



## **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** **(01.11.2023 a 31.10.2024 – Ribeirão Preto e Região)**

**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO, CNPJ 52.384.815/0001-15** (Base Territorial: Ribeirão Preto, Altinópolis, Aramina, Batatais, Barrinha, Brodowski, Buritizal, Barretos, Bebedouro, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Cristais Paulista, Colina, Colômbia, Dumont, Franca, Fernando Prestes, Guará, Guaíra, Guariba, Itirapuã, Ituverava, Igarapava, Ipuã, Jardinópolis, Jeriquara, Jaboticabal, Luiz Antônio, Miguelópolis, Morro Agudo, Monte Alto, Monte Azul Paulista, Nuporanga, Orlandia, Pontal, Pradópolis, Patrocínio Paulista, Pedregulho, Pirangi, Pitangueiras, Restinga, Ribeirão Corrente, Rifaina, Santa Rosa do Viterbo, Santo Antônio da Alegria, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, São José da Bela Vista, São Joaquim da Barra, Sales Oliveira, Santa Ernestina, Taiaçu, Taiuva, Taquaritinga, Terra Roxa, Viradouro, Vista Alegre do Alto.), por seu **diretor presidente RUBENS ANTONIO DOS SANTOS, CPF 048.262.268-70**, e de outro lado **SINDICATO DOS TRABALHADORES CONDUTORES DE UTILITÁRIOS DE DUAS RODAS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO – SINDIMOTO RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO, CNPJ 00.668.155/0001-09**, neste ato representado por seu Presidente, **DANILO PEREIRA, CPF 304.251.018-27**, pactuam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, de conformidade com o artigo 611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as seguintes cláusulas:

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

As partes fixam a vigência da presente 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.

### **CLÁUSULA 2ª – DA ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os municípios de Ribeirão Preto, Altinópolis, Batatais, Barrinha, Brodowski, Cajuru, Cravinhos, Dumont, Guariba, Jardinópolis, Jaboticabal, Luiz Antônio, Orlandia, Pontal, Pradópolis, Pitangueiras, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho, Sales Oliveira – SP.

## **Salários, Reajustes e Pagamentos**

### **Piso Salarial**

#### **CLÁUSULA 3ª - DO PISO SALARIAL**

Fica estabelecido um Piso Salarial de R\$ 1.665,00 (mil quinhentos e sessenta e cinco reais) a partir de 1º de novembro/2023 **para o motociclista**, e de R\$ 1.560,00 (mil quinhentos e sessenta reais) a partir de 1º de novembro/2023, **para o ciclista**.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA 4ª - DO REAJUSTE SALARIAL**

Os salários, para aqueles que recebam acima do piso salarial, até três pisos salariais, a partir de 1º de novembro de 2023 (Data Base da Categoria), deverão ser pagos mediante a aplicação do percentual de 5% (cinco por cento) sobre o salário atual, e os salários maiores de três pisos salariais, fica à livre negociação.

#### **CLÁUSULA 5ª - DO REAJUSTE PARA OS EMPREGADOS QUE RECEBAM MAIS QUE O PISO, ADMITIDOS APÓS A DATA BASE**

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.



## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### **CLÁUSULA 6ª – DA GARANTIA SALARIAL NA ADMISSÃO**

Em caso de dispensa sem justa causa de um empregado, o admitido para a mesma função, deverá receber salário igual ao menor salário do cargo, sem considerar as vantagens pessoais.

### **CLÁUSULA 7ª - DO PAGAMENTO POR MEIO DE CHEQUES**

Quando o pagamento for realizado por meio de cheques, a empresa deverá conceder ao empregado, no curso da jornada, o tempo necessário ao desconto do mesmo, ficando proibido o pagamento através de cheque cruzado ou cujo banco sacado seja em localidade diversa da que constou do contrato de trabalho.

### **CLÁUSULA 8ª – DO ADIANTAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas deverão conceder adiantamento salarial aos empregados, com pagamento até o dia 20 de cada mês e com valor de 30% (trinta por cento) do salário nominal.

### **CLÁUSULA 9ª – DO CÁLCULO DA MÉDIA DO SALÁRIO VARIÁVEL**

Fica assegurada a aplicação da média apurada nos últimos 03 (três) meses, da parte variável dos salários, em todos os cálculos trabalhistas em que for devida a apuração média sobre o salário variável, a exemplo do pagamento das férias, 13o. Salário, aviso-prévio, entre outros.

### **CLÁUSULA 10ª – DOS CHEQUES SEM FUNDOS e CARTÕES DE CRÉDITO**

Fica proibido o desconto nos salários dos empregados, de valores referentes a cheques devolvidos de clientes, por insuficiência de fundos ou outro motivo que impeça a empresa de creditar-se, bem como, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito, que esteja bloqueado ou encerrado, desde que o empregado tenha cumprido todas as normas estabelecidas pela empresa para o recebimento de cheques, bem como, no caso de pagamento por meio de cartão de crédito.

**Parágrafo Único** - As gorjetas ofertadas espontaneamente pelos clientes e inseridas no pagamento através de cartões de crédito ou cheques, serão liberadas aos empregados somente quando do recebimento dos valores por parte do empregador, sendo que estas gorjetas facultativas não integram a remuneração do empregado, nos termos do § 6º, da Cláusula 16ª.

## Salário Produção ou Tarefa

### **CLÁUSULA 11ª - NÃO INCORPORAÇÃO DE BENEFÍCIOS AO SALÁRIO**

Quaisquer benefícios adicionais, que as empresas já concedem, ou venham a conceder aos seus empregados, como estímulos à qualidade dos serviços ou à produtividade, não poderão ser considerados, em nenhuma hipótese, como integrantes do salário ou remuneração, nem ser objeto de postulação, sejam a que título for.

## Descontos Salariais

### **CLÁUSULA 12ª – MULTAS DE TRÂNSITO**

Quando o trabalhador laborar com veículo da empregadora, as empresas deverão repassar ao empregado, obrigatoriamente, a notificação da(s) multa(s) decorrente(s) do exercício de sua atividade, entregando cópia legível do Auto de Infração em tempo hábil para apresentação de defesa. Nesse caso, o empregado poderá interpor o recurso e, enquanto este estiver pendente de decisão final, a empresa não poderá efetuar qualquer desconto a esse título.

## Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo

### **CLÁUSULA 13ª - DO RECIBO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer comprovantes de pagamento de salários com a discriminação das quantias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e do empregado.



## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### Adicional de Hora Extra

#### **CLÁUSULA 14ª - DAS HORAS EXTRAS**

Fica estabelecido o adicional de hora extra de 60% (sessenta por cento), sendo que os adicionais em referência serão calculados com base no valor do salário-hora normal, excluídas as horas de trabalho compensadas.

### Adicional de Tempo de Serviço

#### **CLÁUSULA 15ª - DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO (TRIÊNIO)**

As empresas se obrigam a pagar aos seus empregados um adicional de 2% (dois por cento) a cada três anos (triênio) de serviços prestados na mesma empresa, iniciando-se a contagem do tempo de serviço a partir da data de 01 de novembro de 1990, não tendo o benefício, em hipótese alguma, caráter retroativo;

**Parágrafo único** – As empresas que já possuem programa próprio de remuneração por tempo de serviço, ficam desobrigadas do cumprimento desta cláusula, desde que mais vantajoso para o empregado.

### Taxas de entrega

#### **CLÁUSULA 16ª - DAS TAXAS DE ENTREGA**

A sistemática das taxas de entregas, que não tem natureza 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 à remuneração por produtividade e por desempenho individual, será firmada exclusivamente através de Acordos Coletivos de Trabalho entre as empresas e o sindicato laboral, sempre com anuência/interveniência do sindicato patronal, observando-se as seguintes regras:

I - As empresas que cobram taxas de entrega obrigatórias deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, para a finalidade de definir o percentual ou valores cobrados do cliente, a forma e percentuais de retenção das gorjetas auferidas para custear os encargos sociais e trabalhistas, bem como outros pontos relacionados à esta modalidade de taxa de entrega;

II - As empresas que optarem pelo sistema de taxas de entrega espontâneas ou facultativas deverão obrigatoriamente celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, onde serão definidos o valor mínimo da estimativa de taxas de entrega, bem como as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST;

III - 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.

IV - As empresas que não renovarem os Acordos Coletivos de Trabalho ou não firmarem novos instrumentos com base nas regras constantes nesta Cláusula deverão obedecer obrigatoriamente às regras constantes nas Cláusulas sobre Taxas de Entregas da Convenção Coletiva de Trabalho 2018/2019, sem prejuízo de outras penalidades previstas neste Instrumento.

#### **CLÁUSULA 17ª – ABONO**

As empresas pagarão um abono salarial aos trabalhadores no valor de R\$ 212,00 (duzentos e doze reais), sendo dividido em duas parcelas de R\$ 106,00 (cem e seis reais), em abril e setembro de 2024.

§ 1º - O abono referido no caput será pago aos empregados que recebam até 2 (dois) pisos da categoria, e que recolhem à Entidade Sindical Profissional as contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas na Cláusula 49.



§ 2º - As empresas que possuem Programa de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) ou PPR (Programa de Participação nos Resultados) ficam desobrigadas de pagar este abono, bem como de garantir este pagamento mínimo em seus Programas.

§ 3º - Fica convencionado que a presente cláusula tem caráter excepcional e transitório, para o período de 01/11/2023 a 31/10/2024.

§ 4º - O abono referido no caput desta cláusula é devido a todos os empregados, inclusive aos que forem admitidos até 30 (trinta) dias que antecedem ao mês da obrigatoriedade do pagamento.

§ 5º - O abono referido no caput desta cláusula não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário, nos termos do artigo 457, parágrafo 2º, da CLT.

## Auxílio Alimentação

### **CLÁUSULA 18ª – DA ALIMENTAÇÃO GRATUITA**

A alimentação fornecida pela empresa, gratuitamente, aos seus empregados, não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

**Parágrafo único:** Quando a empresa fornecer alimentação aos seus empregados, para os fins deste dispositivo e das Cláusulas DO VALE ALIMENTAÇÃO, não será considerado como refeição o fornecimento de lanches, salgados, pizzas e congêneres.

### **CLÁUSULA 19ª – DO VALE ALIMENTAÇÃO**

Aos empregados que recebam até 3 (três) pisos da categoria, e que não recebam refeição gratuita durante a jornada de trabalho, as empresas ficam obrigadas a entregar um Vale-alimentação (em cartão magnético).

§ 1º – Fica estipulado o valor do vale-alimentação em R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2024, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais.

§ 2º – 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.

§ 3º – O empregado terá direito ao vale-alimentação quando estiver em período de férias, devendo o mesmo ser entregue (ou recarregado) quando do pagamento das férias.

§ 4º – Fica assegurado o benefício em questão à empregada que estiver em período de licença-maternidade, durante todo o período de afastamento. Esse direito fica assegurado à funcionária que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2024, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais.

§ 5º – O empregado que for afastado 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, R\$ 335,00 (trezentos e trinta e cinco reais), vigentes até 31 de outubro de 2024, servindo tal valor para efeito de indenizações judiciais.

§ 6º – 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), vigentes até 31 de outubro de 2024.

§ 7º - Em caso de aviso prévio indenizado o empregado dispensado não fará jus ao benefício do vale alimentação.

§ 8º - Os empregados que trabalham em jornada parcial de até 4 (quatro) horas, terão direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do VALE ALIMENTAÇÃO previsto no §1º desta Cláusula, sendo que os que trabalham acima de 4 (quatro) horas terão direito a 100% (cem por cento) deste valor.

§ 9º - Os empregados que trabalharem até 15 (quinze) dias dentro do mês terão direito a 50% (cinquenta) por cento do valor do vale alimentação previsto no §1º desta Cláusula.



§ 10º – Os parágrafos 1º, 2º, 3º, 7º, 8º e 9º, não se aplicam aos estabelecimentos que fornecem refeição gratuita aos seus empregados durante a jornada de trabalho.

§ 11º - O fornecimento de refeições será sempre sem qualquer ônus para o empregado, não possuindo, no entanto, caráter salarial, não podendo, tal benefício, ser integralizado ao salário do empregado, tendo em vista seu caráter assistencial e indenizatório, sendo utilidade sem qualquer natureza salarial.

## Auxílio Transporte

### **CLÁUSULA 20ª – AUXÍLIO TRANSPORTE EM DINHEIRO**

Para o empregado que não laborar com seu próprio equipamento, quando o empregado não tem condição de utilizar o vale transporte 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.

## Seguro de Vida

### **CLÁUSULA 21ª - CESTA DE BENEFÍCIOS – PROTEÇÃO SEGURO VIDA, BEM ESTAR E SAÚDE BUCAL**

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão 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 que constam na presente cláusula.

§1º. **As empresas terão até 31 de janeiro de 2024**, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, ORIENTAÇÃO MÉDICA POR TELEFONE, ASSISTÊNCIA ANTI-STRESS, ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL, ASSISTÊNCIA FARMACÊUTICA e PLANO ODONTOLÓGICO;

§2º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenentes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R\$ 24,00 (vinte e quatro reais)** por empregado, 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 cláusula (itens I e II), 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 cláusula normativa, através da Porto Seguro.

§3º. Deverão fazer jus aos benefícios dessa cláusula todos os segurados constantes na GFIP;

§4º. Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, os Sindicatos convenentes 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 (itens I e II), cabendo apresentarem e divulgarem as empresas operadoras devidamente homologadas, conveniadas e autorizadas pelos Sindicatos e, para tanto, o Empregador deverá apresentar a apólice de seguros e/ou a relação de vidas seguradas com todas as coberturas do seguro de vida, da orientação médica por telefone, das assistências e do plano odontológico bem como o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias;

§5º. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

§6º. Em caso de a instituição empregadora optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenentes, 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 (itens I e II), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 9º.

§7º. Os trabalhadores já afastados não poderão ingressar na apólice de seguro de vida na sua implantação, salvo os trabalhadores que já fazem parte de alguma apólice de seguro empresarial vigente. Os já afastados 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;**



§8º. Para cada empregado coberto pelo seguro de vida e acidentes pessoais e, assistências e plano odontológico previsto nesta cláusula, deverá ser disponibilizado o respectivo Certificado Individual e/ou relação atualizada de vidas seguradas, nos termos da legislação em vigor, pela empresa seguradora contratada;

§9º. 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 ODONTOLÓGICO** relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada, **sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais**. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados – SUSEP e da ANS – Agência Nacional da Saúde no caso do plano odontológico:

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

a) **Coberturas relativas ao empregado titular:**

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

b) **Relativas à família do empregado titular:**

- R\$ 500,00 (quinhentos reais) **Parto Pré-Maturo**: prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado será pago em uma única parcela, em favor do próprio segurado. Em caso de gestação múltipla, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte do cônjuge**;
- R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) em caso de **Morte** do (s) **filho (s)** maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- R\$ 1.350,00 (um mil trezentos e cinquenta reais) em caso de **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**;
- **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com os seguintes itens:

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	

c) **Relativas à empresa empregadora:**

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

## II. PLANO ODONTOLÓGICO.

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 (Agência 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.

## **CONTRATO DE TRABALHO-ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES**

### Normas para Admissão/Contratação

#### **CLÁUSULA 22ª – DENOMINAÇÃO DE FUNÇÃO**

Na forma do pactuado nesta convenção, não serão admitidas as alterações de denominação de cargos ou funções, que objetivem isentar as empresas do cumprimento do salário normativo ajustado pelas entidades convenentes.

**Parágrafo único** – Para fins de registro em carteira do empregado DEVERÃO SER ADOTADOS os cargos de entregador "moto-fretista" ou de entregador "ciclista" (CBO 5191-10 e 5191-05, respectivamente).



## Aviso Prévio

### **CLÁUSULA 23ª - DO AVISO PRÉVIO: - ALTERAÇÕES PROIBIDAS E PRAZOS**

Durante o Aviso Prévio dado por qualquer das partes, salvo caso de reversão ao cargo efetivo por exercente de cargo de confiança, fica vedado alterar as condições de trabalho, bem como a transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do Aviso Prévio.

§ 1º - Quando da dispensa sem justa causa, o chamado "aviso prévio cumprido em casa", equipara-se ao aviso prévio indenizado, sendo que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo estipulado na alínea "b", § 6º, do art. 477 da CLT, ou seja, até o décimo dia após o recebimento do aviso.

§ 2º - No caso de aviso prévio a ser laborado, este será somente de 30 (trinta) dias, devendo a empresa, obrigatoriamente, indenizar o restante no caso do empregado ter direito ao proporcional, sob pena de nulidade do aviso cumprido.

### **CLÁUSULA 24ª - DA CARTA AVISO NA DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

Aos empregados demitidos por justa causa, será fornecida carta aviso contendo a motivação da dispensa e indicação do dispositivo consolidado sob pena de presunção de dispensa imotivada.

## Contrato a Tempo Parcial

### **CLÁUSULA 25ª - CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS ou CONTRATO INTERMITENTE**

As jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela, com vigência até 31/10/2024, e observado o reajuste do piso salarial em 2 (duas) parcelas:

§ 1º - Para motociclista:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 1.665,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.362,27
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 908,18

§ 2º - Para ciclista:

JORNADA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
8 (oito) h.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 1.560,00
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.276,36
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 850,90

§ 3º - 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.

§ 4º - 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.

§ 5º - As empresas 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:

a) para motociclista: R\$ 84,00 (oitenta e quatro 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\$ 21,00 (vinte e um





reais) por hora, ou seja, R\$ 168,00 (cento e sessenta e oito reais) para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado na mesma o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecidos os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

b) para ciclista: R\$ 76,00 (setenta e seis 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\$ 19,00 (dezenove reais) por hora, ou seja, R\$ 152,00 (cento e cinquenta e dois reais) para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado na mesma o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecidos os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

§ 6º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes, das que constam nesta Convenção Coletiva, mediante acordo celebrado com o Sindicato Profissional, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal.

### **Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação**

#### **CLÁUSULA 26ª – HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As rescisões do contrato de trabalho de empregados com mais de 12 (doze) meses de serviço, 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 em favor do empregado, de 30% (trinta por cento) do Piso Salarial da categoria.

§ 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, os 3 (três) últimos comprovantes das contribuições sindicais referentes aos sindicatos profissional e econômico.

§ 5º - A não apresentação dos documentos citados no parágrafo anterior, importarão na recusa do atendimento da empresa para homologação da rescisão contratual, salvo quando as contribuições sindicais não forem autorizadas pelo empregado.

#### **CLÁUSULA 27ª – DO PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIOS**

As empresas ficam obrigadas a preencher os formulários apresentados pelos seus empregados, quando solicitado, para recebimento de benefícios à Previdência Social (AAS, RSC).

#### **CLÁUSULA 28ª – DA CARTA DE APRESENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a fornecer carta de apresentação ao empregado cujo contrato de trabalho for extinto, exceto no caso de dispensa por justa causa.

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

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

#### **CLÁUSULA 29ª – REPOSIÇÃO DO CUSTO DA UTILIZAÇÃO DA MOTO E BICICLETA DO EMPREGADO E SEUS ACESSÓRIOS.**

Para reposição do custo da utilização da motocicleta e acessórios pertencentes ao motociclista empregado será respeitado o valor mensal de R\$ 236,00 (duzentos e trinta e seis reais), acrescido do combustível utilizado no mês. Para o ciclista, com as mesmas finalidades e ao mesmo título, será pago um valor mensal de R\$ 118,00 (cento e dezoito reais).



# SHS

Sindicato de Todos os Restaurantes, Bares e Similares de Biorrádio Preto e Região

**§ 1º - A reposição do custo da utilização da moto e bicicleta, bem como do combustível utilizado no mês, referidos no caput, serão pagos aos empregados que recolhem à Entidade Sindical Profissional as contribuições aprovadas em Assembleia, e estabelecidas na Cláusula 49.**

**§ 2º - O valor da reposição do custo da utilização da moto do empregado será pago até o dia 15 do mês vencido.**

**§ 3º - Os empregados que trabalharem até 15 (quinze) dias dentro do mês terão direito a 50% (cinquenta) por cento do valor previsto no "caput" desta Cláusula.**

**§ 4º - O valor correspondente a reposição do custo da utilização da moto do empregado não tem caráter salarial ou de contraprestação por serviço, não se prestando para fins de equiparação ou outro efeito qualquer, não integrando o salário e não servindo de base de cálculo para quaisquer verbas de natureza salarial.**

**§ 5º - Ocorrendo a quebra da motocicleta de propriedade do empregado que impossibilite o seu funcionamento, deverá o motociclista comunicar o empregador, para que este disponibilize por empréstimo, sem custo, outra motocicleta para uso do empregado, pelo prazo máximo de 30 (trinta) dias.**

**§ 6º - Em casos de quebra da motocicleta que impossibilite a sua utilização e de furto ou roubo da motocicleta de propriedade do empregado, devidamente comprovado através de Boletim de Ocorrência, deverá o motociclista comunicar o empregador, para que disponibilize por empréstimo, sem custo, outra motocicleta, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.**

**§ 7º - Nas hipóteses devidamente comprovadas de quebra da motocicleta que impossibilite a sua utilização e nos casos de furto ou roubo, mediante elaboração de Boletim de Ocorrência, não será devido o pagamento do valor da reposição do custo da utilização da moto do empregado enquanto este se utilizar do equipamento da empresa.**

**§ 8º - Especificamente nas hipóteses mencionadas anteriormente e apenas no decorrer dos prazos estabelecidos nos parágrafos anteriores, se o empregador optar pela rescisão do contrato de trabalho, pagará uma multa de 1 (um) piso salarial para cada mês, calculado proporcionalmente até a data do término dos prazos contidos nos parágrafos 4º e 5º, conforme o caso.**

**§ 9º - Para que possa se beneficiar da cessão temporária da moto da empresa, durante os prazos estabelecidos nos parágrafos 4º e 5º, ou da multa prevista no parágrafo 6º, caso o empregador opte pela rescisão do contrato de trabalho, o motociclista deverá estar com a documentação em dia, tais como Carteira Nacional de Habilitação e cadastro na Prefeitura Municipal, quando exigido por lei municipal.**

**§ 10º - Perderá o benefício previsto na presente cláusula, eximindo o empregador das obrigações contidas nos parágrafos 4º, 5º e 7º, o trabalhador que manifestar expressamente sua não concordância em laborar com equipamento do empregador, assistido do sindicato profissional.**

**§ 11º - A obrigação do empréstimo de motocicleta ao trabalhador cessa com o decurso de prazo contido no "caput" e § 1º ou com o conserto ou aquisição de outra motocicleta pelo empregado."**

## **CLÁUSULA 30ª – DISPENSA REMUNERADA PARA REGULARIZAÇÃO DE DOCUMENTOS**

As empresas dispensarão os trabalhadores por até 02 (dois) dias por ano, sem prejuízo da remuneração, a fim de que possibilite a estes a regularização de documentação junto aos Órgãos Administrativos, quer referentes à motocicleta (vistorias, cadastros, etc.), quer referentes ao próprio trabalhador, quando exigidos pelo Poder Público.

## **Estabilidade Mãe**

### **CLÁUSULA 31ª – GESTANTE**

Fica estabelecida a estabilidade provisória da gestante, a partir da comprovação do estado gravídico, até 60 (sessenta) dias após o término da licença maternidade, salvo pedido de demissão pela empregada ou existência de justa causa, motivada pela empregada, desde que devidamente comprovada.

**Parágrafo único** – Fica vedado à empresa, em caso de dispensa, computar o último mês da estabilidade como aviso prévio e/ou férias.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA 32ª – DO SERVIÇO MILITAR OBRIGATÓRIO**

Fica assegurada a estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do Serviço Militar Obrigatório, inclusive o Tiro de Guerra, iniciando-se a partir do alistamento compulsório até 30 (trinta) dias após o término do serviço militar obrigatório ou da dispensa da corporação, o que primeiro ocorrer, desde que o

Rio Álvares Cabral 576 – Cj. 41 – Centro – Biorrádio Preto – SP – 14010-060 10

Fone: (16) 3236-2466

e-mail: shrs@shrs.com.br

www.shrs.com.br



empregado tenha realizado o alistamento no primeiro semestre em que complete 18(dezoito) anos, exceto nos casos de rescisão de contrato por pedido de demissão ou existência de justa causa, motivada pelo empregado, desde que devidamente comprovada.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA 33ª – DO EMPREGADO EM VIA DE APOSENTADORIA**

As empresas concederão estabilidade provisória ao empregado que necessite de até 18 (dezoito) meses para aquisição de aposentadoria por tempo de serviço, desde que tenha mais de 10 (dez) anos contínuos de contrato de trabalho na mesma empresa, exceto nos casos de rescisão fundada em justa causa ou encerramento de atividade do empregador.

## **Outras Normas de Pessoal**

### **CLÁUSULA 34ª - DO RECEBIMENTO DE DOCUMENTOS PELA EMPRESA**

Carteira de Trabalho, Certidões de Nascimento e de Casamento, ou qualquer atestado, serão recebidos pela empresa mediante recibo passado ao empregado.

### **CLÁUSULA 35ª - DOS EMPREGADOS ADMITIDOS NA VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

Aos empregados admitidos durante a vigência da convenção, aplicar-se-ão todas as cláusulas nela contidas.

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

## **Compensação de Jornada**

### **CLÁUSULA 36ª – DO BANCO DE HORAS**

As empresas deverão estabelecer Acordos Coletivos de Trabalhos, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal, para compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas acima da jornada normal) e HORAS NEGATIVAS (horas inferiores à jornada normal) da jornada de trabalho contratual, e de acordo com a necessidade de serviço da empresa.

**Parágrafo único** - As empresas poderão adotar o sistema alternativo de controle de jornada de trabalho de acordo com o determinado na Portaria nº 373/ 2011, do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **Intervalos para Descanso**

### **CLÁUSULA 37ª - DO INTERVALO INTRAJORNADA**

As empresas poderão reduzir o intervalo intrajornada de 01h00 (uma) hora para 00h30m (trinta minutos), para jornadas superiores a 06h00 (seis) horas, devendo também a jornada ser reduzida em 00h30m (trinta minutos), sempre no final do expediente, e obrigatoriamente através de Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal.

§1º - O intervalo previsto no caput acima poderá ser fracionado nos termos do § 5º, do art. 71, da CLT.

§2º - Fica convencionado que quando da dilargação do intervalo intrajornada (art.71, da CLT), em no máximo 04 (quatro) horas, não haverá incidência de pagamento de horas extraordinárias pela citada dilargação, sistemática que também será realizada obrigatoriamente através de Acordo Coletivo de Trabalho, com a anuência/interveniência do Sindicato Patronal.

§3º - As empresas que adotarem o intervalo intrajornada elástico na forma supracitada deverão obrigatoriamente fornecer mais dois intervalos de, no mínimo, 15 (quinze) minutos cada durante a jornada de trabalho anterior e posterior ao intervalo elástico.



§4º - A falta de cumprimento no quanto contido no parágrafo anterior dará ao empregado o direito de receber como extra as horas trabalhadas na supressão dos intervalos não concedidos.

## **CLÁUSULA 38ª – AUTORIZAÇÃO PARA 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 e religiosos, 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.

## **Abono de Faltas Mãe**

### **CLÁUSULA 39ª – ABONO DE FALTA DA MÃE**

A mãe de filhos até 15 (quinze) anos terá direito ao abono de uma falta por semestre para acompanhamento de filhos ao médico, mediante apresentação de atestado médico.

## **Abono de Faltas Estudante**

### **CLÁUSULA 40ª – ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE**

O empregado estudante em estabelecimento de ensino oficial, autorizado ou reconhecido pelo poder competente, terá abonada a falta para prestação de exames escolares, desde que avise seu empregador, no mínimo 72 (setenta e duas) horas antes, sujeitando-se à comprovação posterior.

## **FÉRIAS E LICENÇAS**

### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA 41ª – FÉRIAS**

O início das férias individuais ou coletivas deverá ocorrer no primeiro dia útil da semana, devendo o empregado ser avisado com 30 (trinta) dias de antecedência.

#### **CLÁUSULA 42ª – DA COINCIDÊNCIA DE CASAMENTO/FÉRIAS**

Solicita-se às empresas que, de acordo com as suas possibilidades, faculte aos seus empregados o gozo de suas férias no período coincidente com a época de seu casamento, desde que o mesmo solicite à empresa com antecedência de 60 (sessenta) dias.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR**

### **Uniforme**



## **CLÁUSULA 43ª – DO FORNECIMENTO DE UNIFORME E CRACHAS DE IDENTIFICAÇÃO DE USO OBRIGATÓRIO**

Quando o uso do uniforme ou crachá de identificação for exigido pela empresa, esta ficará obrigada a fornecê-lo gratuitamente aos empregados, ficando estabelecido que o mesmo não configurará salário-utilidade, não integrando o salário para qualquer fim.

## **Aceitação de Atestados Médicos**

### **CLÁUSULA 44ª - DOS ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas considerarão válidos os atestados médicos que indicarem a hora de início e hora do término do atendimento e carimbo do médico credenciado, sendo que para efeito de justificação e abono de faltas e atrasos, as empresas aceitarão os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelos ambulatórios do Sindicato acordante.

**Parágrafo Único** - Os empregados deverão efetuar a entrega dos atestados médicos às empresas mediante recibo, no prazo máximo de 24h (vinte e quatro horas) após a consulta médica ou a contar da alta médica, sob pena de não serem aceitos pelo empregador, sendo considerada a ausência como falta injustificada.

## **Adicional de Periculosidade**

### **CLÁUSULA 45ª – DO ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

Em virtude da publicação da Lei nº 12.997/2014, o empregado que utiliza motocicleta exclusivamente para o exercício de sua atividade profissional de entregador (moto-fretista), terá direito, enquanto estabelecido em Lei, a um adicional de 30% (trinta por cento) sobre seu salário base, nos termos estabelecidos no artigo 193 da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

## **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

### **CLÁUSULA 46ª – DO DIRIGENTE SINDICAL**

Para participação de reuniões, encontros, congressos e outros afazeres de interesse da categoria, desde que comprovado pela Entidade Sindical suscitante perante a pessoa empregadora, o Dirigente Sindical da categoria profissional poderá se afastar até 12 (doze) dias por ano.

## **Contribuições Sindicais**

### **CLÁUSULA 47ª - 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.

### **CLÁUSULA 48ª – 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:

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 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.

#### CLÁUSULA 49ª – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Pelos integrantes da categoria profissional representada pelo sindicato acordante, será devida contribuição assistencial mensal no montante de 3% (três por cento) sobre o salário base, observado o mínimo do piso normativo, **dos empregados que firmarem autorização individual e de todos os empregados que autorizarem através de Acordos Coletivos de Trabalho, tudo em conformidade com os artigos 578 e 579 do Estatuto Consolidado, o que foi autorizado através de Assembleia Geral Extraordinária específica para tais descontos.**

§1º - Os valores devidos, nos termos desta cláusula, serão recolhidos em instituição financeira, mediante guia fornecida pela entidade profissional até 10 (dez) dias após o pagamento dos salários.

§2º - Havendo oposição do empregado, feita por escrito, no prazo de 30 (trinta) dias do registro da presente norma, na sede do sindicato profissional, à empresa não caberá qualquer ônus do respectivo recolhimento, desde que haja a comprovação documental da oposição manifestada pelo trabalhador.

§3º - Não serão admitidas oposições fomentadas por empresas ou por abaixo assinado, devendo a oposição ser pessoal e individual.

§4º - Os trabalhadores que pagam a contribuição assistencial prevista na presente cláusula ficam isentos do pagamento da mensalidade sindical prevista na Cláusula 50ª da presente norma.

#### CLÁUSULA 50ª – MENSALIDADES SINDICAIS

Observado o disposto no artigo 545, da CLT, as empresas descontarão em folha de pagamento as mensalidades associativas de seus empregados **que firmarem autorização individual e de todos os empregados que autorizarem através de Acordos Coletivos de Trabalho, tudo em conformidade com os artigos 578 e 579 do Estatuto Consolidado, o que foi autorizado através de Assembleia Geral Extraordinária específica para tais descontos**, no montante de 3% (três por cento) do salário base, observado o mínimo do piso normativo, em favor do seu Sindicato, procedendo ao recolhimento em até 10 (dez) dias após a efetivação do aludido desconto, sob pena de sujeição à multa prevista neste instrumento.

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Mecanismos de Solução de Conflitos



# SHS

Sindicato de hotéis restaurantes bares e similares de Ribeirão Preto e região

## **CLÁUSULA 51ª - DO JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir dúvidas ou divergências surgidas na aplicação da convenção.

## **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA 52ª – DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Fica estabelecida multa de 5% (cinco por cento) do piso salarial pelo descumprimento de qualquer uma das Cláusulas desta convenção, em favor da parte prejudicada.

## **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

### **CLÁUSULA 53ª – DA NEGOCIAÇÃO DURANTE A VIGÊNCIA DA CONVENÇÃO**

Fica convencionado que durante a vigência deste instrumento, os Sindicatos poderão negociar e fixar vantagens da natureza social ou econômicas beneficiando empregados de uma só empresa ou de grupo de empresas, mediante acordo à parte ou através de aditamentos.

### **CLÁUSULA 54ª – CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS**

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, por normas estabelecidas nesta convenção coletiva de trabalho, ficando vedado que contratos ou acordos individuais estabeleçam condições menos benéficas ao empregado.

### **CLÁUSULA 55ª – VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

Por estarem de acordo com os termos acima, assinam a presente Convenção Coletiva de Trabalho 2023/2024, declarando, ainda os representantes legais, abaixo assinados, que têm conhecimento e convalidam o presente instrumento.

Ribeirão Preto, 16 de dezembro de 2023.

**DANILO PEREIRA**

**Sindicato dos Trabalhadores Condutores  
de Utilitários de Duas Rodas de  
Ribeirão Preto e Região**

**RUBENS ANTONIO DOS SANTOS**  
**Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares  
e Similares de Ribeirão Preto e Região**