



**TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO  
COLETIVA DE TRABALHO 2022/2024**

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS EMPREGADOS EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES, FAST FOODS DE FRANCA E REGIÃO**, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 00.312.433/0001-82, com sede e foro na cidade de Franca/SP, sito à Avenida Rio Branco, nº. 245, Centro, neste ato representado por seu presidente: **Francisco Carlos Marques Faria**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 014.056.158-77;

E, de outro lado,

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO - SHRBS**, entidade sindical da categoria econômica, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 52.384815/0001-15, com sede e foro na cidade de Ribeirão Preto/SP, sito à Rua Alvares Cabral, nº 576, 4º andar, Centro, neste ato representado por seu presidente: **Rubens Antonio dos Santos**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 048.262.268-70.

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, para o período de **1º de novembro de 2023 a 31 de Outubro de 2024**, a qual se rege pelas cláusulas e condições seguintes:

**Vigência e Abrangência**

**1. VIGENCIA E DATA BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2023 a 31 de outubro de 2024 e a data-base da categoria em **1º de novembro**.

**2. ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Alimentação Preparada, Apart-hotéis Bares, Bares Dançantes, Bebidas a varejo, Boates, Bombonieres, Botequins, Buffets, Cabarés, Caldo-de-cana, Cantinas, Casas de Cômodos, Casas de Diversões, Casas de Lanches, Churrascarias, Cozinhas, Doçarias, Dancings, Dormitórios, Drive-ins, Fast Food's, Flat's, Hotéis, Hospedarias, Hotéis fazenda, Lanchonetes, Leiterias, Mercarias, Motéis, Panificadoras (balconista parte comercial), Pastelarias, Pizzarias, Refeições rápidas, Restaurantes, Restaurantes dançantes, Rotisseries, Salsicharias, Self services, Sorveterias, Taxi-Girls, Empresas que vendem Bebidas à Varejo, Alimentação Preparada, Hospedagem e Pensões**, com abrangência territorial em **Buritizal/SP, Cristais Paulista/SP, Franca/SP, Igarapava/SP, Itapirapuã Paulista/SP, Ituverava/SP, Jequitanga/SP, Miguelópolis/SP, Patrocínio Paulista/SP, Pedregulho/SP, Restinga/SP, Ribeirão Corrente/SP, Rifaina/SP e São José da Bela Vista/SP**.

**3. PISOS SALARIAIS**

A partir de **1º de novembro de 2023**, fica estabelecido o Piso Salarial de **R\$ 1.820,00 (mil oitocentos e vinte reais)** por mês.

**Parágrafo Único** - No valor do Piso Salarial já está computado a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2022 a outubro/2023.

**4. PISO SALARIAL DE INGRESSO**

A partir de **1º de novembro de 2023**, fica estabelecido o Piso Salarial Ingresso de **R\$ 1.522,00 (mil quinhentos e vinte e dois reais)** aos empregados que tiverem, no momento da contratação, entre 16 e 22 anos de idade e, cumulativamente, nunca tiverem trabalhado no setor de hotelaria ou gastronomia, durante o período do contrato de experiência.





§ 1º - Após o período do contrato de experiência, deverá a empresa reajustar o salário conforme enquadramento previsto na cláusula anterior.

## 5. REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de novembro de 2023**, os salários acima do Piso Salarial, deverão ser reajustados em **5,00% (cinco por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de novembro de 2022.

§ 1º - Fica estabelecido os empregados com salários superiores a 4 (quatro) Pisos Salariais, o reajuste será de livre negociação, condicionado ao reajuste mínimo de **3,00% (três por cento)**, sobre os salários praticados em 1º de novembro de 2022.

§ 2º - No percentual da cláusula REAJUSTE SALARIAL já está computada a variação cabível na categoria, decidida pela livre negociação salarial, sobre o período de novembro/2022 a outubro/2023, bem como a produtividade e o aumento real.

## 6. REAJ.P/EMPR.ADMITIDOS APÓS A DATA BASE E QUE RECEBAM ACIMA DO PISO SALARIAL

Na hipótese de empregado admitido após 01 de novembro de 2022, ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois desta data, o reajuste será calculado de forma proporcional ao número de meses a partir da data de admissão, a razão de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho, entre a admissão após a 01/11/2022 até 31/10/2023.

## 7. AUXÍLIO TRANSPORTE

Retifica-se a cláusula 23 do instrumento coletivo registrado, que deve ser observado a seguinte redação:

Os empregadores fornecerão vale-transporte, nos termos da legislação vigente, a todos os empregados que necessitarem do transporte público para se deslocar ao local de trabalho, desde que estes façam requisição expressa, por escrito, ao empregador.

§ 1º - Quando o empregado não tem condição de utilizar o transporte público em decorrência do horário em que inicia ou que finda a sua jornada de trabalho, o empregador poderá lhe fornecer, em dinheiro, valor a título de auxílio transporte, sem que o mesmo integre a sua remuneração para qualquer efeito.

§ 2º - Os funcionários que requererem o vale-transporte poderão requisitar o seu pagamento em dinheiro, sem qualquer desconto em seu salário, sendo que, nos termos do artigo 458, §2º, III da CLT, tal pagamento não será considerado como salário, não integrando a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

§ 3º - Aqueles funcionários que usufruem dos benefícios da Lei Ordinária nº 3.854/90 do Município de Franca, desde que comprovada sua condição ao empregador, poderão requerer o pagamento em dinheiro do vale-transporte, sem qualquer desconto em seu salário, sendo que, nos termos do artigo 458, §2º, III da CLT, tal pagamento não será considerado como salário, não integrando a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

## 8. HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Retifica-se a cláusula 32 do instrumento coletivo registrado, que deve ser observado a seguinte redação:

As rescisões de contrato de trabalho de empregados com 12 (doze) meses de serviço ou mais, deverão ser homologadas obrigatoriamente no Sindicato De Empregados, no prazo de 30 (trinta dias) da data da rescisão ou do término do aviso prévio, respeitados os prazos para pagamento das verbas rescisórias, conforme artigo 477, § 6º e alíneas "a" e "b" da CLT.

§ 1º - O não cumprimento da obrigação prevista no caput desta Cláusula acarretará ao empregador multa de 1 (um) Piso Salarial da categoria, sendo que este valor será dividido em 50% (cinquenta por cento) para o empregado e 50% (cinquenta por cento) para o sindicato laboral.

§ 2º - A multa prevista no parágrafo anterior é indevida no caso de culpa do Sindicato Laboral, do banco depositário do FGTS ou do não comparecimento do empregado cientificado.

§ 3º - O prazo previsto no caput desta Cláusula poderá ser prorrogado em mais 30 (trinta) dias caso a empresa tenha motivo justo, com comunicação por escrito ao Sindicato Laboral para anuência.





§ 4º - Ficam estabelecidos como documentos obrigatórios para homologação da rescisão contratual e deverão ser apresentados pelo preposto, no ato da homologação, além dos exigidos por lei, cópia do extrato analítico da folha de pagamento, transmitido ao E-social; comprovante do seguro de vida e do benefício convênio assistência médica e odontológica; comprovante do auxílio alimentação, se houver; comprovante do Convênio médico ambulatorial.

§ 5º - A não apresentação dos documentos citados no parágrafo anterior, importarão na recusa do atendimento da empresa para homologação da rescisão contratual.

## 9. BENEFÍCIO CONVÊNIO ASSISTÊNCIA MÉDICA E ODONTOLÓGICA

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as entidades signatárias aprovaram a implementação do convenio médico / Odontológico á todos os colaboradores da categoria.

**Este benefício é concedido aos trabalhadores em detrimento da extinção do ABONO SALARIAL.**

§ 1º - Para a efetividade do benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas obrigatoriamente deverão contratar um **Convênio Assistência Médica e Odontológica a todos os seus funcionários**, no valor mínimo mensal de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) por funcionário, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenentes, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta clausula, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, com o rol mínimo de especialidades médicas e com o rol mínimo de exames ambulatoriais, exames toxicológicos, raio x, tomografias, ultrassons, ressonâncias, sem carência de consumo e idade conforme descritos abaixo:

**Especialidades médicas**, Clínico Geral, Cardiologia, Dermatologia, Endocrinologia, Fonoaudiologia, Gastrologia, Ginecologia, Mastologia, Nefrologia, Neurologia, Nutricionista, Oftalmologia, Ortopedia, Pediatria, Psicologia, Psiquiatria, Proctologia, Urologia, Vascular. Além das especialidades acima mencionadas o convenio deverá fornecer gratuitamente os seguintes procedimentos sem limite de uso.

**Clínico Geral: gratuidade** da consulta médica durante a vigência contratual sem limite de consumo durante o período. **Ginecologia: gratuidade** da consulta médica, durante a vigência contratual sem limite de consumo durante o período.

**Hemograma Completo: gratuidade** do exame durante a vigência contratual seguindo preliminarmente o pedido médico obtido na consulta com o especialista

**Exames laboratoriais, exames toxicológicos, exames de imagem, tomografias, ultrassons, ressonâncias, conforme relação a ser divulgada através de circular pelos sindicatos convenentes.**

§ 2º - As empresas deverão comprovar a adesão do convenio de assistência médica e odontológica, bem como deverão ser enviados ao sindicato laboral cópia do contrato de adesão por meios eletrônicos ou entregues pessoalmente a sede do sindicato.

§ 3º - Sempre que necessário e atendendo pedido dos Sindicatos Signatários desta CCT, as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas à documentação correspondente ao pagamento do convenio médico ambulatorial.

§ 4º - Em caso de sinistro e/ou necessidade de acionamento e/ou utilização presentes nos itens i e ii e a empresa empregadora não tendo contratado e mantido, exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços previstos pela presente cláusula, a empresa infratora arcará com a indenização em dobro e/ou com o valor dos procedimentos previstos no benefício convênio assistência médica e odontológica, relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

## PLANO ODONTOLÓGICO

Fica garantida a obrigatoriedade de CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO do PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPREGADORA a título de benefício a **todos** os seus empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador. O Sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o PLANO ODONTOLÓGICO devidamente registrado e aprovado na ANS (Agencia Nacional de Saúde) e **exatamente com as**





mesmas coberturas previstas na presente cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento** – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

#### **RESUMO DOS PROCEDIMENTOS - ROL MÍNIMO DA ANS (Agência Nacional da Saúde)**

- **Consultas** (inicial, urgência e emergência);
- **Prevenção e orientação de higiene bucal;**
- **Radiologia** (raio x);
- **Dentística** (restaurações, todos os materiais);
- **Cirurgia oral menor** (realizadas em consultório – ex.: extração do ciso);
- **Endodontia** (tratamento de canal);
- **Periodontia** (tratamento e cirurgia de gengiva);
- **Odontopediatria** (tratamento de crianças até 12 anos);
- **Próteses** (conforme Rol Odontológico da ANS e suas diretrizes de utilização. Exemplos: coroa provisória, núcleo, coroa metálica para pré-molares e molares, coroa em cerômero para incisivos e caninos – todas unitárias).

**Benefício Adicional de Ortodontia:** Instalação de aparelho ortodôntico sem custo para o segurado, desde que o tratamento ortodôntico seja realizado na rede referenciada da OPERADORA. O segurado arcará com os custos da Documentação Ortodôntica e Manutenção mensal ortodôntica.

2º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, os Sindicatos convenientes orientarão e auxiliarão as empresas da categoria a contratarem um produto em acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula, cabendo apresentarem e divulgarem as empresas operadoras devidamente homologadas, conveniadas e autorizadas pelos Sindicatos, para tanto, o Empregador deverá apresentar o contrato de adesão e a relação de todos os funcionários, bem como, as devidas coberturas.

3º. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenientes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula, sob pena de aplicação das penalidades previstas nesta CCT.

4º. Em caso de necessidade de acionamento e utilização, a empresa empregadora não tendo contratado e mantido, **exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços** previstos pela presente cláusula, a **empresa infratora arcará com a indenização em dobro** ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, **sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.**

5º **CONTRATAÇÃO PARCIAL** - Caso as empresas que já possuem o plano odontológico e quiserem manter o referido plano, poderão contratar somente o plano médico ambulatorial, com as mesmas coberturas desta CCT, com valor mínimo de R\$22,00 (vinte e dois reais) por Colaborador

6º As empresas que comprovarem documentalmente a existência de apólice vigente relativa à cesta de benefícios da Cláusula 27ª da CCT ora aditada, com previsão de multa contratual, poderão manter as referidas apólices até seu término, sendo que após isto deverão fazer a contratação de acordo com as condições acima estabelecidas.

7º. **As empresas terão até 29 de janeiro de 2024, para adaptar-se as novas condições Convênio Assistência Médica e Odontológica.**

#### **10. SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS**

As empresas se obrigam a contratar, em benefício dos seus empregados, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, desde a admissão na empresa, com as coberturas previstas no parágrafo segundo desta cláusula.

§ 1º - A obrigatoriedade contida no caput desta cláusula passa a contar a partir da data de contratação do funcionário.





§ 2º - As empresas que comprovarem documentalmente a existência de apólice vigente relativa à cesta de benefícios da Cláusula 27ª da CCT ora aditada, com previsão de multa contratual, poderão manter as referidas apólices até seu término, sendo que após isto deverão fazer a contratação de acordo com as condições acima estabelecidas.

§ 3º - As empresas se obrigam ao pagamento de um prêmio de seguro no valor mínimo de R\$ 8,00 (oito reais) e, deverão ter no mínimo as seguintes coberturas e valores segurados:

#### I - Coberturas relativas ao empregado titular:

- a) R\$ 13.700,00 – (treze mil e setecentos reais) em caso de **Morte** do empregado;
- b) R\$ 13.700,00 – (treze mil e setecentos reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- c) R\$ 13.700,00 – (treze mil e setecentos reais) **Antecipação Especial por Doença**, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- d) Até R\$2.600,00 (dois mil e seiscentos reais) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
- e) R\$ 332,00 – (trezentos e trinta e dois reais) referente a 02 (duas) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
- f) Até R\$ 1.370,00 – (um mil, trezentos e setenta reais) como **Auxílio Invalidez Total por Acidente**, com intuito de auxiliar as despesas decorrentes a adaptação as novas condições de vida.

#### II – Relativas à família do empregado titular:

- a) **Parto Pré-Maturo**: prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de R\$ 1.000,00 (um mil reais) será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- b) **Cônjuge**: Em caso de **Morte** do cônjuge, será paga indenização de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte prevista para o empregado titular;
- c) **Filhos**: Em caso de **Morte** do (s) filho (s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de **50% (cinquenta por cento)** da garantia de Morte prevista para o empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- d) **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**, caberá ao mesmo uma indenização de **25% (vinte e cinco por cento)** da garantia de Morte prevista do empregado titular;
- e) **Auxílio Creche**: Em caso de morte do titular, os filhos até 12 anos, limitado a 02 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 102,00 (cento e quinze reais), durante um período de 12 meses, desde que comprovada a frequência em escola pública ou privada.
- f) **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária (o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos abaixo, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento.



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

### III – Relativas à empresa empregadora:

- Reembolso à Empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular:** Ocorrendo a **Morte** do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até 15% (quinze por cento) da garantia de Morte do empregado titular, a título do reembolso das despesas efetivas, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.
- Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;
- Os trabalhadores afastados não poderão ingressar na apólice de seguro na sua implantação. Quando retornarem ao trabalho, deverão ser incluídos no seguro. Exceções: Trabalhadores afastados por licença maternidade e serviço militar. Se o trabalhador for afastado e já fizer parte da apólice de seguro, a empresa deverá continuar a recolher o valor do seguro;
- Para cada empregado coberto pelo seguro previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual de Seguro de Vida em Grupo e/ou Acidentes Pessoais Coletivo, ou a relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§ 4º - Será de responsabilidade do Sindicato dos Empregados exigir dos empregadores a exibição do comprovante de pagamento do seguro dos empregados, das empresas correspondentes;

§ 5º - As empresas ficam obrigadas a fornecer ao Sindicato dos Empregados a relação de seus empregados, através do Departamento Pessoal, ou de seu Contador, para que os mesmos recebam a Apólice do Seguro;

§ 6º - Sempre que necessário e atendendo pedido dos Sindicatos Signatários desta CCT, as empresas se obrigam a fornecer cópias ou dar vistas à documentação correspondente ao pagamento do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, previsto nesta cláusula;

§ 7º - Será cobrado da empresa que não pagar o seguro disposto nesta cláusula ou da cesta natalidade, dispostos nesta cláusula, até o dia 31 (trinta e um) de cada mês, multa de 10% (dez por cento) do valor do débito anterior e, no caso de atraso por mais de 30 (trinta) dias, a empresa estará sujeita a Ação de cumprimento, encaminhada pelo Sindicato de Empregados;

§ 8º - Em caso de rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, as empresas ficam obrigadas a apresentação do comprovante de inclusão do ex-empregado no Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo;

§ 9º - As empresas que não pagarem o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, ou a cesta natalidade dos empregados, quando da rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, ficam obrigadas a indenizar o ex-empregado, com o valor correspondente ao prêmio do seguro e da cesta natalidade, acrescido o cálculo de todo o débito em 30% (trinta por cento), pelo inadimplemento;

§ 10º - Todo trabalhador atingido pela presente Convenção, deverá receber um certificado individual de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, contendo as respectivas condições e coberturas;





§ 11º – Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, aqui previsto, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de SINISTRO, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta no parágrafo segundo desta cláusula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

## 11. CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO OU ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A partir de **1º de dezembro de 2023**, as empresas deverão fornecer mensalmente aos seus empregados que recebem até 4 (quatro) Pisos Salariais, até o 5º (quinto) dia útil de cada mês subsequente a folha de pagamento, um Vale Compra (Alimentação), por meio de cartão eletrônico carregável, no valor de **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais, tendo a justificativa do valor de R\$ 11,33 (onze reais e trinta e três centavos) por dia trabalhado.

§ 1º - Para cada dia de falta injustificada que o funcionário tiver, o empregador efetivará um desconto de 7% (sete por cento) no valor do Vale-alimentação a ser fornecido no mês subsequente, até o limite de 14 (quatorze) faltas injustificadas, de maneira que o empregado que acumular 15 (quinze) faltas injustificadas, ou mais, dentro da mesma competência perderá o direito ao Vale-Alimentação.

§ 2º - Não perde direito ao benefício a empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade e o empregado em período de férias. Esse direito fica assegurado à funcionária que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**.

§ 3º – Em casos de afastamento pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de doença e perceber o auxílio-doença, terá direito ao benefício em questão pelo período de 2 (dois) meses contados da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**.

§ 4º – O empregado que for afastado pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de acidente de trabalho ou doença relacionada ao trabalho e perceber o auxílio-doença acidentário, terá direito ao benefício em questão pelo período de 4 (quatro) meses contado da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 340,00 (trezentos e quarenta reais)**.

§ 5º – Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao benefício com o valor proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, garantindo-se o pagamento do valor mínimo de **R\$ 170,00 (cento e setenta e cinco reais)**.

§ 6º - Em caso de aviso prévio indenizado o empregado dispensado não fará jus ao benefício do vale alimentação.

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

§ 8º - O Vale Compra Alimentação deverá ser fornecido ao empregado, preferencialmente através de empresas operadoras especializadas e devidamente credenciadas e homologadas por quaisquer dos Sindicatos convenientes, para assegurar assim a integridade do benefício aqui previsto, viabilizar o reajuste adequado, ampla rede de aceitação, além de redução de custos as empresas nas taxas cobradas por esses serviços.

§ 9º – Os restaurantes, as churrascarias e os estabelecimentos que comercializam refeições, ficam **DESOBRIGADOS** do pagamento do Cartão Vale Compra Alimentação, garantidas as condições mais benéficas ao empregado, já existentes, devendo essas empresas fornecerem gratuitamente aos seus empregados, alimentação/refeição no local de trabalho, devendo assegurar ao empregado alimentação balanceada e saudável.

§ 10º - Não será considerado como alimentação/refeição o fornecimento de lanches, salgados, pizzas e congêneres.

§ 11º – As empresas do setor de hospedagem, as lanchonetes, cafés, pizzarias e similares que não comercializam refeições de forma a cumprir o caput, poderão requerer a isenção do fornecimento do Cartão Vale Compra Alimentação, e o conseqüente fornecimento gratuito de alimentação balanceada e saudável ao empregado, somente por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, com o sindicato laboral.





## 12. CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS OU CONTRATO INTERMITENTE

A partir de **1º de novembro de 2023**, as jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 1.820,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.489,09
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 992,73

§ 1º - Em caso de trabalho em mais de três dias na semana, o empregado terá direito ao pagamento do descanso semanal remunerado, devendo este ser calculado de acordo com a média dos dias trabalhados.

§ 2º - Quando o empregado for contratado para prestar serviços em jornada cheia, ou seja, de 8 (oito) horas diárias, fica vedado à empresa a posterior diminuição de jornada e de salário, sem a concordância do empregado, sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, letra "d", da CLT.

§ 3º - Ficam autorizados os empregadores a estipularem jornadas especiais de trabalho para seus empregados, como a 12x36, exceto o exposto na tabela acima, mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato laboral.

§ 4º - As empresas somente poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos (contrato intermitente) sem a obrigatoriedade de determinar no contrato de trabalho os dias e os horários a serem prestados os serviços, mediante o pagamento mínimo de uma diária de **R\$ 105,00 (cento e cinco reais)** para o equivalente a uma jornada de 4 (quatro) horas, em que as demais horas até a oitava hora será remunerada no valor de **R\$ 26,25 (vinte e seis reais e vinte e cinco centavos)** por hora, ou seja, **R\$ 210,00 (duzentos e dez reais)** para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado nesta diária, somente o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

§ 5º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes e contratos intermitentes, das que constam nesta Convenção Coletiva, mediante Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato laboral.

## 13. GORJETAS ou TAXA DE SERVIÇOS

A sistemática de gorjetas, para que seja dada maior liberdade entre empregados e empresas, com base no artigo 611-A, IX, da CLT, que conferiu a prevalência do acordado sobre o legislado em relação às gorjetas, será firmada exclusivamente através de Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas e o Sindicato Laboral, observando-se as seguintes regras:

- I. **As empresas que cobram gorjetas compulsórias (Taxa de Serviços)** deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato laboral, para a finalidade de definir o percentual cobrado do cliente, a forma de rateio e distribuição entre os empregados, a forma e percentuais de retenção das gorjetas auferidas para custear os encargos sociais e trabalhistas, bem como outros pontos relacionados à gorjeta;
- II. **As empresas que optarem pelo sistema de gorjetas espontâneas ou facultativas** deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com o sindicato laboral, e adotar o valor mínimo de R\$ 298,00 (duzentos e noventa e oito reais) como estimativa de gorjeta, **valor este que não precisa ser pago pelas empresas, mas apenas ser incluído no holerite do empregado para, somado ao salário fixo que é pago diretamente pelo empregador, formar sua remuneração básica**, sendo que serão definidas no Acordo Coletivo de Trabalho as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST, entre outros aspectos relacionados;
- III. **As empresas que não cobram gorjetas** deverão fixar aviso no estabelecimento com os dizeres "Não cobramos gorjeta" ou expressão similar, em cardápio e/ou cartazes de fácil visualização, para ciência de seus clientes, não permitindo aos seus empregados que recebam ou cobrem gorjeta dos clientes, informando os empregados desta proibição.





§ 1º - Permanecerão válidos os Acordos Coletivos de Trabalho vigentes, sendo que ao término da vigência deverão ser renovados observando-se obrigatoriamente as regras constantes nesta Cláusula.

§ 2º - Os valores pagos a título de Estimativa de Gorjeta, inciso II desta cláusula, **não precisa ser pago pelas empresas ao empregado, os valores apenas devem ser incluído no holerite do empregado e gerar os encargos sociais necessários (FGTS e INSS) para fins de formar a base do salário contribuição**, sendo que serão definidas no Acordo Coletivo de Trabalho as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST, entre outros aspectos relacionados.

#### 14. AUTORIZAÇÃO P/TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS E FOLGAS MENSAIS

Em observância à Portaria 3.665, de 13 de novembro de 2023, do Ministério do Trabalho e Emprego, que alterou a Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, em consonância à Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, à Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, bem como à Súmula 146, do Tribunal Superior do Trabalho, fica convencionado que as empresas que exercem trabalho contínuo, ou seja, funcionem todos os dias da semana, podem exigir que seus empregados trabalhem aos domingos e feriados.

§ 1º - As empresas que exercem trabalho aos domingos deverão fazer escala de revezamento de forma que o empregado folgue no mínimo em um domingo por mês, sem prejuízo da folga semanal, de forma que os empregados tenham no mínimo 5 (cinco) folgas mensais.

§ 2º - O parágrafo anterior não se aplica aos empregados que não trabalham aos domingos, bem como às empresas que não exercem trabalho neste dia, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, nos termos da CLT.

§ 3º - O disposto no § 1º, aplica-se aos trabalhadores de ambos os gêneros e, na forma do artigo 611-A da CLT, fica afastada a incidência do art. 386 da CLT, uma vez que aos trabalhadores é concedida uma folga extra no domingo sem prejuízo da folga semanal.

§ 4º - Fica autorizado o trabalho em feriados civis, religiosos, federais, estaduais ou municipais, e o que foi instituído por esta Convenção, observadas as regras desta Cláusula, com pagamento das horas efetivamente trabalhadas com adicional de 100%, sem prejuízo do descanso semanal remunerado, inclusive para os trabalhadores de jornada de trabalho especial com escalas 12x36.

#### 15. CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS

Conforme determina o artigo 513, alínea "e" da CLT e aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, no dia 11 de setembro de 2023, com a presença de Trabalhadores Associados e Não Associados, as contribuições devidas ao Sindicato Profissional, devem ser descontadas da seguinte forma da seguinte forma:

##### a) COTA NEGOCIAL UNICA DE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As empresas deverão descontar de todos os empregados associados ou não associados a Cota negociada da convenção coletiva de trabalho, conforme aprovada em assembleia, no mês de NOVEMBRO/2023, a importância de R\$ 60,00 (sessenta reais) devendo ser recolhida em guia própria fornecida pela entidade sindical e paga até o 5º dia útil do mês subsequente ao mês determinado para desconto, alertamos as empresas que, mediante aprovação da assembleia, os prazos para oposição além de ser aberto desde a assembleia ainda foi ratificada por assembleia específica ao desconto foi dado mais de 10 (dez) dias, conforme edital publicado para esta finalidade, sendo terminantemente proibidos a manifestação de oposição perante a empresa, devendo as oposições serem entregues na sede da Entidade Sindical. Fica vedado às Empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados ao Sindicato a não pagarem a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, sob pena de incorrer pelo Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

SINDICATO CIDADÃO - Fica pactuado que 10% (dez por cento) do montante arrecadado atinente a cota negociada única da convenção coletiva de trabalho será revertido para o HOSPITAL DO CÂNCER DE FRANCA - Estado de São Paulo.





b) **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** – as empresas deverão descontar a importância de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), mensalmente (exceto no mês de novembro/2023) e recolher ao Sindicato Profissional até 5º dia útil do mês subsequente.

b.1) O valor deverá ser recolhido em guia própria, fornecida pelo Sindicato Profissional, no prazo determinado nesta cláusula;

b.1) O recolhimento feito fora do prazo acarretará correção do valor pelo IPCR ou qualquer outro índice que vier a substituí-lo, mais multa de 10% (dez por cento) e 1% de juros ao mês subsequente ao do vencimento;

b.1) Dos empregados admitidos após o mês de novembro de 2023 será descontada a mesma taxa estabelecida nesta cláusula, no mês de sua admissão, com exceção de quem já tenha recolhido a mesma contribuição em outra empresa da mesma categoria;

b.1) Os descontos deverão ser feitos de todos os trabalhadores associados, ou que autorizarem individualmente;

#### 16. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

A contribuição sindical, prevista no artigo 578 e seguintes da CLT, será recolhida, de uma só vez, anualmente, pelas empresas que solicitarem prévia e expressamente ao Sindicato da categoria econômica a guia para pagamento, cujo valor está previsto no inciso III, do artigo 580, da CLT.

#### 17. CONTRIBUIÇÃO PARA CUSTEIO E MANUTENÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PATRONAL

Tendo em vista que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais de toda a categoria, bem como negocia e participa compulsoriamente das negociações coletivas, firmando instrumentos normativos que valem para todos os representados, associados e não associados (CF, art. 8º, incisos III, IV e VI, e CLT, art. 513, "e"), e a atividade sindical em prol da defesa dos interesses da categoria patronal requer fontes de financiamento legítimas, as empresas, inclusive as integrantes do regime tributário "SIMPLES" (Simples Nacional) e/ou microempresas, integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto, Barretos e Franca, signatário da presente Convenção, associadas ou não à Entidade, pagarão a Contribuição Para Custeio e Manutenção da Negociação Coletiva Patronal (Contribuição Patronal), determinada por Assembleia Geral da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
Microempreendedores Individuais	R\$ 175,00
até R\$ 5.000,00	R\$ 235,00
de R\$ 5.000,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 280,00
de R\$ 15000,01 a R\$ 30.000,00	R\$ 325,00
Acima de R\$ 30.000,00	R\$ 370,00

§ 1º - Os pagamentos na forma acima estipulada serão efetuados trimestralmente nos dias 24/11/2023, 24/02/2024, 24/05/2024 e 24/08/2024, mediante boletos e/ou outras formas de pagamento fornecidas pelo Sindicato, tudo conforme definição na Assembleia Geral devidamente convocada através de Edital publicado no Jornal Folha de São Paulo, realizada em 4 de outubro de 2021, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não pagamento.

§ 2º - Os pagamentos feitos fora do prazo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais 1% (um por cento) de juros ao mês.

§ 3º - Os valores estabelecidos nesta cláusula serão atualizados monetariamente às épocas próprias para o pagamento, a critério da Diretoria da entidade sindical patronal, pelo IPCA do IBGE.





## 18. AUXÍLIO EDUCAÇÃO

Fica estabelecido que os empregadores pagarão, a título de auxílio escolar, para os empregados que ganhem até 3 (três) salários mínimos mensais, um valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais) por filho, de até 15 anos de idade completos, matriculados regularmente em instituição de ensino e cursando o ensino infantil, fundamental ou médio.

§ 1º. Fica estabelecido um limite máximo de até R\$ 520,00 (quinhentos e vinte reais) por funcionário.

§ 2º. O auxílio escolar será pago uma vez por ano, no mês de fevereiro.

§ 3º. O auxílio escolar, nos termos do artigo 458, §2º, II da CLT, não será considerado como salário, não integrando a remuneração do empregado para qualquer finalidade.

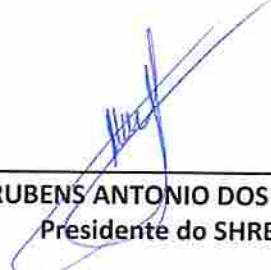
§ 4º. Para fazer jus a este benefício, o empregado deverá comprovar, documentalmente, junto ao empregador que possui filhos de até 15 anos de idade completos, matriculados regularmente em instituição de ensino e cursando o ensino infantil, fundamental ou médio.

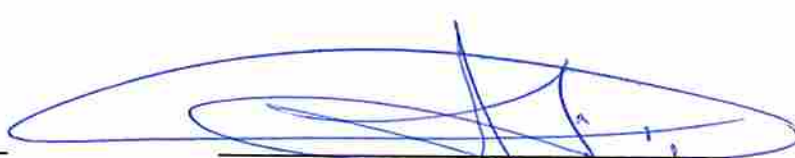
§ 5º. O empregador poderá, a qualquer momento, exigir que o empregado comprove a regularidade escolar dos seus filhos, bem como a sua frequência, de maneira que, havendo irregularidades, poderá o empregador exigir a restituição do valor pago a título de auxílio-escolar.

## 19. MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLAUSULAS DA CCT 2022/2024

Todas as demais cláusulas existentes na Convenção Coletiva de Trabalho 2022/2024 e não alteradas por este Termo Aditivo, permanecem com sua vigência e condições inalteradas até 31 de outubro de 2024.

Franca/SP, 4 de dezembro de 2023.

  
\_\_\_\_\_  
**RUBENS ANTONIO DOS SANTOS**  
Presidente do SHRBS

  
\_\_\_\_\_  
**FRANCISCO CARLOS MARQUES FARIA**  
Presidente do SINTHORESF