



TERMO ADITIVO 2025 À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

Pelo presente instrumento particular que celebraram, de um lado:

O **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM HOTÉIS, MOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E FAST-FOODS DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO**, entidade sindical da categoria profissional, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 55.979.611/0001-15, com sede e foro na cidade de Ribeirão Preto/SP, sito à Rua São Sebastião, nº. 506, 4º andar, Centro, neste ato representado por seu presidente: **Nilton Cesar da Cruz**, inscrito no CPF/MF sob o n.º 443.317.621-49;

E, de outro lado,

SINDICATO DE HOTÉIS, RESTAURANTES, BARES E SIMILARES DE RIBEIRÃO PRETO E REGIÃO - SHRBS, entidade sindical da categoria econômica, devidamente inscrito no CNPJ sob nº 52.384.815/0001-15, com sede e foro na cidade de Ribeirão Preto/SP, sito à Rua Alvares Cabral, nº 576, 4º andar, Centro, neste ato representado por seu presidente: **Rubens Antonio dos Santos**, inscrito no CPF/MF sob o n.º. 048.262.268-70,

Resolvem as partes, nos termos do art. 611 e ss. da CLT, art. 7º, XXVI e 8º, ambos da Constituição Federal, celebrarem o presente **TERMO ADITIVO 2025 À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026**, para o período de **1º de novembro de 2025 a 31 de Outubro de 2026**, a qual se regea pelas cláusulas e condições seguintes:

Vigência e Abrangência

CLAUSULA 1ª - VIGENCIA E DATA BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de novembro de 2025 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em **1º de novembro**.

CLAUSULA 2ª - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Bares, Bares-Dançantes, Bar-Drink, Boates, Bombonieres, Botequins, Buffets, Cabarés, Caldo-de-cana, Cafés, Cantinas, Casa de Chá e Lanches, Casas de Cômodos, Casas de Diversões, Choperias, Churrascarias, Confeitarias, Costelarias, Docerias, Dancings, Dormitórios, Drive-In, Fast Food's, Flat's (com exceção dos administrados em sistema de condomínio), Hotéis, Apart-Hotéis, Hospedarias, Lanchonetes, Leiterias, Mercarias, Motéis, Panificadoras (balconistas parte comercial, excluindo as cidades de Sertãozinho, Pontal e Barrinha), Pastelarias, Pizzarias, Pensões, Pousadas, Restaurantes, Restaurantes Dançantes, Rotisseries, Salsicharias, Sorveterias, Taxi-Girls, Bebidas à Varejo e Alimentação Preparada, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Aramina/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Bebedouro/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Fernando Prestes/SP, Guará/SP, Guariba/SP, Jaboticabal/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Monte Alto/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pitangueiras/SP, Pontal/SP, Pradópolis/SP, Ribeirão Preto/SP, Sales Oliveira/SP, Santa Ernestina/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, Santo Antônio da Alegria/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP, Sertãozinho/SP, Taiaçu/SP, Taiúva/SP e Vista Alegre do Alto/SP.**

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLAUSULA 3ª - REPIS – REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL – REGULAMENTO –

As empresas que optarem por aderir ao **REPIS 2025/2026**, que valerá pelo período de 01/11/2025 a 31/10/2026, independentemente de ter optado ou não no período anterior, que vigeu de 01/11/2024 a 31/10/2025, **deverão comunicar o enquadramento até o dia 28/02/2026**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados, junto aos sindicatos signatários desta Convenção Coletiva, através do link: http://www.innovesys.com.br/repis/verificar_documento

Dos Procedimentos para comunicação do enquadramento:

- Ao acessar o link, deverá colocar o CNPJ da empresa, e colocar a senha master "sindicato", e clicar em entrar;
- Em seguida será solicitada a alteração da senha da empresa, sendo necessário seguir as instruções na tela;
- Finalizada a alteração da senha, será direcionado para a tela de atualização dos dados da empresa e de sua Contabilidade, sendo muito importante atualizar, visto que todos os comunicados, ou em caso de esquecimento de senha, somente com os dados atualizados é possível fazer alterações e solicitações sem a necessidade de esperar o sindicato patronal auxiliar ou fazer um outro procedimento;

Atenção: caso a empresa não esteja cadastrada, será necessário buscar pelo CNPJ e fazer o cadastro, que será validado pelo sindicato patronal e liberado para dar prosseguimento;

- Após atualizar os dados, estará aberta a tela de Solicitações;
- Clicar em +NOVO;
- Tipo de Solicitação PROTOCOLO DE ENQUADRAMENTO REPIS 2025/2026 ou PROTOCOLO DE ENQUADRAMENTO REPIS 2025/2026 – EMPRESAS COM FATURAMENTO ACIMA DO LIMITE, e preencher todos os demais dados;
- Clicar em “Li e aceito os termos acima” (declaração de Cumprimento integral da Convenção Coletiva de Trabalho vigente);
- Irá abrir a tela para anexar documentos, e deve fazer o anexo dos documentos conforme instrução na tela, quais sejam:
 1. Declaração, assinada por contador ou sócio da empresa, de que a empresa não auferiu receita mais de R\$ 81.000,00 (MEI), R\$ 360.000,00 (ME) ou R\$ 4.800.000,00 (EPP), nos últimos 12 (doze) meses;
 2. Folha de pagamento (para conferência da quantidade de funcionários registrados);
 3. Apresentar a apólice da contratação da Cesta de Benefícios prevista na cláusula 26ª desta CCT (Proteção e Seguro Vida, Convenio Odontológico e Bem-estar) originária;
 4. Apresentar a contratação do benefício de telemedicina previsto nesta CCT, cláusula 24ª deste CCT originária;
- Concluída a inserção dos anexos, clicar no botão Enviar, para que seja formalizada a comunicação de enquadramento;
- Os sindicatos irão analisar os documentos anexados e as informações apresentadas e, desde que cumpridos os requisitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, confirmarão o enquadramento ou solicitarão esclarecimentos e/ou novos documentos; uma vez deferido pelos sindicatos, as empresas poderão, através do mesmo sistema, retirar o protocolo de comunicação finalizado, ou caso existam pendências, verificar quais são e reenviar os documentos e/ou informações.

REGRAS ESPECÍFICAS DO REPIS 2025/2026

Objetivando conceder tratamento diferenciado e favorecido às Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP) e Microempreendedores (MEI), assim definidas no art. 3º da Lei Complementar n.º 123, de 14 de dezembro de 2006, poderão adotar para os empregados o REGIME ESPECIAL DO PISO SALARIAL (REPIS). Com relação ao enquadramento da empresa no SIMPLES NACIONAL, é condição obrigatória estar em dia com todas as obrigações fiscais, em caso de débitos podendo requerer o parcelamento junto ao órgão federal e assim sendo certificado pelo governo ao enquadramento no SIMPLES NACIONAL. Já para o enquadramento no REPIS é condição obrigatória que a empresa cumpra com as normas coletivas previstas neste instrumento, direitos trabalhistas aos empregados e ao cumprimento da legislação trabalhista vigente, sendo atestada pelos Sindicatos por meio de Certificado. O fato de a empresa não estar enquadrada no SIMPLES NACIONAL não é impedimento para ser enquadrada no REPIS. Por outro lado, a empresa poderá estar enquadrada no SIMPLES NACIONAL e não estar devidamente qualificada para o enquadramento ao REPIS, pois estar em dia com as obrigações fiscais junto ao órgão federal não é condição impeditiva para o enquadramento ao REPIS.

§1º. Considera-se para efeitos desta cláusula, a pessoa jurídica que aufera **receita bruta anual**, nos seguintes limites:

- I. **Microempreendedor Individual (MEI)**, limitado ao faturamento de **R\$ 81.000,00** (Oitenta e um mil reais);
- II. **Microempresa (ME)**, aquela com faturamento igual ou inferior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais) e,
- III. **Empresa de Pequeno Porte (EPP)**, aquela com faturamento superior a **R\$ 360.000,00** (Trezentos e sessenta mil reais) e igual ou inferiores a **R\$ 4.800.000,00** (Quatro milhões e oitocentos mil reais).

§2º. Na hipótese de legislação superveniente que vier alterar esses limites, prevalecerão os novos valores fixados, não sendo necessário que a empresa se enquadre no Simples Nacional.

§3º. O prazo para as empresas COMUNICAREM o enquadramento ao REPIS 2025/2026 se encerrará no dia **28 de fevereiro de 2026**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

§4º. Caso a empresa **NÃO** faça o comunicado para o enquadramento ao REPIS 2025/2026, e tenha utilizado o piso diferenciado/reajuste diferenciado (menor) a partir de 01/11/2025, deverá esta alterar em **1º de março de 2026**, para o valor do piso normal (maior), conforme cláusulas 4ª, 5ª e 6ª deste aditivo à convenção coletiva, bem como se adequar aos demais regramentos diferenciados, caso tenha se beneficiado deles, conforme parágrafo 8º desta cláusula.

§5º. **DESENQUADRAMENTO AO BENEFÍCIO.** Havendo fiscalização e comprovação de que a empresa descumpriu a Convenção Coletiva de Trabalho, no que tange aos direitos trabalhistas e as conquistas, previstas neste instrumento, bem como qualquer descumprimento de legislação trabalhista por condenação judicial, a Entidade Sindical deverá notificar o desenquadramento ao REPIS, primeiramente concedendo prazo de 45 (quarenta e cinco) dias para esclarecimentos e regularidade.

§6º. Não ocorrendo a comprovação de regularidade, as Entidades Sindicais Notificantes, encaminharão Ofício/Notificação de Desenquadramento, devendo a empresa a partir da notificação de desenquadramento alterar os salários dos trabalhadores e todas as demais cláusulas de benefício, devendo apresentar comprovadamente ao sindicato laboral no prazo de 20 (vinte) dias, sob pena de multa prevista nessa CCT.

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

§8º. **EMPRESAS OPTANTES ENQUADRADAS AO REPIS, REQUISIÇÃO DE BENEFÍCIOS DIFERENCIADOS** - Fica estabelecido que as todas as empresas regularmente enquadradas no REPIS, atendidos todos os requisitos estabelecidos nesta cláusula, devidamente confirmados pelos Sindicatos, poderão utilizar os benefícios diferenciados condicionados às empresas optantes do REPIS, que seguem:

- a) **HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES** – As empresas enquadradas no REPIS, estarão dispensadas da obrigatoriedade da homologação do Término do contrato de Trabalho no sindicato laboral, devendo apenas encaminhar dentro do prazo de 20 (vinte) dias, os documentos: Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), devidamente assinado; Ficha do Empregado atualizada (adaptado ao e-Social); Extrato analítico do FGTS; Guia da multa rescisória do FGTS, quando houver;

- b) **BANCO DE HORAS** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão praticar sistema de Banco de Horas na forma e condições previstas na cláusula 40ª desta Convenção Coletiva originária, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- c) **DO INTERVALO INTRAJORNADA** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão reduzir 30 minutos de intervalo, com a respectiva antecipação do término de jornada do empregado, ou ampliar para até 4 horas o intervalo intrajornada, conforme prevê a cláusula 41ª desta Convenção Coletiva originária, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- d) **JORNADA 12x36** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão, em exceção ao disposto no art. 59 da CLT, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (sistema de jornada 12x36), observados os regramentos estabelecidos pelo art. 59-A da CLT e na cláusula 44ª desta Convenção Coletiva originária, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- e) **VALE TRANSPORTE** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão realizar o pagamento de vale transporte em dinheiro para uso de veículo próprio do funcionário, conforme parágrafo único da cláusula 22ª desta Convenção Coletiva originária, e da forma diferenciada prevista nesta cláusula, sem a necessidade de Acordo Coletivo de Trabalho;
- f) **HORAS EXTRAS** – As empresas enquadradas no REPIS, poderão praticar adicional de hora extra diferenciado de 55% (cinquenta e cinco por cento), ressalvados os direitos adquiridos;
- g) **TÍQUETE REFEIÇÃO** – As empresas regularmente enquadradas no REPIS poderão fornecer refeições saudáveis aos seus empregados, independentemente da comercialização ou não de refeições ou, caso optem pelo não fornecimento, terão o benefício de valor diferenciado, conforme cláusula 22ª desta Convenção Coletiva de Trabalho originária.

§9º. A utilização indevida e irregular dos benefícios diferenciados, ensejará às empresas a aplicação da multa prevista neste Termo Aditivo à Convenção Coletiva originária, e pagamentos das diferenças apuradas aos trabalhadores.

§10º. **REPIS para empresas com faturamento acima do limite** - será possível estender, opcionalmente, o Piso Salarial Normativo com REPIS às empresas com faturamento acima dos limites de faturamento bruto previsto nesta cláusula, desde que:

- Faça comunicação através de protocolo escolhendo a opção “**PROTOCOLO DE ENQUADRAMENTO AO REPIS 2025/2026 – EMPRESAS COM FATURAMENTO ACIMA DO LIMITE**”, no mesmo sistema: http://www.innovesys.com.br/repis/verificar_documento
- A comunicação acima seja feita até o dia 28 de fevereiro de 2026;
- Seja conferida contrapartida complementar a todos empregados da empresa, ou aprovadas as já oferecidas pela empresa;
- Os sindicatos irão analisar os documentos anexados e as informações apresentadas e, desde que cumpridos os requisitos previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, confirmarão o enquadramento ou solicitarão esclarecimentos e/ou novos documentos; uma vez deferido pelos sindicatos, as empresas poderão, através do mesmo sistema, retirar o protocolo de comunicação finalizado, ou caso existam pendências, verificar quais são e reenviar os documentos e/ou informações.

§11º. Todas as empresas, independentemente do faturamento bruto anual e porte, devem cumprir com as cláusulas referentes aos benefícios instituídos nesta Convenção Coletiva de Trabalho originária, notadamente os negociados na 26ª (Cesta de Benefícios) e 24ª (Telemedicina), independentemente da estarem ou não enquadradas no REPIS.

CLAUSULA 4ª - PISOS SALARIAIS NORMATIVOS DE ENQUADRAMENTO

Fica estabelecido que a partir de **1º de novembro de 2025**, os Pisos Salariais de Enquadramento são os seguintes:

- PISO SALARIAL COM REPIS** – de **R\$ 2.050,40 (Dois mil e cinquenta reais e quarenta centavos)**, para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS 2025/2026**, e fizerem o COMUNICADO dentro do prazo e forma, estabelecido na Cláusula 3ª deste instrumento;
- PISO SALARIAL SEM REPIS** – As empresas **não enquadradas no REPIS 2024/2025**, deverão apenas aplicar o índice de **5,50%** em novembro e requererem o enquadramento ao **REPIS 2025/2026**, caso não façam a adesão ou renovação ao REPIS 2025/2026 dentro do prazo, deverão a partir de **1º de março de 2026** aplicar o **Piso Salarial Não optantes do REPIS de R\$ 2.329,80 (dois mil, trezentos e vinte e nove reais e oitenta centavos)** mensais.

§ 1º - Fica vedada, depois de iniciado o contrato de trabalho, a alteração da forma de pagamento de salário mensal para o pagamento de salário diário ou por hora.

§ 2º – As empresas que **NÃO Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS 2025/2026** e aplicarem indevidamente o Piso Salarial Com REPIS, do item “I” desta cláusula, serão obrigadas a realizar o pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular, devidamente corrigido, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento deste instrumento, prevista no parágrafo único da cláusula 59ª da CCT originária.

§ 3º - Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do **REPIS**, ficará assegurada a adoção do piso normativo inferior (REPIS) para toda categoria.

CLAUSULA 5ª - PISOS SALARIAIS INGRESSO DE ENQUADRAMENTO

Fica estabelecido que a partir de **1º de novembro de 2025**, aos empregados que tiverem, no momento da contratação, entre 16 e 22 anos de idade e, cumulativamente, nunca tiverem trabalhado no setor de hotelaria ou gastronomia, durante o período do contrato de experiência, os seguintes Pisos Salariais Ingresso de Enquadramento:



- I. **PISO SALARIAL INGRESSO COM REPIS** – de R\$ 1.713,80 (hum mil, setecentos e treze reais e oitenta centavos), para os trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS 2025/2026**, e fizerem o COMUNICADO dentro do prazo e forma, estabelecido na Clausula 3ª deste instrumento;
- II. **PISO SALARIAL INGRESSO SEM REPIS** – de R\$ 1.947,00 (hum mil, novecentos e quarenta e sete reais), para os trabalhadores nas empresas que **NÃO** se enquadrarem no **REPIS**, e **NÃO** fizerem o COMUNICADO dentro do prazo e forma, estabelecido na Clausula 3ª deste instrumento.

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

§ 2º - As empresas que **NÃO Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS 2025/2026** e aplicarem indevidamente o Piso Salarial Com REPIS, do item "I" desta clausula, serão obrigadas a realizar o pagamento de todas as diferenças salariais ao empregado, durante todo o período irregular, devidamente corrigido, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento deste instrumento, prevista no parágrafo único da cláusula 59ª da CCT originária.

§ 3º - Fica ajustado entre os sindicatos convenientes, que em caso de eventual extinção, por qualquer motivo, do REPIS, ficará assegurada a adoção do piso salarial de ingresso inferior (REPIS).

Reajustes/Correções Salariais

CLAUSULA 6ª - REAJUSTE SALARIAL

Em **1º de novembro de 2025**, os salários acima dos Pisos Salariais de Enquadramento, deverão ser reajustados da seguinte forma:

- I. **5,50% (cinco virgula cinquenta por cento)** aos trabalhadores nas empresas que se enquadrarem no **REPIS**, e fizerem o COMUNICADO dentro do prazo e forma, estabelecido na Clausula 3ª deste instrumento;
- II. **Em 1º de março de 2026** as empresas que **NÃO Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS 2025/2026**, nos termos previstos neste instrumento, deverão aplicar reajuste de **1,0% (hum por cento)** sobre os salários já reajustados em 1º de novembro conforme previsto no item anterior;

§ 1º - Fica estabelecido que os empregados com salários superiores a 4 (quatro) Pisos Salariais conforme enquadramento da empresa, o reajuste será de livre negociação, condicionado ao reajuste mínimo de **4% (quatro por cento)**, sobre os salários praticados em 31 de outubro de 2025.

§ 2º - No percentual da cláusula REAJUSTE SALARIAL já está computada a variação cabível na categoria, decidida pela livre negociação salarial, sobre o período de novembro/2024 a outubro/2025, bem como a produtividade e o aumento real.

§ 3º - As empresas que **NÃO Comunicarem o ENQUADRAMENTO AO REPIS** e aplicar indevidamente o REAJUSTE salarial Com REPIS, previsto no item "I" e no §1º desta clausula, sem prejuízo da aplicação da multa por descumprimento deste instrumento, prevista no parágrafo único da cláusula 59ª da CCT originária.

CLAUSULA 7ª - REAJ.P/EMPR.ADMITIDOS APÓS A DATA BASE E QUE RECEBAM ACIMA DO PISO SALARIAL

Na hipótese de empregado admitido após 01 de novembro de 2024, 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 01/11/2024 até 31/10/2025.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Auxílio Alimentação

CLAUSULA 8ª - TÍQUETE REFEIÇÃO ou CARTÃO ALIMENTAÇÃO/REFEIÇÃO

Garantidas as condições mais benéficas fornecidas pelas empresas aos empregados, a partir de **1º de novembro de 2025** as empresas (restaurantes, churrascarias e os estabelecimentos que comercializam refeições (almoço ou jantar) fornecerão gratuitamente aos seus empregados refeição no local de trabalho.

§ 1.º As empresas do setor de hospedagem, as lanchonetes, cafés, pizzarias e similares que não comercializam refeições de forma a cumprir o caput, e fornecem alimentação balanceada e saudável ao empregado, poderão requerer a desobrigação do fornecimento de Tiquete Refeição/ Cartão Alimentação através de **Acordo Coletivo de Trabalho**, com a anuência obrigatória dos Sindicatos convenientes. Não será considerado como alimentação/refeição o fornecimento de lanches, salgados, pizzas e congêneres.

§ 2º - O Benefício previsto nesta clausula, deve ser concedido antecipadamente ao mês de trabalho, devendo ser calculado diante da escala do mês os dias devidos que efetivamente o empregado irá trabalhar, observado o parágrafo 6º desta cláusula.

§ 3º - As empresas que não fornecerem refeição a seus empregados deverão conceder aos que recebem até 4 (quatro) Pisos Salariais, sempre que a jornada dos mesmos for superior a 6 (seis) horas diárias, o Tiquete Refeição, nos seguintes valores:

- a) De **R\$ 16,00 (dezesesseis reais)** por dia trabalhado, para as empresas **enquadradas no REPIS 2025/2026**, valor do benefício integral alimentação de R\$ 400,00 (quatrocentos reais);
- b) De **R\$ 17,50 (dezesete reais e cinquenta centavos)** por dia trabalhado, para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026**, valor do benefício integral alimentação de R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos).

§ 4º - As empresas que não fornecerem refeição a seus empregados deverão conceder aos que recebem até 4 (quatro) Pisos Salariais, na **Jornada Especial 12x36**, considerando a extensa jornada diária, o Tiquete Refeição, nos seguintes valores:

- a) De **R\$ 26,65 (vinte e seis reais e sessenta e cinco centavos)** por dia trabalhado, para as empresas **enquadradas no REPIS 2025/2026**, limitado ao valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais);

- b) De **R\$ 29,15 (vinte e nove reais e quinze centavos)** por dia trabalhado, para as empresas **NÃO enquadradas no REPIS**, limitado ao valor de **R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos)**;
- § 5º - É considerado dia trabalhado quando o empregado efetivamente comparece à empresa e permanece por pelo menos 6 (seis) horas, incluído o período do intervalo intrajornada.
- § 6º - O pagamento deverá ocorrer sempre de forma antecipada ao mês futuro, podendo no mês seguinte a empresa efetuar descontos de faltas que ocorreram no mês em que o benefício foi inteiramente antecipado.
- § 7º - Considerando as condições mais benéficas previstas nas convenções anteriores, por não ter a condição de Cartão Alimentação neste instrumento, a empregada que se encontre em gozo de licença-maternidade e o empregado em período de férias, terá direito ao benefício no valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** nas empresas enquadradas no REPIS 2025/2026 e de **R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos)** para empresas NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026. Esse direito fica assegurado à funcionária que recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho.
- § 8º - Considerando as condições mais benéficas previstas nas convenções anteriores, por não ter a condição de Cartão Alimentação neste instrumento, em casos de afastamento pela autarquia previdenciária (INSS) por motivo de doença e perceber o auxílio-doença, terá direito ao benefício no valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** nas empresas enquadradas no REPIS 2025/2026 e de **R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos)** para empresas NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026, pelo período de 2 (dois) meses contados da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que também recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** nas empresas enquadradas no REPIS 2025/2026 e de **R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos)** para empresas NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026.
- § 9º - Considerando as condições mais benéficas previstas nas convenções anteriores, por não ter a condição de Cartão Alimentação neste instrumento, 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 no valor de **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** nas empresas enquadradas no REPIS 2025/2026 e de **R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos)** para empresas NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026, pelo período de 4 (quatro) meses contado da data do respectivo afastamento de suas atividades. Esse direito fica assegurado ao funcionário que também recebe alimentação gratuita durante a jornada de trabalho, em **R\$ 400,00 (quatrocentos reais)** nas empresas enquadradas no REPIS 2025/2026 e de **R\$ 437,50 (quatrocentos e trinta e sete reais e cinquenta centavos)** para empresas NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026.
- § 10º - As ausências legais **JUSTIFICADAS**, aplicando-se as regras da cláusula 43ª da CCT originária, não poderão ser descontadas no mês posterior ao mês em que os valores de Tiquete Refeição já foram quitados, por consequência, equiparação e conflito dos parágrafos 8º e 9º desta cláusula.
- § 11º - As ausências legais **INJUSTIFICADAS**, aplicando-se as regras da cláusula 43ª da CCT originária, poderão ser descontadas no mês posterior ao mês em que os valores de Tiquete Refeição já foram quitados.
- § 12º - Os empregados que trabalham em regime de trabalho especial ou carga horária proporcional (horista), terá direito ao benefício cartão alimentação, com o valor proporcional ao número de horas trabalhadas no mês, garantindo-se o pagamento do valor mínimo de **R\$ 200,00 (duzentos reais)** nas empresas enquadradas no REPIS 2025/2026 e de **R\$ 218,75 (duzentos e dezoito reais e setenta e cinco centavos)** para empresas NÃO enquadradas no REPIS 2025/2026.
- § 13º - Em caso de aviso prévio indenizado o empregado dispensado não fará jus ao benefício do tiquete refeição.
- § 14º - Fica expressamente ajustado e convencionado, com a eficácia constitucionalmente assegurada aos instrumentos normativos, que este benefício não tem caráter remuneratório e aos salários não se integrará para nenhum efeito, e nem sobre ele incidirão quaisquer encargos fiscais.

Auxílio Saúde

CLAUSULA 9ª - BENEFICIO ASSISTENCIA MÉDICA TELEMEDICINA

Com o objetivo de promover melhor qualidade de vida e saúde a todos os trabalhadores da categoria representada, as empresas **DEVERÃO OBRIGATORIAMENTE** conceder a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência Saúde, abrangendo Consultas Médicas via Telemedicina, que será fornecido pela empresa homologada pelos sindicatos. Que será informada por meio de Circular de empresas homologadas.

§ 1º. Para a efetividade do Benefício, o empregador, obrigatoriamente, contribuirá com o valor mensal de **R\$ 15,90 (quinze reais e noventa centavos)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenientes, a prestar(em) toda a assistência saúde instituída nesta cláusula, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

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

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

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

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

§ 5º - O benefício Telemedicina não exclui eventual necessidade de consulta presencial.

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

§ 7º. As empresas que obtém que fornecem gratuitamente plano de convenio médico aos trabalhadores, estão isentas do cumprimento desta cláusula, e as empresas que fornecem plano de convenio médico com coparticipação somente estão isentos do cumprimento desta cláusula aos trabalhadores que optarem pelo plano de convenio médico, ficando estabelecido que as empresas deverão obrigatoriamente encaminhar aos sindicatos cópia do contrato do plano de saúde para comprovar e declarar a isenção do cumprimento desta cláusula.

§ 8º - A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará a imediata exclusão do enquadramento do REPIS e aplicação da Multa da seguinte forma:

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

§ 9º - As multas previstas no parágrafo anterior deverão ser reclamadas por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenentes, ou nas devidas ressalvas na homologação da rescisão do contrato de trabalho.

§ 10º - As empresas situadas em Ribeirão Preto, devidamente regulares com as contribuições do Sindicato Patronal, poderão requerer a inclusão de Benefício de "Área Protegida" da Medicar, sem qualquer custo adicional.

§ 11º - Os trabalhadores das empresas situadas em Ribeirão Preto, devidamente associados ao Sindicato Profissional, poderão requerer a inclusão de Benefício de Consultas Presenciais do menor custo consulta da Medicar.

CLAUSULA 10ª - GORJETAS ou TAXA DE SERVIÇOS

Em face do que dispõe o Art. 457 da Consolidação das Leis de Trabalho - CLT, na redação dada pela Lei nº 13.419/2017, e com o objetivo de regulamentar a Gorjeta consuetudinária do setor de hotéis, restaurantes, bares e estabelecimentos similares, ou seja, hospedagem em geral, fornecimento de alimentação preparada e bebidas a varejo, são estabelecidas as seguintes cláusulas e condições:

Parágrafo Único. As partes reconhecem que o dispositivo legal mencionado sugere a existência de dois tipos de gorjetas, quais sejam:

- a) As **COMPULSÓRIAS**, também conhecidas como Taxas de Serviço, cobradas como adicionais das contas de despesas dos consumidores/clientes, e;
- b) As **ESPONTÂNEAS**, quando os clientes bonificam diretamente os trabalhadores, sem qualquer previsão em nota de serviço ou despesas, pré-conta.

A. DAS GORJETAS COMPULSÓRIAS

Será considerada a modalidade de gorjetas COMPULSÓRIAS, quando estas forem fixadas nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes, acompanhadas dos dizeres "TAXA DE SERVIÇO" ou "GORJETA".

§ 1º. As empresas que cobrarem essa modalidade de gorjeta sobre o valor de suas notas fiscais de vendas ao consumidor ou documento equivalente, a título de taxa de serviço ou expressão semelhante, deverão proceder à distribuição e rateio aos empregados, de acordo com os critérios aprovados e endossados pelos empregados por meio de acordo coletivo de trabalho, celebrado pelo Sindicato Profissional e assistido pelo Sindicato Patronal.

§ 2º. Do montante mensal arrecadado a título de GORJETA COMPULSÓRIA, poderá ser procedida a retenção pela empresa, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, derivados da sua integração à remuneração dos empregados, os seguintes percentuais:

- I. Nas empresas enquadradas no regime de tributação federal diferenciado, poderão ser retidos até 20% (vinte por cento) do total arrecadado.



II. Nas demais empresas que não se enquadrem no regime de tributação federal diferenciado poderão ser retidos até 33% (trinta e três por cento) do total arrecadado.

§ 3º. A homologação do Acordo Coletivo de Trabalho, será feito por ambos os sindicatos, profissional e patronal, para a retenção e rateio da GORJETA COMPULSÓRIA estará condicionada à apresentação de documento assinado, em que informa o critério de distribuição e rateio aprovado e endossado pelos empregados.

B. DAS GORJETAS ESPONTÂNEAS

Será considerada a modalidade de GORJETAS ESPONTÂNEAS aquela em que os valores são pagos diretamente ao empregado e que não sejam incluídos ou discriminados nas notas de despesas ou pré-contas entregues aos clientes da empresa, que deverá ser firmada mediante Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

§ 1º. Nessa modalidade, o rateio das gorjetas é de responsabilidade dos próprios trabalhadores, que se encarregarão, se assim entenderem, de promover entre eles os meios de apuração e o rateio de todo o montante arrecadado, concedido espontaneamente pelos clientes do estabelecimento comercial, ficando vedada a retenção de qualquer valor por parte da empresa.

§ 2º. Não descaracteriza a modalidade, o fato de parte das gorjetas vir a ser concedida por meio de cartão de crédito ou de débito, podendo a empresa reter até 5% (cinco por cento) para reembolso das despesas com as operadoras dos referidos cartões, hipótese na qual o empregador deve repassar o quinhão dos empregados, na forma por eles estabelecida mediante acordo celebrado entre os empregados e com a aprovação da maioria simples deles, tão logo receba os valores devidos pelas administradoras dos cartões, mediante a assistência do Sindicato Profissional.

§ 3º. Em razão do fato das GORJETAS ESPONTÂNEAS serem facultativas, desvinculadas da nota de despesa (pré-conta), além de administradas e rateadas pelos próprios empregados, salvo prova em contrário, não é possível ao empregador precisar quanto cada um deles auferir mensalmente com o rateio das gratificações espontaneamente oferecidas pelos clientes do estabelecimento comercial, razão pela qual o estabelecimento estará totalmente isento de qualquer responsabilidade sobre a arrecadação, apuração e rateio sobre as gorjetas espontâneas.

§ 4º. Para os fins da modalidade de gorjeta desta cláusula, e tendo-se a frente a necessidade de estimar sobre a base de cálculo para custeio de encargos sociais, previdenciário e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, fica estabelecido que os valores estimados servindo de base de cálculo para todos os encargos, e cabendo a empresa deliberar se os valores serão devidos ou não aos empregados, a título de Estimativa de Gorjeta, correspondente aos valores de:

- a) R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais) por mês, para os trabalhadores nas empresas enquadradas no REPIS;
- b) R\$ 377,00 (trezentos e setenta e sete reais) por mês, para os trabalhadores nas empresas NÃO enquadradas no REPIS;

§ 5º. O valor estimado a título de Estimativa de Gorjeta **não deve ser pago pela empresa ao empregado, mas apenas deve ser lançado no holerite como vencimento e desconto, para que sejam gerados os encargos sociais necessários (FGTS e INSS) e integrar a remuneração do empregado**, sendo que serão definidas no Acordo Coletivo de Trabalho as demais regras relativas à anotação em CTPS, base de cálculo para incidência de encargos e contribuições, nos termos da Súmula 354, do TST, entre outros aspectos relacionados.

C. DA ISENÇÃO DE GORJETA

Os critérios estabelecidos nos itens anteriores regulando o recebimento de gorjetas ou taxas de serviços não se aplicam às empresas que expressamente vedarem a cobrança de taxas de serviços de qualquer espécie, sejam gorjetas Compulsórias ou Espontâneas, com exceção das empresas consideradas caseiras e domiciliares, pelo que deverão comunicar esta situação aos Sindicatos Patronal e Profissional, que emitirão Termo de Enquadramento Isenção da Estimativa de Gorjeta, a ser protocolado através do link (opção TERMO DE ENQUADRAMENTO ISENÇÃO DA ESTIMATIVA DE GORJETA):

http://www.innovesys.com.br/repis/verificar_documento

Seguro de Vida

CLAUSULA 11ª - CESTA DE BENEFÍCIOS (PROTEÇÃO SEGURO VIDA, BEM ESTAR, FORMULÁRIOS PRELIMINARES NR 01 E SAÚDE BUCAL)

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS, AUXÍLIO PAGAMENTO DE CONTA DE CELULAR, ASSISTÊNCIA LOCAÇÃO MOBILIÁRIO HOSPITALAR, FORMULÁRIOS PRELIMINARES NR 01 e PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências e procedimentos mínimos de cada benefício conforme constam na cláusula normativa, **até a data de 1 de fevereiro de 2026**, 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 Plano Odontológico e Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, com as Assistências que atende na íntegra os benefícios instituídos na cláusula normativa, através da Porto Seguro.

§1º. Para a efetividade do Benefício, e por se tratar de condições benéficas negociadas pelos Sindicatos convenientes, as empresas contribuirão com o valor mensal de **R\$ 29,70 (vinte e nove reais e setenta centavos)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenientes através da Comissão Paritária prevista na Cláusula

55, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I, II, III, IV e V), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§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 convenientes orientarão e auxiliarão as empresas da categoria a contratarem um produto em acordo com a legislação e **exatamente as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (itens I, II, III, IV e V), cabendo apresentarem e divulgarem as empresas operadoras devidamente homologadas, conveniadas e autorizadas pelos Sindicatos através da Comissão Paritária prevista na Convenção Coletiva de Trabalho 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 assistência de mobiliário hospitalar, do auxílio de pagamento de conta de celular, a prestação de serviços em formulários preliminares da NR 1 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;

§6. Em caso da empresa optar por contratar empresa não homologada pelos Sindicatos convenientes, deverão ser observadas na íntegra as coberturas, garantias, assistências e procedimentos, para que não sejam inferiores e ou em menor quantidade dos que estão elencados na presente cláusula (itens I, II, III, IV e V), 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, II, III, IV e V 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 E ASSISTÊNCIAS:

a) Coberturas relativas ao empregado titular:

- R\$ 14.121,00 – (quatorze mil, cento e vinte e um reais) em caso de **Morte** do empregado;
- R\$ 14.121,00 – (quatorze mil, cento e vinte e um reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- Até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), **Assistência Funeral Individual**, prestação de serviços pela seguradora e/ou reembolso das despesas com sepultamento do empregado, até o limite de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais);
- R\$ 1.255,00 – (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais) referente a 06 (seis) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;
- R\$ 210,00 – (duzentos e dez 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;

b) Relativas à família do empregado titular:

- R\$ 523,00 (quinhentos e vinte e três 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\$ 2.615,00 (dois mil, seiscentos e quinze reais) em caso de **Morte do cônjuge**;
- R\$ 2.615,00 (dois mil, seiscentos e quinze 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\$ 1.412,00 (um mil, quatrocentos e doze 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 / KIT BEBÊ e KIT MAMÃE**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Bebê e um KIT Mamãe, 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;

KIT BEBÊ					
Qte	Descrição do Produto	Embalagem	Qte.	Descrição do Produto	Embalagem
1	Álcool	500 ml	1	Fralda descartável dia e noite	Pct 10
1	Algodão Hidrófilo	25 g	3	Sabonete	80 g
1	Cotonetes hastes flexíveis	c/75	1	Shampoo S/SAL	350 ml
1	Pomada para assadura	30 grs.	1	Talco	200g
1	Gaze	7,5 X 7,5	1	Mamadeira	Unidade

1	Termometro Clinico	c/1	1	Bolsa térmica infantil	Unidade
1	Espadrappo	4,5 m	1	Chupeta de silicone	Unidade
1	Lenços umedecidos	c/70			

KIT MAMÃE					
Produto	Embalagem	Qte.	Produto	Embalagem	Qte.
Açúcar refinado	1Kg	5	Polpa de tomate	520 grs.	1
Arroz – tipo 1	5Kg	2	Sal refinado	1Kg	1
Biscoito água e sal	400 grs.	1	Sardinha em óleo comestível	125 grs.	2
Biscoito recheado	140 grs.	1	Tempero completo	270 grs.	1
Café em pó	500 grs.	1	Aveia em flocos	250 grs.	1
Farinha de trigo especial	1Kg	1	Canjica branca ou farinha flocada	1Kg	1
Farinha de mandioca	1Kg	1	Leite condensado	295 grs	2
Feijão carioca – tipo 1	1kg	3	Leite em pó	400 grs.	1
Massa com ovos espaguete	500 grs.	3	Cereal infantil de arroz/lata	400 grs.	1
Óleo de soja	900 ml	2	Semente de linhaça	500 grs.	1
Pó para pudim	85 grs.	2	Caixa de papelão média	unidade	1
Óleo mineral	200 ml	1	Fubá	500 grs.	4
Azeite de Oliva	200 ml	1	Biscoito Maisena	200 grs.	1
Farinha de milho	1 kg	1	Suco concentrado	1 lt.	1

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. ASSISTÊNCIA / CESSÃO DE MOBILIÁRIO HOSPITALAR.

Fica garantido a todos os empregados a ASSISTÊNCIA LOCAÇÃO MOBILIÁRIO HOSPITALAR por motivo de acidente (maca, cama hospitalar, cadeira de roda, cadeira de banho, muleta, andador), totalmente gratuitos. Cada evento coberto terá garantia de 30 (trinta) dias gratuitamente em casos não cirúrgicos e até 60 dias para casos cirúrgicos.

§1º. Na solicitação, deverá ser comprovada a necessidade do mobiliário hospitalar, com documento de atendimento e encaminhamento médico, das dificuldades motoras para o uso do mobiliário.

§2º. Será necessário um Termo de responsabilidade de retirada e entrega do mobiliário hospitalar.

§3º. Cada evento coberto terá garantia de 30 (trinta) dias gratuitamente em casos não cirúrgicos ou 60 (sessenta) dias em casos cirúrgicos.

§4º. Limite de 01 (um) mobiliário por evento coberto.

§5º. A autorização de Cessão, Locação de Mobiliário Hospitalar deve ser retirada e/ou solicitada junto as entidades sindicais ou junto a empresa homologada.

III. AUXÍLIO PAGAMENTO DE CONTA DE CELULAR EM CASO DE DESEMPREGO

Em caso de desemprego do segurado, devidamente comprovado, haverá o reembolso da conta de celular por 2 (dois) meses, limitado a R\$ 200,00 (duzentos reais).

IV. FORMULÁRIOS PRELIMINARES NR 01 (Combinação de Severidade x Probabilidade)

Fica garantido a todas as empresas representadas, em cumprimento da Norma Regulamentadora 01 (NR 01), atuação de psicólogo que, por meio do preenchimento de Formulários Preliminares, identificará e diagnosticará riscos no meio ambiente do trabalho e riscos psicossociais, com o fator de cada setor e análise de cada trabalhador individualmente, complementando o PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) de cada empresa.

Após a identificação dos riscos psicossociais por meio dos formulários preliminares previstos na NR 01 Combinação de Severidade x Probabilidade, caberá à cada empresa as obrigações de monitoramento, intervenções e melhorias dos fatores de riscos apontados.

O Laudo de Diagnostico de riscos no meio ambiente de trabalho e riscos psicossociais, emitido e assinado por profissional habilitado, concedidos pela empresa de benefícios serão especificamente complementares, em que cada empresa é responsável para encaminhar ao órgão responsável da empresa para o cumprimento na integra da NR 01, juntamente com os demais documentos relacionados a SST (Saúde e Segurança do Trabalho) e suas obrigatoriedades de transmissão de informações ao e-Social.

V. PLANO ODONTOLÓGICO

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

Contrato a Tempo Parcial

CLAUSULA 12ª - CONTRATAÇÃO PARA O TRABALHO COM DURAÇÃO SEMANAL INFERIOR A 44 HORAS OU CONTRATO INTERMITENTE

A partir de **1º de novembro de 2025**, as jornadas variáveis no ato da contratação para o trabalho poderão ser estipuladas de acordo com a seguinte tabela:

- I. Para as empresas que optaram pela utilização **do REPIS**, que cumpriram dentro do prazo e forma previsto na clausula 3ª deste instrumento:

JORNADA DIÁRIA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
7:20 (sete) h. (vinte) min.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 2.050,40
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.677,60
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 1.118,40

- II. Para as empresas que **NÃO** optaram pela utilização **do REPIS**, que cumpriram dentro do prazo e forma previsto na clausula 3ª deste instrumento:

JORNADA DIÁRIA	DURAÇÃO SEMANAL	DIVISOR	PISO SALARIAL
7:20 (sete) h. (vinte) min.	44 (quarenta e quatro) h.	220 (duzentos e vinte) h.	R\$ 2.329,80
6 (seis) h.	36 (trinta e seis) h.	180 (cento e oitenta) h.	R\$ 1.906,20
4 (quatro) h.	24 (vinte e quatro) h.	120 (cento e vinte) h.	R\$ 1.270,80

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

§ 2º - Quando o empregado for contratado para prestar serviços em jornada de 220 horas mensais ou 44 horas semanais, fica vedado à empresa a posterior diminuição de jornada e de salário, sem a concordância do empregado, sob pena de rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, letra “d”, da CLT.

§ 3º - Todas as jornadas previstas nesta clausula, estão contempladas para uma jornada de 6x1 (seis dias trabalhados e um dia de folga), as empresas poderão adotar a jornada de 5x2 (cinco dias trabalhados e dois dias de folgas), em que especificamente deverão adequar a quantidade de horas dos Pisos Salariais previstos no caput.

§ 4º - Ficam autorizados os empregadores a estipularem jornadas especiais de trabalho para seus empregados, como a 12x36, exceto o exposto na tabela acima, porém, somente mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 da CCT originária.

§ 5º - É vedado a contratação de trabalhadores em regime horista, que comprovarem o cumprimento de jornada semanal prevista no caput, e que não receberem o Piso Salarial previsto, sob pena do pagamento de todas as diferenças apuradas do período apurado de irregularidade.

§ 6º - As empresas somente poderão contratar empregados para o trabalho apenas em dias específicos (contrato intermitente) sem a obrigatoriedade de determinar no contrato de trabalho os dias e os horários a serem prestados os serviços, mediante o pagamento mínimo de uma diária de **R\$ 117,00 (cento e dezessete 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\$ 29,25 (vinte e nove reais e vinte e cinco centavos)** por hora, ou seja, **R\$ 234,00 (duzentos e trinta e quatro reais)** para o equivalente de 8 (oito) horas, já estando computado nesta diária, somente o descanso semanal remunerado, devendo ser obedecida os critérios de convocação e disciplinar conforme estabelece a legislação vigente.

§ 7º - As empresas deverão observar e cumprir com os critérios de convocação e sua disciplina conforme estabelece a legislação vigente.

§ 8º - As empresas somente poderão aplicar jornadas de trabalho diferentes e contratos intermitentes, das que constam neste instrumento, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, por meio de requerimento, conforme determina a cláusula 58 da CCT originária.

CLÁUSULA 13ª – TERCEIRIZAÇÃO NA ATIVIDADE FIM DA EMPRESA

Considerando a decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252 (Tema 725), que reconheceu a litude da terceirização em quaisquer atividades empresariais, atividade-fim da empresa é legal, sendo importante ressaltar que a relação de emprego não pode ser desvirtuada e, portanto, a empresa contratante deve garantir que a empresa prestadora de serviços não utilize trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato, além disso, a empresa contratante deve ter responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas dos funcionários da empresa prestadora de serviços, desde que não realize a fiscalização do cumprimento destas obrigações.

Considerando o disposto na Lei 6.019/1974, com as alterações promovidas pela Lei 13.429/2017 e Lei 13.467/2017.

Considerando o previsto no artigo 611-A da CLT, em que o negociado prevalece sobre o legislado.

Considerando o entendimento firmado pelo STF no Tema 1.046 da Repercussão Geral, que reconhece a validade da negociação coletiva, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

É assegurado às empresas representadas a plena liberdade para contratar empresas especializadas para execução de quaisquer de suas atividades, principais ou acessórias, em conformidade com a legislação e com a jurisprudência vinculante do STF, não caracterizando tal contratação, por si só, vínculo de emprego entre os trabalhadores da contratada e a tomadora, desde que respeitando os considerandos desta cláusula e este instrumento coletivo.

§ 1º – A empresa prestadora de serviços deverá cumprir integralmente a legislação trabalhista, previdenciária e de saúde e segurança do trabalho aplicável aos seus empregados, permanecendo sujeita às normas coletivas da presente Convenção Coletiva, inclusive quanto às disposições que tratam de condições de acesso, conduta ou procedimentos internos necessários à segurança, higiene e salubridade garantidas aos seus próprios empregados, quando o trabalho for realizado nas dependências da tomadora, nos termos do art. 4º-C da Lei 6.019/74.

§ 2º – A tomadora de serviços não responde de forma solidária pelas obrigações da prestadora, observando-se o disposto no art. 5º-A, §5º, da Lei 6.019/1974, pelo que estará limitada às parcelas decorrentes da efetiva prestação de serviços em seu favor, de forma subsidiária, quando reconhecida judicialmente.

§ 3º – A tomadora não está obrigada a fiscalizar obrigações além daquelas previstas em lei, devendo apenas exigir documentação mínima apta a evidenciar o cumprimento das obrigações essenciais, tais como comprovantes de pagamento de salários e recolhimentos de FGTS e INSS, quando aplicável, sem que tal fiscalização configure subordinação direta ou ingerência na gestão da prestadora.

§ 4º – Não se aplicam as regras desta cláusula às contratações de serviços de caráter acessório não pertencentes ao núcleo da atividade representada, tais como limpeza, conservação, vigilância, segurança, estacionamento, valet, jardinagem, manutenção de equipamentos, logística, tecnologia da informação, decoração, montagem de estruturas para eventos, dentre outros de natureza similar.

§ 5º – Com base no objetivo da lei que implementou o Microempreendedor Individual (MEI) para formalizar autônomos e garantir-lhes segurança jurídica e contribuições previdenciárias, fica vedada a contratação de MEI para as atividades-fim da empresa, uma vez que a condição específica de cumprimento de carga horária e subordinação descaracteriza o trabalho autônomo e configura vínculo empregatício. No entanto, é permitida a contratação de MEI para serviços esporádicos ou para eventos específicos ou, ainda, para atender determinadas demandas, desde que não haja subordinação ou continuidade que caracterize uma relação de trabalho.

RELAÇÕES SINDICAIS

Contribuições Sindicais

CLAUSULA 14ª - CONTRIBUIÇÃO/COTA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Conforme resoluções aprovadas por votação na Assembleia Geral Extraordinária de todos Empregados, associados ou não associados desta entidade sindical, convocados por edital publicado no Jornal “Folha de São Paulo” no dia 23 de julho de 2025, página A26, e realizada em 04/08/2025, ficou estabelecida a Contribuição/Cota de Representação dos Empregados a ser descontada em folha de pagamento, nos moldes a seguir fixados:

§ 1º - Deverá ser descontado de todo empregado, associado ou não associado, o valor de **R\$ 34,00 (trinta e quatro reais)** por mês, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, pelo período de novembro de 2025 a outubro de 2026.

§ 2º - O vencimento da referida COTA DE REPRESENTAÇÃO, será sempre no dia 10 do mês subsequente ao desconto.

§ 3º - A empresa deverá descontar a COTA DE REPRESENTAÇÃO de todos os empregados associados e não associados à entidade sindical, em conformidade a decisão proferida do STF (Tema 935 de repercussão geral).

§ 4º - Os valores deverão ser recolhidos em guias próprias, fornecidas pelo Sindicato Profissional, ao Banco do Brasil S/A ou outro banco estabelecido pelo sindicato, nos prazos determinados nesta cláusula.

§ 5º - Os recolhimentos feitos fora do prazo serão acrescidos de multa de 2% (dois por cento) e juros de 1% (um por cento) ao mês.

§ 6º - O recolhimento da contribuição é para assistir a todos os integrantes da categoria, nos termos que ficou decidido em votação na Assembleia Geral Extraordinária da categoria tendo em vista o edital de convocação para tal resolução, nos termos da letra “e” do art. 513 da CLT, entendimento do Supremo Tribunal Federal no RE 189960-3, Memo. Circular SRT/MTE n. 04 de 20/01/2006 e Decreto Legislativo n. 1125/2004 do Senado Federal.

§ 7º - É direito de todo o trabalhador poder se opor a contribuição, para o fim de oposição e respeitando-se a decisão assemblear e na conformidade dos editais publicados para ciência de todos os interessados, estabeleceu-se o prazo de até 10 (dez) dias, a contar do dia seguinte ao encerramento das negociações e divulgação dos reajustes salariais, sendo do dia 12/11/2025 a 24/11/2025, sendo que a manifestação deverá ser feita por escrito e entregue com cópia da carteira profissional, RG, CPF e os últimos 3 (três) contracheques recebidos, conforme editais informativos publicados pelo sindicato no dia 31/10/2025 e no dia 12/11/2025.

§ 8º - Oposições levadas a efeito mediante listas serão consideradas nulas de pleno direito na forma do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 9º - Adoção, pelas partes da Atual Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, através do suscitado, o dever de aplicar o entendimento do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos Recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001, cujo eminente Relator foi o Ministro MARCO AURÉLIO.

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

§ 10º - Inexistência de outro tipo de contribuição. Fica esclarecido, para os efeitos de direito, que a presente Convenção Coletiva de Trabalho não cuida de Contribuição Confederativa, (CF, Art. 8º, IV), razão pela qual o Sindicato de Empregados reconhece a inaplicabilidade da Súmula nº 666, editada pelo Supremo Tribunal Federal, porquanto aqui se cuida apenas da Contribuição Assistencial prevista em Lei Ordinária, expressamente autorizada pelo art. 513, letra “e” da Consolidação das Leis do Trabalho, nos termos do mais recente entendimento editado pela mesma corte Suprema, acima transcritos.

§ 11º - Fica vedado as Empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva, bem como as empresas de contabilidade e congêneres que as assessoram, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não associado ao Sindicato a não pagarem a COTA DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS, sob pena de incorrer pelo Crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

CLAUSULA 15ª - MENSALIDADE ASSOCIATIVA DOS EMPREGADOS

As empresas deverão descontar em folha a mensalidade associativa devida pelo empregado filiado e recolhê-la à tesouraria do Sindicato suscitante até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao do desconto, devendo o Sindicato dos empregados fornecer às empresas, em tempo hábil, os nomes dos associados suscitantes e suas respectivas autorizações expressas dos descontos.

CLAUSULA 16ª - 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.

CLAUSULA 17ª - 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 integrantes da categoria econômica representada pelo Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Ribeirão Preto e região, signatário da presente Convenção, associadas ou não à Entidade, pagarão a Contribuição Assistencial/Negocial Patronal, determinada por Assembleia Geral da categoria, estipulada na forma a seguir, considerando o Capital Social da Empresa:

Capital Social	Contribuição
Microempreendedores Individuais	R\$ 193,00
até R\$ 5.000,00	R\$ 257,00
de R\$ 5.000,01 a R\$ 15.000,00	R\$ 305,00
de R\$ 15000,01 a R\$ 30.000,00	R\$ 355,00
Acima de R\$ 30.000,00	R\$ 406,00

§ 1º - Os pagamentos na forma acima estipulada serão efetuados trimestralmente nos dias 24/11/2025, 24/02/2026, 24/05/2026 e 24/08/2026, 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 26 de setembro de 2025, constituindo-se, desde já, título executivo extrajudicial, em caso de não pagamento.

§ 2º - Os pagamentos 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.

§ 4º - A tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal que reconheceu a constitucionalidade da imposição da Contribuição Assistencial aos empregados não filiados ao sindicato (Tema 935) aplica-se também às empresas, com relação à Contribuição Assistencial/Negocial;

§ 5º - Desta forma, conforme definição na Assembleia Geral devidamente convocada através de Edital publicado no Jornal Folha de São Paulo, realizada em 26 de setembro de 2025, todas as empresas da categoria econômica da base territorial representadas pelo sindicato patronal nesta Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a pagar as contribuições previstas nesta cláusula.

§ 6º - Fica assegurado o direito de oposição, por escrito e assinado por sócio administrador da empresa, mediante protocolo na sede do sindicato patronal ou através do e-mail shrbsrp@gmail.com, dentro do prazo de 15 (quinze) dias, iniciado no primeiro dia após publicação da Circular desta CCT no Diário Oficial e/ou jornal de grande circulação, da seguinte forma: endereço eletrônico da própria empresa ou sócio administrador; requerimento individualizado, por CNPJ; acompanhado de contrato social e cartão CNPJ. Esta oposição será válida até



próxima data base (31/10/2026), ocasião em que nova oposição deverá ser feita. Em nenhuma hipótese será aceita relação ou lista de empresas de grupos econômicos, representantes legais ou escritórios de contabilidade.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Outras Disposições

CLÁUSULA 18ª - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

Ficam deferidos aos Sindicatos participantes desta Convenção poderes para ajuizar Ação de Cumprimento, na qualidade de Substituto Processual, sem que, para tanto, necessite de outorga de procuração pelos interessados. Fica autorizado o Sindicato a representar, em Ação de Cumprimento, todos os componentes da categoria, associados ou não, independentemente de outorga de procuração.

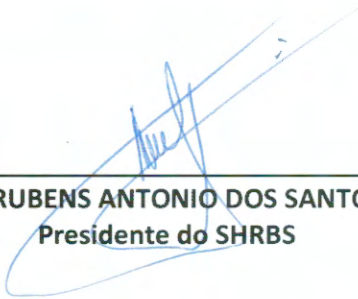
CLÁUSULA 19ª – DOS APLICATIVOS ADMINISTRATIVOS DE CONTROLE, CIENCIA E PERMISSÕES

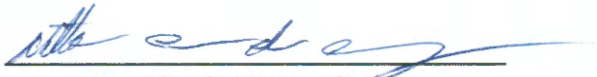
As empresas que utilizarem a forma virtual ou por aplicativos, referente ao controle de ponto, comprovantes de pagamentos, notificações de escala, e demais processos administrativos internos, que obriguem o trabalhador a utilizar e que de qualquer forma, sejam ferramentas de controle, assinatura e penalidades, devem permitir que o trabalhador possa imprimir, imprimir e fazer download, pelo prazo do contrato de trabalho e extensivo por mais 6 (seis) meses.

CLAUSULA 20ª - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLAUSULAS DA CCT 2024/2026

Todas as demais cláusulas existentes na Convenção Coletiva de Trabalho 2024/2026 e não alteradas por este Termo Aditivo, permanecem com sua vigência e condições inalteradas até 31 de outubro de 2026.

Ribeirão Preto-SP, 10 de dezembro de 2025.


RUBENS ANTONIO DOS SANTOS
Presidente do SHRBS


NILTON CESAR DA CRUZ
Presidente do HOTELEIRORP