



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

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE BARRETOS E REGIÃO**, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 01.115.919/0001-93, com sede e foro na cidade de Barretos/SP, sito à Avenida Vinte, nº. 2.443, Fortaleza, neste ato representado por seu presidente: **Ivair José de Oliveira**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 141.515.598-41;

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) Categoria Profissional dos Trabalhadores no Comércio Hoteleiro, Restaurantes, Bares e Similares, com abrangência territorial em Barretos/SP, Colina/SP, Colômbia/SP, Guaira/SP, Ipuã/SP, Jaborandi/SP, Monte Azul Paulista/SP, Morro Agudo/SP, Pirangi/SP, São Joaquim da Barra/SP, Terra Roxa/SP e Viradouro/SP.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### *Piso Salarial*

#### 3. REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REGULAMENTO –

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas e as Empresas de Pequeno Porte, assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, estas poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS).

§ 1º **NÃO HAVERÁ QUALQUER EMISSÃO DE CERTIFICADO OU APROVAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS**, para o devido enquadramento, as entidades sindicais signatárias, caberá apenas o desenquadramento por meio de notificação e comprovação, pelo descumprimento de cláusulas convencionadas e de legislação trabalhista, em decorrência de que nenhuma empresa pode ser beneficiada, quando não se cumpre com os direitos e deveres previstos na legislação vigente e neste instrumento.

§ 2º - **O PRAZO para as empresas COMUNICAREM o enquadramento ao REPIS 2023/2024 se encerrará no dia 29 DE FEVEREIRO DE 2024. Não havendo a comunicação da empresa para o enquadramento ao REPIS, deverá esta alterar em 1º de março de 2024 o Piso Salarial de enquadramento no valor do piso COM REPIS ou reajuste COM REPIS, para o valor do piso SEM REPIS ou reajuste SEM REPIS, conforme cláusulas 4ª, 5ª e 6ª deste aditivo, bem como se adequar aos demais regramentos diferenciados, caso tenha se beneficiado deles, conforme parágrafo 9º desta cláusula.**

§ 3º - Havendo legislação superveniente que altere os limites de faturamento atuais para o enquadramento tributário ao SIMPLES, prevalecerão os novos valores fixados.

§ 4º - **ENQUADRAMENTO AO BENEFÍCIO.** As empresas com o direito consignado no parágrafo 1º, deverão apenas formalizar o devido enquadramento, por meio de **COMUNICADO DE ENQUADRAMENTO AO REPIS** junto aos Sindicatos convenientes, que somente terá validade se devidamente **PROTOCOLADA** virtualmente através do link: <https://portal.afsys.com.br/shrbs/login>, que conterá a informação dos seguintes dados:

- a) Razão social; número de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ); Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE); Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); capital social registrado na Junta Comercial do Estado de São Paulo-JUCESP; número de empregados; endereço completo; identificação do sócio da empresa; e do contabilista responsável;
- b) Declaração de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como microempresa (ME), empresa de pequeno porte (EPP) ou microempreendedor individual (MEI), no Regime Especial de Piso Salarial – REPIS 2023/2024;
- c) Declaração de Cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

§ 5º- Em contrapartida ao piso salarial diferenciado e todos os demais benefícios diferenciados, a empresa também deverá anexar os seguintes documentos quando do protocolo:

- a) Apresentar a apólice da contratação da Cesta de Benefícios prevista na cláusula 26 da CCT ora aditada e na 9ª deste aditivo (Proteção e Seguro Vida, Convenio Odontológico e Bem-estar);
- b) Apresentar a contratação do benefício de telemedicina previsto neste termo aditivo, cláusula 10ª;

§ 6º - **DESENQUADRAMENTO AO BENEFÍCIO.** Havendo fiscalização e comprovação de que a empresa descumpriu a Convenção Coletiva de Trabalho, no que tange aos direitos trabalhistas e as conquistas, previstas neste instrumento, bem como qualquer descumprimento de legislação trabalhista por condenação judicial, a Entidade Sindical deverá notificar o desenquadramento ao Benefício, primeiramente concedendo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para esclarecimentos e regularidade, e não ocorrendo a comprovação de regularidade, a Entidade Sindical Notificante, encaminhará Ofício/Notificação de Desenquadramento, devendo a empresa a partir da notificação de desenquadramento alterar os salários dos trabalhadores e todas as demais cláusulas de benefício.

§ 7º - **Nas homologações**, eventuais diferenças no pagamento das verbas rescisórias, em decorrência da aplicação indevida do REPIS, quando apuradas, deverão ser quitadas no ato homologatório, pois a falta do pagamento implicará no impedimento da homologação, salvo quando o empregado autorizar a consignação da irregularidade em ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

§ 8º - **EMPRESAS OPTANTES ENQUADRADAS AO REPIS, REQUISICÃO DE BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS** - Fica estabelecido que as todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta cláusula, devidamente protocoladas de forma virtual e com a respectiva declaração de comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e termos aditivos, além das condições especiais de reajustamento e piso salarial diferenciado, poderão requerer a Comissão Paritária Termo de Acordo Coletivo de Trabalho, para benefícios diferenciados condicionados às empresas optantes do REPIS, que seguem:

- a) **HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES** – As empresas enquadradas no REPIS, estarão dispensadas da obrigatoriedade da homologação do Término do contrato de Trabalho no sindicato laboral, devendo apenas encaminhar dentro do prazo de 20 (vinte) dias, os documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinado; Ficha do Empregado atualizada (adaptado ao eSocial); Extrato analítico do FGTS; Guia da multa rescisória do FGTS, quando houver, sob Pena de aplicação de multa conforme consta na cláusula.
- b) **BANCO DE HORAS** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar sistema de Banco de Horas na forma e condições previstas na cláusula 41ª da CCT ora aditada, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula;
- c) **DO INTERVALO INTRAJORNADA** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão reduzir 30 minutos de intervalo, com a respectiva antecipação do término de jornada do empregado, ou ampliar para até 4 horas o intervalo intrajornada, conforme prevê a cláusula 42ª da CCT ora aditada, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula;

- d) **JORNADA 12X36** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (sistema de jornada 12x36), observados os regramentos estabelecidos pelo art. 59-A da CLT e na cláusula 45ª da CCT ora aditada, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula;
- e) **VALE TRANSPORTE** – Possibilidade de pagamento em dinheiro para uso de veículo próprio, conforme parágrafo único da cláusula 23ª da CCT ora aditada, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula;
- f) **HORAS EXTRAS** – As empresas enquadradas no REPIS, poderão praticar adicional de hora extra diferenciado de 55% (cinquenta e cinco por cento), ressalvados os direitos adquiridos;
- g) **VALE ALIMENTAÇÃO** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão fornecer refeições saudáveis aos seus empregados que recebem até 2 (dois) pisos da categoria, independentemente da comercialização ou não de refeições, observadas as regras da cláusula 22ª da CCT ora aditada, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula.

§ 9º - As empresas enquadradas no REPIS, poderão praticar os benefícios diferenciados estabelecidos no parágrafo anterior somente após a emissão do Termo de Acordo Coletivo de Trabalho emitido pelos Sindicatos convenentes. A utilização indevida e irregular dos benefícios diferenciados, ensejará às empresas a aplicação da multa prevista na cláusula 60ª da CCT ora aditada, e pagamentos das diferenças apuradas aos trabalhadores.

§ 10º - **REPIS para empresas com faturamento acima do limite** - O REPIS, previsto nesta cláusula, destina-se às empresas com faturamento máximo dado pela Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006. Contudo, será possível estender, opcionalmente, o Piso Salarial Normativo com REPIS às empresas com faturamento acima desse limite, desde que seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, ou aprovadas as já oferecidas pela empresa, obrigatoriamente assistida pelo Sindicato Laboral e com a anuência do Sindicato Patronal, por meio de solicitação através do link: <https://portal.afsys.com.br/shrbs/login>, ressalvando que as empresas terão mesmo prazo para a homologação de Acordo Coletivo de Trabalho, estabelecido no parágrafo 2º desta cláusula.

§ 11º - Todas as empresas devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos na Convenção Coletiva de Trabalho e neste Aditivo, notadamente os negociados na 10ª (Cesta de Benefícios) e 11ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.

#### 4. PISOS SALARIAIS NORMATIVOS DE ENQUADRAMENTO

Fica estabelecido que a partir de **1º de novembro de 2023**, os Pisos Salariais de Enquadramento são os seguintes:

- I. **PISO SALARIAL COM REPIS** – de **R\$ 1.820,00 (hum mil, oitocentos e vinte reais)**, para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, conforme o §2º, da cláusula 3ª deste instrumento, ficando mantido este valor de piso para todas as empresas desde a data base em 01/11/2023 até 29/02/2024;
- II. **PISO SALARIAL SEM REPIS** – de **R\$ 2.039,00 (dois mil e trinta e nove reais)**, para os trabalhadores nas empresas que **NÃO** se enquadrarem no **REPIS**, e **NÃO** fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, ficando ressalvado que para as empresas que tiverem seus protocolos invalidados ou indeferidos pelo não cumprimento das exigências previstas na cláusula 3ª deste instrumento, será aplicado este valor de piso a partir de 01/03/2024.

§ 1º - Fica vedada, depois de iniciado o contrato de trabalho, a alteração da forma de pagamento de salário mensal para o pagamento de salário diário ou por hora, salvo se a empresa tiver a concordância expressa do empregado.

§ 2º – As empresas que não **Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS** e aplicarem indevidamente o Piso Salarial COM REPIS a partir de 01/03/2024, no item “I” desta cláusula, será penalizada em 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial SEM REPIS aos sindicatos, além do pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular, devidamente corrigido.

§ 3º – Todas as empresas devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos na Convenção Coletiva de Trabalho e neste Aditivo, notadamente os negociados na 10ª (Cesta de Benefícios) e 11ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.

§ 4º - Fica ajustado entre os sindicatos convenentes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do **REPIS**, ficará assegurada a adoção do piso normativo inferior (REPIS) para toda categoria.

§ 5º - No valor do Piso Salarial já está computado a antecipação salarial e os reajustes legais aplicados no período de novembro/2022 a outubro/2023.

## 5. PISOS SALARIAIS INGRESSO DE ENQUADRAMENTO

Fica estabelecido que a partir de **1º de novembro de 2023**, 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, os seguintes Pisos Salariais Ingresso de Enquadramento:

- I. **PISO SALARIAL DE INGRESSO COM REPIS** – de **R\$ 1.522,00 (hum mil, quinhentos e vinte e dois reais)**, para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, conforme o §2º, da cláusula 3ª deste instrumento, ficando mantido este valor de piso para todas as empresas desde a data base em 01/11/2023 até 29/02/2024;
- II. **PISO SALARIAL DE INGRESSO SEM REPIS** – de **R\$ 1.705,00 (hum mil, setecentos e cinco reais)**, para os trabalhadores nas empresas que **NÃO** se enquadrarem no **REPIS**, e **NÃO** fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, ficando ressalvado que para as empresas que tiverem seus protocolos invalidados ou indeferidos pelo não cumprimento das exigências previstas na cláusula 3ª deste instrumento, será aplicado este valor de piso a partir de 01/03/2024.

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

§ 2º – As empresas que não **Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS** e aplicarem indevidamente o Piso Salarial de Ingresso COM REPIS a partir de 01/03/2024, no item “I” desta cláusula, será penalizada em 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial SEM REPIS aos sindicatos, além do pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular, devidamente corrigido.

§ 3º – Todas as empresas devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos na Convenção Coletiva de Trabalho e neste Aditivo, notadamente os negociados na 10ª (Cesta de Benefícios) e 11ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.

§ 4º - Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do REPIS, ficará assegurada a adoção do piso salarial de ingresso inferior (REPIS).

### *Reajustes/Correções Salariais*

## 6. REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de novembro de 2023**, os salários acima dos Pisos Salariais de Enquadramento, deverão ser reajustados da seguinte forma:

- I. **5,0% (cinco por cento)** aos trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, conforme o §2º, da cláusula 3ª deste instrumento, ficando mantido este reajuste salarial para todas as empresas desde a data base em 01/11/2023 até 29/02/2024;
- II. **6,50% (seis virgula cinquenta por cento)** aos trabalhadores nas empresas que **NÃO** se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, ficando ressalvado que para as empresas que tiverem seus protocolos invalidados ou indeferidos pelo não cumprimento das exigências previstas na cláusula 3ª deste instrumento, será aplicado este reajuste salarial a partir de 01/03/2024.

§ 1º - Fica estabelecido que os empregados com salários superiores a 4 (quatro) Pisos Salariais o reajuste será de livre negociação, condicionado ao reajuste mínimo de **3% (três por cento)**, sobre os salários praticados em 31 de outubro de 2023.

§ 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.

§ 3º – As empresas que **NÃO Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS** e aplicarem indevidamente o REAJUSTE salarial COM REPIS a partir de 01/03/2024, previsto no item “I” e no §1º desta cláusula, será penalizada em 50% (cinquenta por cento) do Piso Salarial SEM REPIS aos sindicatos, além do pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular, devidamente corrigido.



## 7. 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.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### Auxílio Alimentação

## 8. CARTÃO VALE ALIMENTAÇÃO OU ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

A partir de **1º de novembro de 2023**, as empresas deverão fornecer mensalmente aos seus empregados que recebem até **4 (quatro) Pisos Salariais**, até o 1º (primeiro) dia útil de cada mês subsequente à folha de pagamento, um Vale Compra (Alimentação), por meio de cartão eletrônico carregável, no valor de **R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais)**, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais, tendo a justificativa do valor de R\$ 11,16 (onze reais e dezesseis 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\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco 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\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco 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\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais)**.

**§ 5º** - O empregado que trabalha 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\$ 167,50 (cento e sessenta e sete reais e cinquenta centavos)**.

**§ 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 convenentes, 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 consequente fornecimento gratuito de alimentação balanceada e saudável ao empregado, somente por meio de **Acordo Coletivo de Trabalho**, com a anuência obrigatória dos Sindicatos convenentes, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58ª da CCT ora aditada.

### Outras Gratificações

#### 9. 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, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 deste instrumento, 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 a anuência/interveniência dos Sindicatos convenientes, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 deste instrumento, 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, deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 deste instrumento.

§ 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.

### Seguro de Vida

#### 10. CESTA DE BENEFÍCIOS – PROTEÇÃO SEGURO VIDA, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL

Fica mantida sem alterações a Clausula 26ª da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, devendo as empresas obrigatoriamente, independentemente do número de empregados, contratar e manter a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício conforme constam na cláusula normativa, sendo que as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, indicam aos que se interessarem, a corretora HOMOLOGADA dos Sindicatos anuentes, a empresa **CONTRATO CORRETORA DE SEGUROS (contato: atendimento@contratoseguros.com.br - (11) 3664.3996, 0800 772 3996 – WhatsApp (11) 93237.1093)**, por esta comercializar o Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, com as Assistências e Plano Odontológico que atendem na íntegra os benefícios instituídos na clausula normativa, através da Porto Seguro.

## 11. BENEFICIO ASSISTENCIA MÉDICA TELEMEDICINA

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as empresas **DEVERÃO OBRIGATORIAMENTE** conceder a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Saúde, **a partir de 1 de fevereiro de 2024**, abrangendo **Consultas Médicas via Telemedicina**, que será fornecido pela empresa homologada pelos sindicatos, que indicam por esse instrumento a **MEDICAR Soluções em Saúde, telefone (16) 3629-4080, WhatsApp (16)99283-3396**.

**§1º.** Para a efetividade do Benefício, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenientes, a prestar(em) toda a assistência saúde instituída nesta cláusula, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

**§2º.** O trabalhador será o beneficiário titular da assistência saúde contratada pela empresa, ficando vedado qualquer desconto do salário do trabalhador titular.

**§3º.** Como se trata de benefício individual ao trabalhador abrangido pela presente Norma Coletiva de Trabalho, eventual contratação para os dependentes do beneficiário titular poderá ser feito das seguintes formas:

- a) **Gratuitamente**, por meio do Sindicato Profissional, até o limite de 4 dependentes, somente com a comprovação do desconto da Cota de Participação Negocial dos empregados, instituída na Convenção Coletiva de Trabalho, ressalvado de que a empresa de telemedicina contratada deverá ser a conveniada pelo Sindicato profissional;
- b) Pelo valor adicional de **R\$ 15,00 (quinze reais)** por cada dependente, que será efetuada sob a responsabilidade do titular, mediante autorização de desconto em folha de pagamento perante o empregador.

**§ 4º.** Os benefícios da Assistência Saúde a serem oferecidos a categoria, pelas empresas operadoras e conveniadas pelas entidades sindicais, deverão ter como escopo, ao menos os seguintes itens:

1. Assistência médica 24 horas, 7 dias por semana, via **Telemedicina (atendimento por meio de aplicativo de videoconferência)**: para **Clínico Geral**;
2. Assistência médica por agendamento, via **Telemedicina (atendimento por meio de aplicativo de videoconferência)**: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: **Cardiologia, Dermatologia, Endocrinologia, Fisioterapia, Fonoaudiologia, Gastroenterologia, Geriatria, Ginecologia, Nutricionista, Oftalmologia, Ortopedia, Otorrinolaringologia, Pediatria, Pneumologia, Psicologia, Psiquiatria, Reumatologia, Urologia e Vascular**;

**§ 5º** - O benefício **Telemedicina** não exclui eventual necessidade de consulta presencial, desta forma, por meio do Sindicato Profissional, somente com a comprovação do desconto da Cota de Participação Negocial dos empregados, instituída na Convenção Coletiva de Trabalho, todo o trabalhador terá direito a consultas médicas presenciais ao valor de no máximo R\$ 60,00 (sessenta reais), além de descontos em exames, procedimentos e farmácias, na rede credenciada do Sindicato.

**§ 6º.** O benefício Assistência saúde, não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

**§ 7º.** **O benefício telemedicina aos trabalhadores, é concedido em detrimento da extinção do ABONO SALARIAL.**

**§ 8º.** As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou PPR (Programa de Participação nos Resultados), e as empresas que fornecem gratuitamente plano de convenio médico aos trabalhadores, estão isentas do cumprimento desta cláusula, ficando estabelecido que as empresas deverão obrigatoriamente encaminhar aos sindicatos cópia do contrato do plano de saúde para comprovar e declarar a isenção do cumprimento desta cláusula.

**§ 9º** - A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará a imediata **exclusão** do enquadramento do **REPIS e aplicação da Multa da seguinte forma**:

- a) **Para as empresas optantes do REPIS:** multa equivalente a **10 (dez) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;
- b) **Para as empresas não optantes do REPIS:** Multa equivalente a **20 (vinte) vezes** o valor mensal do benefício, por empregado e por mês, durante o período em que perdurar a ausência de contratação do benefício para todos os trabalhadores ou a contratação parcial do mesmo;

**§ 10º** - As multas previstas no parágrafo anterior deverão ser reclamadas por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenientes.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

### Normas para Admissão/Contratação

#### 12. ABONO E REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DURANTE O RODEIO DE BARRETOS

Fica convencionado durante a realização da festa tradicional conhecida popularmente como “Rodeio de Barretos”, no município de Barretos, o seguinte:

- Os empregadores que estiverem instalados na praça de alimentação da festa, bem como os buffets contratados para os ranchos particulares, deverão exibir os contratos dos empregados que estiverem prestando os serviços para os mesmos, seja por tempo indeterminado ou por tempo determinado (duração da festa).
- Para os empregados que forem admitidos para trabalharem por tempo determinado, fica estabelecido o Piso Salarial Diário no valor de **R\$ 158,00 (cento e cinquenta e oito reais)** para oito horas de trabalho, já incluído o Descanso Semanal Remunerado neste valor.
- O excesso de jornada no caso acima será remunerado com o adicional de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal.
- Os empregadores que já recolhem regularmente a contribuição negocial estipulada na cláusula 15ª deste Aditivo ficam isentos do recolhimento da contribuição prevista no item “e”, desde que comprovada a regularidade do pagamento até o primeiro dia da festa.
- Os empregadores deverão descontar dos salários dos empregados contratados por prazo determinado (durante o período da festa) o valor equivalente a 2% (dois por cento), do piso salarial vigente, a título de Contribuição, conforme CLÁUSULA 15ª – COTA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS, cujos valores deverão ser recolhidos a favor do Sindicato Profissional em guia emitida pela própria Entidade, até o 5º dia da festa, sob pena de multa diária de 10% (dez por cento).
- Aos empregados em meios de hospedagem como Hotéis, Motéis, Flat’s, Pensões e assemelhados, no município de Barretos, e que contribuírem com a cota de representação devida à entidade sindical profissional aprovada em Assembleia, e estabelecida na Cláusula 15ª deste instrumento, será devido um Abono Festa do Peão de **R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta reais)** a ser pago juntamente com o salário da competência do mês de agosto/2024.

#### Contrato a Tempo Parcial

#### 13. 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:

- Para as empresas que optarem pela utilização do **REPIS**, e fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, conforme o §2º, da cláusula 3ª deste instrumento, ficando mantido este valor para todas as empresas desde a data base em 01/11/2023 até 29/02/2024:

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

- Para as empresas que **NÃO** se enquadrarem no **REPIS**, e **NÃO** fizerem o COMUNICADO até 29/02/2024, ficando ressalvado que para as empresas que tiverem seus protocolos invalidados ou indeferidos pelo não cumprimento das exigências previstas na cláusula 3ª deste instrumento, será aplicado este valor de piso a partir de 01/03/2024:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 2.039,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.668,27
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 1.112,18

§ 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, porém, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 da CCT ora aditada.

§ 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 deverão observar e cumprir com os critérios de convocação e sua disciplina conforme estabelece a legislação vigente.

§ 6º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes e contratos intermitentes, das que constam nesta Convenção Coletiva, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 da CCT ora aditada.

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

### *Controle de Jornada*

#### **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.

§ 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.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### *Contribuições Sindicais*

#### **15. CONTRIBUIÇÃO/COTA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS**

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

**§1º** – O valor da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL prevista no caput corresponde a 26% (vinte e seis por cento) do salário vigente do trabalhador por ano, sendo 3 % (três por cento) nos meses de novembro 2023 e maio 2024 e as demais divididas em 10 (DEZ) PARCELAS MENSIS no percentual de 2% (dois por centos) sobre os salários mensais, limitando o desconto ao teto de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), devendo ser repassado ao sindicato até o dia 15 de cada mês.

**§2º** – Por se tratar de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, não há que se falar em direito a oposição, vez que essa tem natureza jurídica ressarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo ressarcimento do trabalho e despesas inerentes ao processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados, e não apenas dos associados, considerando ainda que o sistema jurídico estabelecido pela Constituição impõe ao Sindicato, obrigatoriamente, a representação de todos os integrantes da categoria (associados ou não). Inteligência dos incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, aplicação dos artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT, em interpretação conforme aos princípios da solidariedade, isonomia e liberdade sindical previstos no inciso I do artigo 3º caput e XX do artigo 5º, todos da CF/88. Além de ter respaldo constitucional, tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI n. 5794, que trata de matéria distinta, nem a Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017.

**§ 3º** - Em detrimento da decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal (Tema 935 da Repercussão Geral): *"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição"*, Desta forma estando a contribuição vinculada diretamente as negociações coletivas, os direitos e benefícios previstos em Convenção Coletiva de Trabalho, é devida por filiados e não filiados, desde que garantido o direito a oposição.

**§ 4º** - O direito de oposição foi estabelecido no prazo de 10 (dez) dias a contar da data base da categoria, em cumprimento a deliberação da assembleia, e conforme editais de comunicação do prazo de oposição, publicados no Jornal "Folha de São Paulo", edição dos dias 30/10/2023, 31/10/2023 e 01/11/2023, o prazo foi de 1º de novembro a 10 de novembro de 2023.

**§5º** - Fica vedado as 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.

**§6º** - A empresa que por qualquer motivo deixar de descontar ou não repassar ao sindicato a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, na forma prevista no Caput e seus parágrafos, incorrerá na multa prevista por descumprimento de convenção coletiva, sem prejuízo de possível propositura de ação de cumprimento.

## 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 (CONTRIBUIÇÃO 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:**



<b>Capital Social</b>	<b>Contribuição</b>
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 28 de setembro de 2023, 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.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### *Outras Disposições*

#### **18. 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.

Barretos/SP, 5 de dezembro de 2023.

---

**RUBENS ANTONIO DOS SANTOS**  
Presidente do SHRBS

---

**IVAIR JOSE DE OLIVEIRA**  
Presidente do SINTHORES BAR