



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhores.com.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As partes signatárias deste instrumento, de um lado o Sindicato dos Empregados no Comércio de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis, e Araras, e de outro o Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Limeira, pôr intermédio de seus diretores presidentes, em função das respectivas representações, profissionais e econômicas e de suas bases territoriais, ajustam a presente convenção coletiva de trabalho, cujas cláusulas seguem transcritas:

Cláusula 1ª - Reajuste Salarial: Fica instituído que a partir de 1º de outubro de 2025 até 30 de setembro 2026, um reajuste salarial de **8%** (oito por cento), sobre o salário de **R\$ 1.564,77** (Um Mil e quinhentos e sessenta e quatro reais e setenta e sete centavos) que passará para **R\$ 1.689,95** (Um Mil e seiscentos e oitenta e nove reais e noventa e cinco centavos) ou seja R\$ 7,68 (sete reais e sessenta e oito centavos) por hora e os demais salários podem ser dividido por hora. **Os empregados que ganharem acima do piso salarial e da tabela de classificação por função do Parágrafo primeiro o aumento será de livre negociação com os empregadores.**

Parágrafo Primeiro: Classificação de Salário por Função: Ficou acordado em Assembleia que a partir de 1º de outubro de 2025 o funcionário admitido terá o seu salário de acordo com a tabela abaixo relacionada:

CARGO	SALÁRIO
COZINHEIRO	R\$ 2.132,68
AUX. DE COZINHA	R\$ 1.777,26
COPEIRO	R\$ 1.866,08
BARMAN	R\$ 1.954,97
AUX. DE BARMAN	R\$ 1.777,26
GARÇOM	R\$ 1.954,97
BALCONISTA	R\$ 1.954,97
PIZZAIOLLO	R\$ 2.132,68
AUX. DE PIZZAIOLLO	R\$ 1.777,26
CHURRASQUEIRO	R\$ 2.310,43
AUX. CHURRASQUEIRO	R\$ 1.866,08
CHEFE DE COZINHA	R\$ 2.665,89
GERENTE DE RESTAURANTE	R\$ 2.843,61
CAIXA	R\$ 1.990,53
RECEPCIONISTA	R\$ 2.043,82
GERENTE DE HOTEL	R\$ 3.554,50
ATENDENTE HOTEL	R\$ 1.777,26
CAMAREIRA	R\$ 1.954,97
LAVADEIRA	R\$ 1.777,26

Parágrafo segundo: As partes estipularam que os salários normativos acima poderão ser considerados para efeito de salário horas, utilizando – se o divisor de 220 (duzentas e vinte) horas no caso em que a jornada de trabalho seja inferior a essa carga mensal.



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhores.com.br

Parágrafo Terceiro: Ressalvadas as condições mais benéficas já existentes, as empresas deverão conceder aos seus empregados, até o dia 20 (vinte) de cada mês um adiantamento salarial mensal (Vale), equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário vigente no respectivo mês, sendo que, quando tal dia recair em Sábado, Domingo ou feriado, o pagamento será efetuado no dia útil anterior.

Cláusula 2ª: Pôr decisão da Assembleia Patronal, realizada no dia 30 de setembro de 2025, de acordo com o Edital de Convocação, foi decidido entre os seus membros participantes, os quais estão relatados em Ata, que o SINDICATO PATRONAL ficará obrigado a manter em dia os convênios de Assistência Odontológica e Seguro de Vida para os membros da categoria em toda sua base territorial, de acordo com as Cláusulas 23 e 31 desta Convenção. É de responsabilidade do SINDICATO DOS EMPREGADOS fazer com que todo o empregado da sua categoria em sua base territorial tenha o direito aos benefícios das citadas 23 e 31, elas são obrigatórias que de acordo com o **Supremo Tribunal Federal**, a Contribuição Assistencial e os benefícios são obrigatórios a todos os membros da categoria, desde que tenha sido aprovado em Assembleia. Segundo o artigo 8 incisos IV da **Constituição Federal**, cabendo ao Sindicato Patronal e o Sindicato dos Empregados, o compromisso de fazer cumprir esta convenção coletiva do trabalho junto ao **Ministério do Trabalho** e o **Ministério da Saúde** para que nenhum membro das categorias patronal e empregada, saia prejudicado.

Cláusula 3ª - Salário do Menor Aprendiz: Os menores de 18 (dezoito) anos, admitidos na empresa na condição de "menor aprendiz", isto é aquele vinculados a cursos profissionalizantes junto ao SENAI/SENAC, receberão nos primeiros 180(cento e oitenta dias) do contrato de trabalho, valor correspondente ao o salário mínimo vigente, após os 180(cento e oitenta) dias receberão o piso da categoria, respeitadas as disposições do art. 432 as Consolidação das Leis do Trabalho.

Cláusula 4ª - Procedimentos em Relação ao Pagamento de Salários: Para identificação e ciência do empregado, a empresa deverá fornecer comprovante de pagamento de salário, bem como a discriminação das importâncias pagas ou descontadas.

Parágrafo Único: Quando o pagamento do salário for efetuado mediante cheque ou depósito, as empresas estabelecerão condições e meios para os empregados receberem no dia em que estiver previsto o pagamento, sem que seja prejudicado no seu intervalo para refeições ou descanso. Observando que o pagamento efetuado pôr cheque deverá ser nominal e em hipótese alguma para serem compensados.

Cláusula 5ª - Horas Extras: Fica estipulado que o pagamento de horas extras será acrescido do percentual de 65% para as duas primeiras horas e com o percentual de 85% para as subsequentes, ainda que não habitualmente prestadas.

Parágrafo Primeiro: As horas extras habituais integrarão a remuneração dos empregados para efeito de pagamento de férias, 13º salário, repouso semanal remunerado e depósito de fundo de garantia pôr tempo de serviço.

Cláusula 6ª - Adicional Noturno: Adicional de 25% para o trabalho noturno, considerado a prestação de serviços das 22:00 às 05:00 horas.

Cláusula 7ª - Aviso de Dispensa: Fica estipulado que a Empresa ao dispensar qualquer empregado, sob alegação de justa causa ou falta grave, assim entendido no artigo 482 da CLT, deverá fazê-lo pôr escrito especificando o fato, sob pena de ter a presunção de dispensa imotivada.

Parágrafo Único: No ato da Rescisão do Contrato de Trabalho as empresas deverão fornecer:

- a) Carta de apresentação, quando o empregado não for dispensado pôr justa causa;
- b) Relação nominal da evolução salarial do funcionário, desde a sua admissão.
- c) As empresas ao fazer a rescisão do contrato de trabalho deverão apresentar uma certidão de débitos do seguro de vida em grupo, assistência odontológica e Clube de Campo fornecida pelo o sindicato Patronal.
- d) A rescisão de contrato de trabalho no sindicato laboral fica de acordo com a reforma trabalhista Lei nº 13467/2017.

Cláusula 8ª - Aviso Prévio: Fica estipulado o Aviso Prévio de 45(quarenta e cinco) dias ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que tenha pelo menos 8 (oito) anos de serviço na mesma empresa e quando dispensado sem motivo justo.

Cláusula 9ª - 13º salário, Férias proporcionais e/ ou Vencidas e Aviso Prévio: O 13º salário, férias proporcionais, férias vencidas, e aviso prévio, serão calculados pela média das três maiores remunerações recebidos pelo trabalhador, dos últimos doze meses, corrigidas monetariamente.

Parágrafo Único: Fica estipulado que a empresa ao dispensar qualquer empregado, deverá proceder de acordo com os dizeres da Lei nº. 7.855 de 24/10/89, que alterou o artigo nº. 477 da CLT.

Cláusula 10ª - Atraso de Pagamento de Salários: A Empresa que atrasar o pagamento do título de salariais, quais sejam, 13º salário e férias, arcará com multa no importe de 10% (dez por cento), do valor bruto devido, sem prejuízo das demais sanções cabíveis (Lei nº 7.855 de 24/10/89) salvo razão de força maior.

Cláusula 11ª – Férias: A concessão do período de férias ao empregado, exceto férias coletivas, deverá ter termo inicial coincidente com o primeiro dia útil da semana, salvo se houver manifestação e concordância expressa do empregado e empresa em fixarem outro dia da semana para o seu início das férias.

Parágrafo Primeiro: Os funcionários menores de 18 anos, que exercerem a atividade estudantil, deverão ter suas férias, coincidentes com as férias escolares.

Parágrafo Segundo: O 13º salário deverá ser adiantado na forma da Lei nº. 4.749/65.

Cláusula 12ª - Licença Gestante: Fica garantida a mulher quando gestante, ou quando houver adoção de crianças com idade inferior a 4 (quatro) meses de idade, licença provisória de 120 (cento e vinte) dias, conforme artigo 7º, inciso XVIII da Constituição Federal/88. Tem direito também a estabilidade no emprego desde a confirmação da gravidez ate 5(cinco) meses após o parto, conforme artigo 10, inciso II, B do Ato das disposições Transitórias.

Cláusula 13ª - Estabilidade do alistando: Será concedida aos empregados alistados para a prestação de Serviço Militar obrigatório, estabilidade provisória desde o alistamento até 60 dias após o desligamento das fileiras da corporação a que vierem servir, sob pena de indenização do tempo respectivo, com todos os consectários

legais. Deverá para tanto o empregado comunicar o fato à empresa, pôr escrito, no prazo de 30 dias, perdendo o direito a esta indenização quem não o fizer no prazo determinado.

Cláusula 14ª - Empregados Próximos à Aposentadoria: Não poderá ser dispensado qualquer funcionário estando em seu último ano de serviço para efeito de aposentadoria, conforme dispuser a lei, sob pena de indenização do prejuízo causado, exceto nos casos de justa causa.

Cláusula 15ª - Uniformes e Instrumentos de Trabalho: As empresas fornecerão gratuitamente, sempre que exigido pelo empregador ou obrigatório pôr lei, uniformes, ferramentas e utensílios, enquanto perdurar a vigência do Contrato de Trabalho, respeitando-se as normas internas de cada empresa.

Parágrafo Único: Ficam os empregados obrigados a devolver tais uniformes, equipamentos, ferramentas, etc., quando da rescisão do Contrato de Trabalho sob pena de ser descontado o valor correspondente, na forma de lei.

Cláusula 16ª – Refeições: As empresas que possuírem restaurantes, deverão fornecer refeições a seus empregados, dentro do período de trabalho, mediante desconto do valor da parcela que cabe ao empregado, conforme legislação que regulamenta a matéria.

Cláusula 17ª – Transporte: Às empresas deverão fornecer transporte gratuito a todos os empregados, das 00:00 até às 05:00 hrs. Caso não haja transporte coletivo em funcionamento neste período.

Cláusula 18ª - Anotação de Ponto: A empresa que possuir em seu quadro de funcionários, acima de 10(dez) empregados, deverá adotar o regime de anotação de ponto, podendo ser mecânico, manual ou eletrônico.

Cláusula 19ª - Atestados Médicos: A empresa aceitará atestado médico, desde que sejam avisadas com antecedência pelo empregado dentro 24 (vinte e quatro) horas. No caso da Empresa possuir serviço médico próprio, o atestado médico, será aceito após concordância do profissional responsável e no mesmo prazo de 24(vinte e quatro) horas.

Cláusula 20ª - Quadro de avisos: Às empresas permitirão ao Sindicato suscitante que mantenha Quadro de Avisos em local visível e de fácil acesso aos trabalhadores, para divulgação de comunicados de interesse da categoria. Os locais serão determinados pela empresa, respeitando-se suas normas internas, ficando vedado à afixação de material político-partidário, e material ofensivo a quem quer que seja ou que viole a Lei vigente. O material deverá ser encaminhado às Empresas, mediante protocolo, para sua afixação pelo prazo que for solicitado.

Cláusula 21ª - Compensação de Horas de Trabalho: Acordam as partes quando viável a supressão total ou parcial do trabalho aos sábados, mediante a compensação de horas, com a prorrogação da jornada de trabalho de segunda a sexta-feira, até o limite de horas suprimidas, conforme segue:

- a) No caso as horas prorrogadas serão pagas sem acréscimo;
- b) Quando o dia a ser compensado recair feriado, não haverá prorrogação das jornadas. Se houver, as horas excedentes serão pagas como extraordinárias;
- c) ocorrendo feriado em dia da semana, de segunda à sexta-feira, a prorrogação será proporcionalmente transferida para os demais dias úteis.
- d). Para que a condição aqui ajustada tenha validade, será indispensável a homologação junto ao Sindicato dos Empregados do respectivo acordo, cujo pedido deve ser instruído como quadro de horário compensado e a

concordância individual ou coletiva dos empregados envolvidos, especificação da jornada, definição do alcance da supressão, ou seja, de total ou parcial e discriminação dos empregados atingidos.

e). As condições de prorrogação e compensação de jornada desta cláusula também podem ser utilizadas aos trabalhadores e menores.

Cláusula 22ª - Registro de Empregados:**Portaria nº. 3626 de 13 de novembro de 1991.****Capítulo I**

Artigo 1º O registro de empregados, de que trata o art. 41 da CLT, conterà obrigatoriamente as seguintes informações:

I - Identificação do empregado, com número e série da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou número de Identificação do Trabalhador; II - Data de admissão e demissão; III - cargo ou função; IV - remuneração E forma de pagamento; V - Local e horário de trabalho; VI - Concessão de férias; VII - identificação da conta vinculada do FGTS e da conta do PIS/ PASEP; VIII - acidente do trabalho e doença profissional, quando tiverem ocorrido.

Artigo 2º O registro de empregados deverá estar sempre atualizado e numerado sequencialmente pôr estabelecimento, cabendo ao empregador ou seu representante legal a responsabilidade pela autenticidade das informações nele contidas. 1º Para as empresas que não optarem pelo sistema informatizado de registro de empregados, permanece a existência da autenticação dos livros ou fichas, na forma do art. 42 da CLT. Foi acordado em Assembleia que os dois Sindicatos não vão permitir que nenhuma Empresa desta categoria mantenha seus empregados trabalhando a título de comissão ou pôr trabalho prestado sem nenhuma responsabilidade com referida Empresa, assim todas as Empresas ficam obrigadas a manter seus funcionários devidamente registrados e em dia com as obrigações devidas em lei. A empresa não cumprindo este Acordo pode ser punida pelo Sindicato junto ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 23ª – Seguro de Vida em Grupo: Este Seguro é em substituição da Tabela Estimativa de Gorjeta, direito adquirido dos funcionários desde 10/11/1995. Fica obrigado cumprir na íntegra, de acordo com a assembleia registrada em ata no dia 20 de fevereiro de 2017, onde fica claro que esse Seguro é coletivo, ata anexo. Todos os empregados desta categoria têm direitos a um Seguro de Vida em Grupo, desde a data de sua admissão na empresa, desde que ele não tenha acima de setenta anos, que é a data limite aceita pela seguradora. Este seguro será administrado pelo Sindicato Patronal e fiscalizado pelo Sindicato dos Empregados. É de responsabilidade do Sindicato Patronal o cadastramento das empresas de toda nossa base territorial e cabe ao Sindicato dos Empregados o cadastramento de todos os empregados desta categoria e todos os segurados irão receber sua carteirinha com todos os benefícios e coberturas que será entregue pelo sindicato dos empregados. As empresas ficam obrigadas a fornecer a relação de seus empregados através do Departamento Pessoal, ou de seu contador para o **sindicato patronal, até o dia 13 de cada mês** para que seja feito a **inclusão e exclusão** dos mesmos também no caso de **afastamento, aposentadoria e alteração de salário**, para que seus funcionários recebam sua Apólice de Seguro. O valor mínimo é baseado no piso salarial. Este seguro é obrigatório conforme CCT. Será cobrado da empresa que não pagar este seguro até o dia 31 de cada mês, multa de 10% (dez pôr cento) do valor do débito e após 5 (cinco) dias do vencimento será enviado para cartório, no caso de atraso de mais de 30 dias, a mesma ficará sujeita a ser acionada pôr uma Ação de Cumprimento, encaminhada pelo Sindicato ao Ministério do Trabalho. As empresas pagarão 2,5%, do salário de cada empregado, as empresas que se negarem a participar do seguro coletivo terá que reajustar acima do salário já pago dos seus funcionários 10% (dez por cento). E os que não pagam seguro de seus empregados na rescisão de contrato de trabalho, ficam obrigados a reajustar todo o cálculo em 30% (trinta pôr cento). **Observação: De acordo com a proposta enviada pelo Sindicato dos empregados a manutenção das cláusulas**



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhores.com.br

sociais (Clube de Campo, Plano Odontológico e seguro de vida). Obrigatórios. Reservando-se às Entidades signatárias, o direito interpelar judicialmente, os casos de não cumprimento delas:

Parágrafo primeiro: É de responsabilidade do Sindicato Patronal a administração da condição acima exposta, sendo logicamente de sua responsabilidade a cobrança e execução.

Cláusula 24ª - Cobertura do Seguro:

Morte pôr qualquer causa 100%

Morte pôr acidente 200%

Invalidez permanente total/ parcial pôr acidente 100%

Invalidez permanente total pôr doença 100%

Em caso de falecimento será dado uma cesta básica de 30kg por 12 meses.

2 Achocolatado em pó – 400grs (Toddy), 4 Açúcar refinado – 1kg (Barra), 2 Arroz agulhinha tipo 1 – 5kg (tio João), 1 Atum ralado – 170grs (Gomes da Costa), 1 Aveia em flocos – 250grs (Ferla), 2 Biscoito Cream Cracker – 200grs (Parmalat), 1 Biscoito recheado – 160grs (Parmalat), 2 Café torrado – 500grs (Pele), 2 Caldo de galinha – 19grs (Maggi), 1 Carne seca – 500grs (Fileto), 1 Creme dental – Tb 50grs (Colgate), 1 Creme de leite – 200grs (Parmalat), 2 Detergente Liquido Neutro – 500ml (Ypê), 1 Detergente em pó – Cx 500grs (Minerva), 1 Doce de leite Pote – 350grs (De leite), 1 Embalagem Kit Limpeza 35x45, 1 Embalagem Papel plast 22kgs (CBA), 1 Ervilhas em conserva – 200grs (Só fruta), 1 Farinha de trigo Especial – 1kg (Dona benta), 1 Farofa de mandioca temperada (Paladar), 3 Feijão carioca tipo 1 – 1kg (Lavrador), 1 Goiabada – tab. 700grs (Quero), 1 Leite condensado – 395grs (Parmalat), 1 Mistura pão de queijo 250grs (Parmalat), 1 Leite em pó integral – 400grs (Paulista), 3 Macarrão com ovos espaguetti – 500grs (Renata), 1 Maionese tradicional – 250grs (Vigor), 1 Milho verde – 200grs (Quero), 1 Mistura bolo 400grs (Sabores davina), 3 Óleo de soja – 900ml (Soya), 1 Papel higiênico – 4 unidades – 30m (Primavera), 1 Gelatina 85gr (Oetker), 2 Polpa de tomate – 520grs (Quero), 1 Sabão barra – 5 unidades – 1kg (Artigo), 4 Sabonetes – 90grs (Palmolive), 1 Sal refinado – 1kg (Cisne), 1 Selecta Legumes – 200grs (Só fruta), 1 Sopa – 200grs (Davina sabores), 1 Tempero completo – 300grs (Fino sabor).

Garantias Acessórias:

1 - Auxílio Funeral - 20% do capital segurado básico, em caso de falecimento do segurado principal, mediante apresentação da declaração de óbito, com indenização em 72 horas (dedutível). 2 - Cobertura Automática dos dependentes: inclusão de cônjuge com 50% do capital segurado e inclusão dos filhos com 10% do capital segurado, sem cobrança de prêmios. 3 - Grupo Segurável: A apólice de seguro poderá ser contratada para todos os empregados em estabelecimentos representados pôr este Sindicato Patronal. 4 - Indenização do Seguro: As indenizações serão pagas em até 10 dias úteis, contados a partir da data de entrega da documentação hábil na seguradora. 5 - Reajuste do capital segurado: Será determinada de acordo com os percentuais concedidos a categoria. 6 - Capital Segurado: 48 (quarenta e oito) vezes o salário pago no último mês, cadastrado junto ao sindicato.



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhores.com.br



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Reconhecida pelo Governo Federal desde Maio de 1992. Código Sindical nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06. Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10 Abrangendo as cidades de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Rua Duque de Caxias, 351 – Centro CEP 13480-160 Limeira SP.

Telefone: (19) 3443-1807 (19) 3702-7258 Fax: (19) 3702-7662

E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br e www.portalsinhores.com.br

Ata Realizada no dia 20 de Fevereiro de 2017, para Esclarecimento do Seguro de Vida em Grupo e

Assistência Odontológica

De acordo com o edital de convocação publicado no dia 15 de Fevereiro de 2017, no jornal Gazeta de Limeira e Opinião de Araras.

Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares, de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras para representar a categoria econômica.

De Hotéis, restaurantes, bares, pensões, pousadas, hospedaria, casa de cômodos, dormitórios, motéis, pensionato, aluguel de quartos, cozinhas industriais, drive - in, galeteria, leiteria, restaurante industrial, salsicharia, vitaminas e sucos, sorveterias, pizzarias, bar e mercearia, bar e laticínios, bar e padaria, bar e quitanda, Buffet, botequim, boates, caldo de cana, casa do Chopp, choperia, casa de vitaminas, casa de lanche, casas de chá, cafés, cantinas, churrascarias, confeitarias, lanchonetes, pastelarias, rotisserie, bar e sinuca, trailers de lanches, apart-hotéis, estabelecimentos de hospedagem, alimentação preparada e bebidas e varejo e clubes, salão de festas e organizadores de eventos dos municípios de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras. Convocou todos os representantes legais da categoria para esclarecer como foi concedido o Seguro de Vida em Grupo para que todos tomem conhecimento da sua legalidade. De acordo com as cláusulas 23 da Convenção Coletiva de 1995 está claro que o Seguro de Vida foi negociado pela Tabela Estimativa de gorjeta que todos os empregados da categoria já tinha direito. Desta forma fica claro que o seguro de vida é Substituição a mesma. Por esse motivo os patrões não podem alegar que é pago com recursos das empresas e sim do funcionário, nem mesmo podendo negociar, uma vez que isso acontecer fica claro que é apropriação indébita. Por esse motivo foi decidido por todos os que participaram da Reunião realizada no dia 20 de fevereiro de 2017, que a partir dessa data o Seguro de Vida tem que ser feito exclusivamente da forma que está na Clausula 23 da Convenção Coletiva. Este Seguro é Coletivo (por que Coletivo) porque muitas vezes alguma empresa por dificuldade financeira não paga na data do vencimento, e o Sindicato Patronal efetua o pagamento e posteriormente a empresa reembolsa.

A partir desta data as Empresas que se negarem a participar do Seguro Coletivo terá que reajustar acima do salário já pago dos seus funcionários 10%(dez por cento). E se houver algum sinistro com seus funcionários serão obrigados a indenizar com as mesmas coberturas do Seguro de Vida em Grupo mesmo que tenha seguro particular. De acordo com a clausula este seguro é administrado pelo o Sindicato Patronal e fiscalizado pelo o Sindicato dos Empregados.

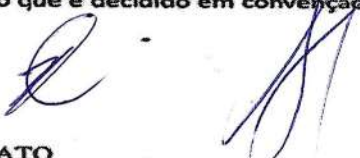
Ficou também decidido que a partir de Agosto de 2017 o Seguro será cobrado 2,5%(dois e meio por cento) com uma cobertura de 48 vezes o salário do funcionário e estendido aos proprietários das empresas se houver interesse dos mesmos, limitando-se a um capital de R\$ 288.000,00 (duzentos e oitenta e oito mil reais) ou seja R\$ 6.000,00(seis mil reais) como base de cálculo. **Referente à Assistência Odontológica:** No Parágrafo 1º da Clausula 1ª da Correção Salarial da Convenção Coletiva de 1999, está esclarecido que o recurso para manter a Assistência Odontológica dos funcionários, foi concedido como aumento de Salário as empresas que não participam da Assistência Odontológica Coletiva, conforme foi decidido em Assembleia terá que aumentar o salário de seus funcionários em 30%(trinta por cento) de acordo com a convenção. Foi decidido por todos os presentes da categoria que não é correto que uns cumpra o que é decidido em convenção e outros não.

A convenção é para ser cumprida por todos da categoria.

Limeira, 20 de Fevereiro de 2017.

CONFORME COM ORIGINAL LANÇADO EM LIVRO PRÓPRIO DO SINDICATO


Luiz de Oliveira Silva
Presidente


Dorival Franco de Moraes Junior
Advogado OAB 361.603

SinHoRes**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.**

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.brSite: www.portalsinhores.com.br

Foi aprovado em Assembleia realizada 30 de setembro de 2025, que o Sindicato laboral não pode fechar acordo diretamente com as empresas em toda base territorial que abrange as duas entidades de acordo com autonomia sindical.

Cláusula 25ª - Auxílio Creche: Os empregadores que tenham entre seus empregados, mais de trinta mulheres, com idade acima de 16 (dezesesseis) anos, manterão no local de trabalho um berçário ou creche para os filhos dos funcionários, desde o nascimento até dois anos de idade, com fornecimento de alimentação, podendo a creche local ser substituída para convênio, de conformidade com a portaria 3296/86 ou auxílio creche no valor equivalente a 10% do piso da categoria pôr mês e pôr filho.

Parágrafo Único: O auxílio creche objetivo desta cláusula, não integra para nenhum efeito, o salário do empregado.

Cláusula 26ª - Contribuição Assistencial/negocial de acordo com Ata 87ª dos Empregados da categoria: De acordo com a Ata de número 87ª, ficou decidido em Assembleia realizada em 22 de setembro de 2025, nas dependências do Sindicato dos Empregados, que as empresas descontarão em folha dos empregados associados ao Sindicato da categoria, Contribuição Assistencial fixada pela Assembleia Geral dos trabalhadores, em favor do Sindicato dos Empregados no Comércio de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Limeira e Região, até 15 dias após efetuado o desconto do salário bruto, mediante depósito em Conta e com guias próprias. As contribuições assistenciais serão só devidas pelos trabalhadores filiados ao sindicato dos empregados, sendo lhes facultados o direito de oposição, no prazo de 10(dez) dias, manifestados na empresa, antes do primeiro pagamento reajuste. A contribuição Assistencial foi fixada pela Assembleia Geral nos seguintes valores:

A – 2,75% do salário reajustado no mês de agosto de 2.025 será recolhido até 15/09/2025.

B – 2,75% do salário vigente em novembro de 2.025 será recolhido até 15/12/2025.

C – 3,25% do salário vigente em fevereiro/2026 será recolhido até 15/03/2026.

D – 3,25% do salário vigente em maio/2026 será recolhido até 15/06/2026.

Parágrafo Primeiro: Este Sindicato é a única entidade a representar os profissionais desta categoria em toda a sua base territorial, até mesmo poderá receber contribuição Associativa dos profissionais que esteja desempregado e repassar todos os benefícios aos mesmos e o valor da Cobrança Associativa do Sindicato dos Empregados não pode ultrapassar o valor de 3% do piso da categoria.

Parágrafo Segundo: Contribuição Associativa dos Empregados: O associado do Sindicato tem direito a gozar descontos nos convênios que a Entidade vem pactuando com as firmas, bem como participar das reuniões, optar e decidir junto a Diretoria nas eleições do Sindicato, votar e ser votado, de acordo com o Estatuto da Entidade. Para isso os Sócios têm por obrigação trazer suas Associativas sempre em dia que é estatutária, e, assim, passa a ser obrigatória a todos os sócios, sujeita ao pagamento mensal, é cobrado mensalmente o valor de 0.5% (zero ponto cinco por cento) do valor do piso da categoria.

Cláusula 27ª- Contribuição Assistencial: A Contribuição Assistencial para a manutenção do Sindicato Patronal aprovada em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 30 de setembro de 2025 às 15h30min pelos membros representantes da categoria na dependência do sindicato para decidir e aprovar as mesmas de acordo com o inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal de 1988, que dá o direito de fixar as contribuições em favor da entidade. Será recolhido pelas empresas da categoria, filiada, a favor do Sindicato de Hotéis,

SinHoRes**SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.**

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.brSite: www.portalsinhores.com.br

Restaurantes, Bares e Similares de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras, 04 parcelas conforme abaixo especificadas:

Parágrafo Primeiro: As empresas que não tiverem empregados recolherão o valor de R\$ 50,00 a título de assistencial, as empresas que tiverem empregados serão acrescidas 1,5% do valor do piso por funcionário. Esta decisão fica acordada em assembleia que passará a vigorar a partir de 01 de outubro de 2025. 1ª parcela até 15/11/2025, 2ª parcela até 15/02/2026, 3ª parcela até 15/05/2026, 4ª parcela até 15/08/2026.

Parágrafo segundo: As guias para o recolhimento das Contribuições serão fornecidas pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Parágrafo terceiro: As empresas que iniciarem suas atividades durante a vigência desta Convenção coletiva recolherão a Contribuição referida nos termos do capítulo e parágrafo desta cláusula até 30 dias do início das atividades.

Cláusula 28ª - Atraso no Recolhimento das Contribuições: As Empresas que atrasarem os recolhimentos das Contribuições Assistencial dos sindicatos convenientes, obriga-se ao pagamento da multa de 10% (dez por cento) sobre o valor do débito, devidamente atualizado e acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês.

Cláusula 29ª - Abrangência: O presente documento visa à aplicação ao município de Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis, e Araras, abrangendo as categorias econômicas de Hotéis, Restaurantes, Bares, Pensões, Pousadas, Hospedaria, Casa de Cômodos, Dormitórios, Motéis, pensionato, aluguel de quartos, cozinhas industriais, Drive-in, Galeteria, Lateria, Restaurante Industrial, Salsicharia, Vitaminas e sucos, Sorveterias, Pizzarias, Bar e Mercearia, Bar e Laticínios, Bar e Padaria, Bar e Quitanda, Buffet, Botequim, boates, caldo de cana, casa de Chopp, choperia, casa de vitaminas, casa de lanches, casa de chá, cafés, cantinas, churrascarias, confeitarias lanchonete, pastelaria, rotisserie, bar e sinuca, trailers de lanches, apart-hotéis, enfim estabelecimento de hospedagem alimentação preparada bebidas a varejo e clubes, salão de festas e organizadores de eventos.

Cláusula 30ª – Contribuição Associativa: De acordo com artigo 7º do estatuto social é necessário para ser sócio do sindicato contribuir com o pagamento no valor do piso da categoria dividido em 6x ao ano, e participar das reuniões convocada por edital.

Cláusula 31ª - Assistência Odontológica: O reajuste salarial de 1999 foi reajustado nas seguintes condições: 2% como aumento de salário e 4% para manter uma assistência odontológica para a categoria. Os patrões são apenas guardiões desse valor, ele é dos trabalhadores. Concedido em Assembleia um repasse de 3,8% (três vírgulas oito por cento) do piso salarial redução de 0,2% percentual passará para 3,6% (três vírgula seis por cento) em favor do Sindicato Patronal para que ele contrate uma empresa credenciada para prestar os serviços Odontológicos. De acordo com a cláusula 32ª esse repasse não é compulsório e sim obrigatório, mesmo que a empresa já ofereça qualquer tipo de assistência Odontológica aos seus empregados; não isentará a mesma.

Parágrafo Primeiro: As Empresas ficam desobrigadas a pagar a Assistência Odontológica dos funcionários que estiverem afastados pelo INSS.

Justificativa: Pois os empregados que estão afastados têm que ser substituídos por outro que a firma tem por obrigação a pagar a Assistência Odontológica.



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhores.com.br

Parágrafo Segundo:

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LIMEIRA
R. DUQUE DE CAXIAS, 351 CENTRO LIMEIRA SP (019 442 6839)
CÓDIGO DA ENTIDADE SINDICAL 002.233.86279-6

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO cidade Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras

As partes signatárias deste instrumento, de um lado o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE LIMEIRA, e de outro o SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE LIMEIRA, por intermédio de seus diretores presidentes, em função das respectivas representações, profissional e econômica de suas bases territoriais, ajustam a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, cujas cláusulas seguem transcritas:

Cláusula 1ª - Correção Salarial

Estamos propondo um reajuste de 6% (seis por cento), de acordo com as reivindicações da categoria só que nas seguintes condições: 2% (dois por cento) incorporado no salário que passará então de R\$ 278,00 para R\$283,56, a partir de 1 de Agosto de 1999, negociação de cada empresa entre empregados e empregadores.

Parágrafo Primeiro: O restante de 4% (quatro por cento), do piso salarial será revertido pelos patrões em favor do Sindicato Patronal para que ele custeie a Assistência Odontológica para todos os funcionários da categoria. Esse repasse é obrigatório. As empresas que se recusarem serão obrigadas a reajustar o salário de seus empregados em 30% ou seja de R\$ 283,56 (duzentos e oitenta e três e cinquenta e seis centavos), passará a ser R\$ 368,62 (trezentos e sessenta e oito reais e sessenta e dois centavos) inclusive toda rescisão de contrato de trabalho será feito nesta base.

Cláusula 32ª - Cobertura da Assistência Odontológica: Fica obrigado o Sindicato que estiver administrando o plano, a obrigar a empresa que estiver prestando o serviço de Assistência Odontológica a montar 3 (três) consultórios, 2 (dois) no município de Limeira e 1 (um) no município de Araras.

DIAGNÓSTICO - consulta inicial, exame clínico e orçamento; consulta de urgência em horário normal; urgência noturna, perícia inicial e final.

RADIOLOGIA - radiografia bite - wing; radiografia periapical; radiografia oclusal;

PREVENÇÃO - profilaxia; orientação de higiene bucal; aplicação tópica de flúor; controle de placa bacteriana; tratamento de gengivite;

ODONTOPEDIATRIA - aplicação de selantes; carióstático, remineralização, adequação de meio bucal; restauração a ionômetro de vidro; restauração preventiva, exodontia de decíduos; condicionamento odontopediátrico;

DENTÍSTICA - restauração de amálgama 01 face; restauração de amálgama 02 faces; restauração de amálgama 03 faces, restauração de amálgama 04 faces; restauração de resina fotopolimerizável; restauração de resina composta; núcleo de preenchimento.

PERIODONTIA - tratamento n/ cirúrgico da periodontia leve; tratamento n/ cirúrgico de periodontia avançada; tratamento de abscesso periodontal; gengivectomia; frenectomia labial inferior;

ENDODONTIA - capeamento pulpar - direta e indireta; pulpotomia/ pulpectomia; tratamento endodontico em decíduos; tratamento endodontico em dentes permanentes (01 conduto); tratamento endodontico em dentes permanentes (02 condutos); tratamento endodontico em dentes permanentes (03 condutos); tratamento endodontico em dentes permanentes (04 condutos); urgência endodontica;

CIRURGIA extração simples; exodontia de dentes portadores de foco; apicectomia uni radicular; apicectomia uni radicular com obturação retrógrada; apicectomia bi radicular; apicectomia bi radicular com obturação retrógrada; apicectomia tri radicular; apicectomia tri radicular com obturação retrógrada; frenectomia labial superior; frenectomia lingual; correção de bridas musculares; remoção de dentes inclusos ou impactados; marzipalização de cisto.

Cláusula 33ª - Fundo de Recursos para Manutenção do Clube de Campo de acordo com Ata 87ª dos empregados da categoria : Fica concedido aos empregados da categoria um benefício social, correspondente a 1,68% do valor mensal, do piso anterior, R\$ 1.564,77 (Um Mil e quinhentos e sessenta e quatro reais e setenta

e sete centavos) por empregado, que será pago pelos empregadores ao SINDICATO DOS EMPREGADOS desta categoria, valores esses, destinados e utilizados exclusivamente para a Manutenção de Clube de Campo, conforme contrato em parceria, já firmado. O SINDICATO DOS EMPREGADOS é obrigado a provar a legitimidade dos repasses desses valores, mediante preenchimento de guias de cobrança de acordo com o número de empregados, o valor a ser pago mensalmente, bem como o fornecimento de listagem das empresas que estão pagando e o rol dos empregados, visando questionamentos das Empresas que não Participam das Assembleias e que venha alegar desconhecimento desta obrigação. Para assegurar a manutenção definitiva do clube de lazer, as partes ficam obrigadas a fazer um contrato de prestação de serviço do clube com a entidade da categoria, colocando uma cláusula que se uma das partes quiser desistir do pleito, fica obrigado a avisar com 36 (trinta e seis) meses de antecedência, visando inibir prejuízo aos frequentadores do mesmo, devendo esta cláusula 33ª da presente Convenção Coletiva desta categoria, ano 2025, consta no contrato firmado. Considerando o fato gerador do fundo de recurso, a falta do pagamento do percentual de 1,68%, pelo empregador, implicará automaticamente no direito a um aumento salarial de 10%, na folha de pagamento do empregado beneficiário.

Clausula 34ª - Inclusão de Banco de Hora na Convenção Coletivo do Trabalho:**a) - Criação do Banco de Horas**

- 1) - Será formado um banco de horas proveniente das dispensas eventuais dos empregados de suas atividades laborais, por iniciativa da empresa, face à ociosidade, bem como de horas trabalhadas além da 8ª diária e **ou 44(quarenta e quatro) semanais** decorrentes da necessidade de se atender eventos ligados à própria atividade econômica da empregadora, as quais serão compensadas, obedecendo aos critérios aqui estabelecidos.

b) – Composição do Banco de Horas

- 1) – O Banco de Horas será composto daquelas motivadas por dispensa do serviço iguais ou superiores a ½ período diário de trabalho, que deverão ser informados aos empregados com **48 (quarenta e oito) horas** de antecedência, por escrito;
- 2) - Das horas excedentes à 8ª diária e **ou 44(quarenta e quatro) semanais**, até o limite de 2 (duas) horas por dia trabalhadas face à necessidade de se atender eventos da atividade econômica da empregadora.
- 3) - Quaisquer outras horas excedentes há essas duas horas diárias deverão ser pagas mensalmente como horas extras, com o acréscimo de 85% (oitenta e cinco por cento).

c) – Compensação das Horas

- 1) – por ocasião da compensação, a jornada diária não será superior a 8:00 horas diárias **das 44:00 horas** semanais.
- 2) – as horas apuradas no banco de horas e a sua devida compensação, devem obrigatoriamente ocorrer no período de 1 (um) ano.
- 3) – as horas oriundas de dispensa do serviço e não compensadas no período fixado no item anterior, não poderão em hipótese alguma serem descontadas do empregado, nem compensadas com férias.
- 4) – as horas trabalhadas para compensação do banco de horas serão sempre consideradas na paridade de uma para outra **esclarecendo-se que a hora extra a ser compensada, equivale a 01 hora e 39 minutos.**
- 5) **A compensação de horas extras dos DSRs e Feriados serão sempre em dobro.**

Parágrafo segundo: No caso de rescisão do contrato de trabalho durante a vigência do presente acordo, o empregado receberá o saldo de horas não compensadas, com acréscimos previstos no Dissídio Coletivo, calculadas com base no salário da data da rescisão.



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhores.com.br

Parágrafo Terceiro: Qualquer divergência na aplicação deste Acordo deverá ser resolvida em reunião solicitada pela parte suscitante da divergência, com a designação, de comum acordo entre as partes de data, hora e local para a reunião mencionada.

Parágrafo Quarto: Para renovação, revisão, denúncia ou revogação deste Acordo, observam-se as seguintes regras:

- 1) – A renovação dependerá da manifestação expressa das partes, antes de expiração do prazo divergência, ouvidos os empregados da empresa em Assembleia **com a participação obrigatória do Sindicato da categoria** com observância do disposto no artigo 612 da CLT;
- 2) – A revisão do presente acordo dependerá da prévia representação escrita do Sindicato e da metade mais um dos empregados da empresa abrangidos por este Acordo. O sindicato, após ouvir a empresa, convocará assembleia dos empregados caso ele julgue necessário, para decidir da revisão do acordo.
- 3) – A denúncia ou revogação do presente Acordo, dependerá da aprovação de Assembleia convocada pelo Sindicato, com metade mais um dos empregados.

Cláusula 35ª- Aplicação desta convenção coletiva do Trabalho: O processo de prorrogação, revisão, denuncia ou revogação parcial ou total do presente documento, ficará subordinada as normas estabelecidas pelo artigo 615 da CL.

Parágrafo Único Será competente a JUSTIÇA DO TRABALHO, para dirimir quaisquer dúvidas advindas da aplicação desta convenção.

Cláusula 36ª - Duração e Vigência: A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá duração de 12 meses, com início em 1º de outubro de 2.025 e término em 30 de setembro de 2.026.

Cláusula 37ª- Gorjeta: A gorjeta fica de acordo com a Lei nº13.419 publicada em 13 de março de 2017:

Art. 1º Esta Lei altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares.

Art. 2º O art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 457.

§ 3º Considera-se gorjeta não só a importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados.

§ 4º A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 6º As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 3º deverão:

I - para as empresas inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;



SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES E BARES DE LIMEIRA, IRACEMÁPOLIS, CORDEIRÓPOLIS E ARARAS.

Entidade Fundada em 1992. Código da Entidade nº. 002.233.86279-6 CNPJ: 66.833.823/0001-06

Registro Sindical Concedido pelo MTE em 27 de novembro de 2013 nº 24000.004779/92-10

Base territorial Limeira, Iracemápolis, Cordeirópolis e Araras.

Endereço Rua Duque de Caxias, 355 – Centro CEP 13480-160 Limeira-SP.

Telefone: (19) 3443-1807 e (19) 3702-7258 E-mail: sindicatohoteis@yahoo.com.br

Site: www.portalsinhoes.com.br

II - para as empresas não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

III - anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 7º A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros do § 6º deste artigo.

§ 8º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 9º Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, tendo como base a média dos últimos doze meses, salvo o estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 10. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta de que trata o § 3º deste artigo, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 11. Comprovado o descumprimento do disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo, o empregador pagará ao trabalhador prejudicado, a título de multa, o valor correspondente a 1/30 (uns trinta avos) da média da gorjeta por dia de atraso, limitada ao piso da categoria, assegurados em qualquer hipótese o contraditório e a ampla defesa, observadas as seguintes regras:

I - a limitação prevista neste parágrafo será triplicada caso o empregador seja reincidente;

II - considera-se reincidente o empregador que, durante o período de doze meses, descumpre o disposto nos §§ 4º, 6º, 7º e 9º deste artigo por mais de sessenta dias." (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor após decorridos sessenta dias de sua publicação oficial.

Cláusula 38ª Cumprimento das Obrigações das Cláusulas: foi aprovado na Assembleia Geral Extraordinária realizada 30 de setembro de 2025. Fica obrigado a categoria cumprir todas as cláusulas da convenção coletiva do Trabalho de acordo com a redação de cada umas delas, o descumprimento de uma dessas cláusulas. A empresa será punida com a redação da mesma.

Limeira, 1º de outubro de 2025.

Sindicato dos Empregados no Comércio de Hotéis,
Restaurantes, Bares e Similares de Limeira e Região.

DIVALDO SAVASSI
Diretor Presidente

Sindicato de Hotéis, Restaurantes e Bares
De Limeira e Região.

LUIZ DE OLIVEIRA SILVA
Diretor Presidente