou inferior a R\$ 40.278,75 estão obrigadas ao recolhimento da Contribuição Sindical mínima de R\$ 322,23, de acordo com o disposto no § 3º do art. 580 da CLT (alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982), adicionada do Valor Base de R\$ 537,05;
- 2.** As firmas ou empresas com capital social superior a R\$ 429.640.000,01, recolherão a Contribuição Sindical máxima de R\$ 151.662,92, na forma do disposto no § 3º do art. 580 da CLT (alterado pela Lei nº 7.047 de 01 de dezembro de 1982);
- 3.** O recolhimento efetuado fora do prazo será acrescido das cominações previstas no art. 600 da CLT.

#### **CLÁUSULA 96ª. TEMPO DE SERVIÇO DO MANDATÁRIO SINDICAL**

Consideração pelos empregadores, como de efetivo serviço, de até 2 (dois) de seus empregados e durante até 3 (três) dias, uma só vez, no período de vigência do presente acordo, para o exercício de mandato, mediante aviso do sindicato suscitante, com no mínimo 8 (oito) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA 97ª. QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao sindicato suscitante que mantenha quadro de avisos nos locais por ela determinados, visíveis e de fácil acesso para os trabalhadores, para a divulgação de comunicados e matéria de interesse da categoria, para o que deverá o sindicato suscitante fornecer os quadros.

**§1º.** Será vedada a afixação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja, ou que viole a lei vigente.

**§2º.** O material deverá ser encaminhado às empresas, mediante protocolo, para a sua afixação pelo prazo que for solicitado.

#### **CLÁUSULA 98ª. ATUAÇÃO SINDICAL**

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.

#### **CLÁUSULA 99ª. ELEIÇÕES SINDICAIS**

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 eleitores pelo tempo necessário para o exercício do direito do voto.



### **CLÁUSULA 100ª. DELEGADOS SINDICAIS**

Nos estabelecimentos com mais de 100 (cem) empregados, é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 da CLT.

### **CLÁUSULA 101ª. FREQUÊNCIA LIVRE. DIRIGENTES SINDICAIS**

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

### **CLÁUSULA 102ª. RELAÇÕES DE CONTRIBUINTES**

As empresas encaminharão cópias das guias de contribuição assistencial PATRONAL à FHORESP e LABORAL ao Sinthoresp, sempre que formalmente solicitado, com a relação nominal dos salários.

**Parágrafo único.** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo de verificação do cumprimento da CCT pelas partes convenentes, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

### **CLÁUSULA 103ª. CÓPIAS DAS GUIA DE FUNDO DE GARANTIA OU SIMILAR**

Obriga-se a empresa a remeter às entidades sindicais ora convenentes, quando formalmente solicitado, no prazo de 45 dias a relação dos empregados pertencentes à categoria, sob pena de **multa por empregado** pelo descumprimento da obrigação, no valor de **R\$ 91,59** (noventa e um reais e cinquenta e nove centavos) para empresas enquadradas no REPIS e de **R\$ 109,90** (cento e nove reais e noventa centavos).

**Parágrafo único.** Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo de verificação do cumprimento da CCT pelas partes convenentes, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

### **CLÁUSULA 104ª. CURSOS NAS ENTIDADES SINDICAIS**

As empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei nº 6.494/77, concedendo, ainda, uma bolsa de estudo para aperfeiçoamento do aluno, no decorrer dos cursos a serem promovidos pelas entidades sindicais convenentes.

### **CLÁUSULA 105ª. ESCOLAS DE HOTELARIA. CONVÊNIO DE APOIO MÚTUO**

As partes convenentes assumem o compromisso de, mediante a escola de hotelaria a ser implantada, investirem na formação e aperfeiçoamento profissional, com vista à empregabilidade, aprimoramento da mão-de-obra, gestão empresarial e empreendedorismo.

**§1º.** Com este propósito, as partes se comprometem a manter estreito intercâmbio e apoio



mútuo às respectivas Escolas de Hotelaria, que continuarão autônomas, geridas pelas respectivas administrações, com independência e responsabilidade, sem interferência de uma e outra em sua atuação.

**§2º.** Assim, o apoio mútuo deverá conduzir a unificação dos programas de ensino e à diplomação conjunta como forma de prestígio das categorias econômica e profissional.

**§3º.** Com este propósito de apoio mútuo, fica constituída uma comissão paritária assim composta:

**a)** Representação econômica: Celso dos Santos Silva e Cristina Ouchi de Jesus,

**b)** Representação profissional: Rubens Fernandes da Silva, Darly Alves de Abreu e Paulo Augusto Pereira.

**§4º.** A comissão ora constituída, no prazo de 120 dias, apresentará às partes convenientes minuta de Regimento para reger o Convênio de Apoio Mútuo, que por sua vez se reunirá, nos 30 dias subsequentes, para sua discussão e assinatura do texto final. Ficará assegurada a participação das representações profissional e econômica, já nomeadas, e assento nos Conselhos Consultivos das respectivas Escolas.

#### **CLÁUSULA 106ª. COMISSÃO PARITÁRIA. APERFEIÇOAMENTO DAS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS**

As partes convenientes assumem o compromisso de estudar o aperfeiçoamento das cláusulas da presente Convenção Coletiva – inclusive para fins de alteração da forma de enquadramento salarial das empresas da categoria –, o que será feito pelas comissões obreira e patronal já eleitas, as quais se reunirão 1 (uma) vez por mês com esse intuito.

**§1º.** As entidades sindicais representativas, através da Comissão Paritária, avaliarão o mercado de saúde privada, a legislação e a modernidade, realizando estudos de avaliação de alternativas ao modelo de Plano de Saúde tradicional, cuja ampla cobertura ditada pela A.N.S. acabou fazendo com que os preços praticados tornassem difícil sua implantação pelas empresas. Ao final dos estudos, as entidades convenientes poderão editar Termo Aditivo, alterando as exigências previstas nesta Convenção para disponibilização da Assistência Saúde à categoria, visando o caráter social da medida.

**§2º.** Da mesma forma preconizada no parágrafo anterior, a Comissão Paritária avaliará os impactos do Programa do Governo Federal chamado e-Social, que vai alterar, em breve, toda a metodologia de Segurança e Medicina do Trabalho, PPRA, PCMSO, etc., nas empresas. Com o objetivo de que as empresas possam cumprir as exigências legais adequadamente, as entidades sindicais poderão, se for o caso, realizar Termo Aditivo sobre essa matéria.

### **CAPÍTULO XIII – DISPOSIÇÕES GERAIS**

#### **CLÁUSULA 107ª. ABRANGÊNCIA**

A presente convenção abrangerá a todos os integrantes das categorias profissional e



econômica representadas, **independentemente de fazerem parte ou não nos quadros associativos das Entidades suscitante e suscitada**, isto é, na mesma área geográfica comum a todas as entidades.

**§1º.** Observar-se-á rigorosamente o artigo 1º do atual Estatuto do suscitante, adaptado ao Novo Código Civil, para todos os efeitos legais, inclusive enquadramento sindical, no tocante a todos os Municípios **efetivamente abrangidos pela base territorial comum aos sindicatos, indicada na cláusula 2ª desta Convenção:**

**ESTATUTO SOCIAL** TÍTULO I CONSTITUIÇÃO E AFINS

**Art. 1º.** O **SINTHORESP – Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região** designação figurada do Sindicato dos Empregados no Comércio Hoteleiro e Similares de São Paulo, tem foro e sede em São Paulo, com prazo de duração indeterminado, sendo constituído para representar os trabalhadores empregados do comércio hoteleiro e similares, alimentação preparada e bebidas a varejo em sua base territorial, constituída pelos seguintes municípios do Estado de São Paulo: São Paulo, Osasco, Guarulhos, Guararema, Itapeverica da Serra, Atibaia, Barueri, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Embu, Embu-Guaçú, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Jordanésia, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Salesópolis, Santa Isabel, Santana do Parnaíba, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

*Parágrafo único – Compreendem-se na representação do sindicato os trabalhadores dos seguintes setores:*

*I- hotéis, apart hotéis, motéis, flats, hospedarias, pensões, pousadas, casas de hospedagem e assemelhados;*

*II- restaurantes, churrascarias, pizzarias, cantinas, fast-foods, rotisseries, serviços de alimentação preparada e bebidas a varejo e afins;*

*III- bares, confeitarias, docerias, lanchonetes, sorveterias, pastelarias, buffets, casas de bebidas a varejo e similares.*

NOTA: relativamente à expressão “fast-food” na área geográfica correspondente ao Município de São Paulo, exclusivamente, a representatividade está “sub-judice”.

**§2º.** Em que pese a VACATIO LEGIS, em havendo previsão legal de espontaneidade em relação a qualquer tipo de contribuição para o sindicato, o direito de oposição ao desconto, previsto na Cláusula 77ª, considerando a interpretação adotada pelo STF em relação ao art. 8º, V, da Constituição Federal, implicará autoexclusão do oponente – SPONTE SUA – da aplicabilidade desta CCT, ficando assegurado ao empregador o direito de suprir tal contrariedade à assembleia geral, pagando por ele.

**CLÁUSULA 108ª. MULTA**

O valor da multa pelo descumprimento de qualquer cláusula do presente acordo, à exceção daquelas que contenham penalidades específicas, é fixado em **R\$ 109,90** (cento e nove reais e noventa centavos), por empregado e por infração, valor este atualizado pelo índice legal vigente à época de sua aplicação, limitado na forma do Código Civil Brasileiro.



**§1º.** O valor da aludida multa para empresas que optarem pelo REPIS será de **R\$ 91,59** (noventa e um reais e cinquenta e nove centavos), por empregado e por infração.

### **CLÁUSULA 109ª. PRORROGAÇÃO, REVISÃO E DENÚNCIA**

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. Nestas condições, estando as partes ajustadas, e requerendo a juntada dos documentos inclusos, pede-se o registro e arquivamento do presente instrumento de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, para que surta seus efeitos legais.

### **CLÁUSULA 110ª. DOS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Nos termos do art. 8º, III, da Constituição Federal, combinado com o art. 620 da CLT, o SINTHORESP possui a prerrogativa de firmar convenções e acordos coletivos de trabalho que melhor atendam aos anseios de seus representados, e tomar as medidas necessárias para a defesa de seus direitos e interesses.

Parágrafo único: As entidades convenientes se comprometem a efetuar o depósito desta no sistema mediador, bem como de eventuais termos aditivos e/ou Acordos Coletivos de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, conforme previsão do artigo 614 da CLT.

### **CLÁUSULA 111ª. ESCLARECIMENTO FINAL**

**Fica esclarecido a título de cautela que as cláusulas aqui pactuadas, face ao disposto no artigo 7º da CF, têm eficácia equivalente à Lei.**

O presente pacto exclui a aplicação do Precedente Normativo nº 119 do Colendo TST, posto que é exatamente para evitar a aplicação de tal Precedente que as partes fazem aqui concessões, até tornar possível o presente pacto. Ressalte-se que o mesmo artigo 7º, em seus incisos VI, XIII e XIV, atribui à Convenção Coletiva de Trabalho poderes acima da Lei e, princípio geral de direito, *"quem pode o mais, pode o menos"*. Ademais, é condição ajustada, na presente Convenção Coletiva de Trabalho, a adoção do entendimento do Supremo Tribunal Federal, nos Recursos Extraordinários nºs 189.960-3 e 337.718-3, conforme explicitado na Cláusula 78ª supra, dado que a contribuição aqui adotada é apenas aquela autorizada pelo artigo 513, letra "e", da CLT.

São Paulo, 11 de julho de 2025.

Assinado por:

*Elisabete dos Santos Cordeiro*

FB40RE7DCAE14CC

**ELISABETE DOS SANTOS CORDEIRO**

**Presidente - SINTHORESP**

DocuSigned by:

*Claudio Velloso Borges Neto*

4B86A8E25E00486

**CLAUDINO VELLOSO BORGES NETO**

**Presidente - FHORESP**

## ANEXO I

### Tabela Geral de Estimativa de Gorjetas

A- Meios de Hospedagem (Exeto Motéis)

CARGOS	VALORES A PARTIR DE JULHO DE 2025
<b>SUPER LUXO (UPERSCALE) e LUXO</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
1 MAITRE	649,54
2 MAITRE	612,04
3 MAITRE	612,04
SOMMELIER	649,54
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	537,05
BARMAN	537,05
COMIM	443,91
COPEIRO	258,85
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	443,91
GOVERNANTA	205,63
CHEFE DE RECEPÇÃO	683,41
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	649,54
MENSAGEIRO	435,45
CAPITÃO PORTEIRO	504,39
<b>MIDSCALE</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
1 MAITRE	443,91
2 MAITRE	416,09
3 MAITRE	416,09
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	367,71
BARMAN	367,71
COMIM	299,97
COPEIRO	188,69
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	299,97
GOVERNANTA	205,63
CHEFE DE RECEPÇÃO	468,10
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	443,91
MENSAGEIRO	299,97
CAPITÃO PORTEIRO	341,10
<b>ECONÔMICO</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
MAITRE	397,95
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	322,96
BARMAN	322,96
COMIM	255,22
COPEIRO	154,82
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	299,97
GOVERNANTA	154,82
CHEFE DE RECEPÇÃO	373,76
MENSAGEIRO	299,97
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	354,40
<b>SUPER ECONÔMICO</b>	
<b>Alimentos &amp; Bebidas</b>	
MAITRE	318,11
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	269,73
COMIM	203,21
COPEIRO	113,70
<b>Hospedagem</b>	
ARRUMADEIRA / CAMAREIRA	255,22
GOVERNANTA	123,38
MENSAGEIRO	255,22
RECEPCIONISTA (qualquer tipo)	283,04

B- BARES E RESTAURANTES ( Alimentos e Bebidas)

Regime Tributário : Lucro Real ou Presumido	
MAITRE	377,39
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	377,39
COMIM	377,39
BARTENDER	377,39
	377,39
Regime Tributário : Simples Nacional	
MAITRE	175,39
GARÇOM (qualquer tipo, incluindo "atendentes")	175,39
COMIM	175,39
BARTENDER	175,39

Assinado por:

*Elisabete dos Santos Cordeiro*

**ELISABETE DOS SANTOS CORDEIRO**

Presidente - SINTHORESP

DocuSigned by:

*CLAUDIO FELLOSO BORGES NETO*

**CLAUDIO FELLOSO BORGES NETO**

Presidente - FHORESP

## TABELA DE PROPORCIONALIDADE DE REAJUSTES SALARAIIS

ESTA TABELA DE PROPORCIONALIDADE SERÁ APLICADA APENAS PARA TRABALHADORES QUE RECEBEM SALARIO ACIMA DO PISO DA CATEGORIA

### ADMITIDOS EM

### PERCENTUAL A APLICAR

ATE JULHO DE	5,1800	%
DE 01.08.24 A 31.08.24	4,9400	%
DE 01.09.24 A 30.09.24	4,5700	%
DE 01.10.24 A 31.10.24	4,0700	%
DE 01.11.24 A 30.11.24	3,5500	%
DE 01.12.24 A 31.12.24	2,0400	%
DE 01.01.25 A 31.01.25	2,0400	%
DE 01.02.25 A 28.08.25	1,5500	%
DE 01.03.25 A 31.03.25	1,2100	%
DE 01.04.25 A 30.04.25	0,6000	%
DE 01.05.25 A 31.05.25	0,1200	%
DE 01.06.25 A 30.07.25	0,2600	%

Assinado por:

*Elisabete dos Santos Cordeiro*

5840BE7DC4F14CC

**ELISABETE DOS SANTOS CORDEIRO**

**Presidente - SINTHORESP**

DocuSigned by:

*Claudio Velloso Borges Neto*

4B86A8F35E90486

**CLAUDINO VELLOSO BORGES NETO**

**Presidente - FHORESP**