



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

SINDICATO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E SERVIÇOS EM GERAL DE HOSPEDAGEM E GASTRONOMIA, ALIMENTOS PREPARADOS E BEBIDAS A VAREJO DE PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO, CNPJ nº 55.355.192/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. JADIR RAFAEL DA SILVA;

E

SINDICATO DOS HOTÉIS RESTAURANTES BARES E SIMILARES DE PRESIDENTE PRUDENTE, CNPJ nº 51.399.517/0001-36, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. RUBENS AFONSO Celebram a presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas Cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA-BASE. As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de janeiro de 2026 a 30 de junho de 2027** e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA. A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) ABRANGÊNCIA: A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrange todos os integrantes Trabalhadores da categoria profissional, em estabelecimentos do ramo de hospedagem, gastronomia, comidas preparadas e bebidas a varejo, tais como hotéis, motéis, flat service, apart-hotéis, pensões, casa de cômodos, restaurantes, lanchonetes, trailers de lanches, cachorros quentes, sucos, empresas de alimentação e bebidas entregues a domicílio em geral, empresas de comidas congeladas, bares, choperias, churrascarias, pastelarias, pizzarias, rotisserias, spas, colônia de férias, docerias, casas de massas, confeitorias, padarias (só parte comercial), cafés, boates, danceterias, sorveterias (só parte comercial), buffet, pesque-pague, quiosques, drive-in, lojas de conveniências, em todos estabelecimentos similares e análogos”, **com abrangência e representatividade exclusiva na base territorial dos seguintes municípios:** Álvares Machado, Alfredo Marcondes, Anhumas, Caiuá, Caiabu, Estrela do Norte, Euclides da Cunha Paulista, Emilianópolis, Herculândia, Iepê, Indiana, João Ramalho, Marabá Paulista, Martinópolis, Mirante do Paranapanema, Narandiba, Piquerobi, Pirapozinho, Presidente Bernardes, Presidente Epitácio, Presidente Prudente, Presidente Venceslau, Rancharia, Regente Feijó, Ribeirão dos Índios, Rosana, Sandovalina, Santo Expedito, Santo Anastácio, Taciba, Tarabay e Teodoro Sampaio.

CLÁUSULA TERCEIRA – PISO SALARIAL OU SALÁRIO NORMATIVO. Fica garantido como PISO SALARIAL ou SALÁRIO NORMATIVO para os trabalhadores das empresas abrangidas por esta CONVENÇÃO COLETIVA, a partir de **1º de janeiro de 2026**, o valor de **R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais)** por mês, a título de salário normativo ou piso salarial.

CLÁUSULA QUARTA – ABONO SALARIAL SEM REPIS. A todos os trabalhadores representados pelo sindicato profissional abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nas empresas desse



enquadramento, é devido o pagamento mensalmente **A TÍTULO DE ABONO SALARIAL**, nos termos do § 2º, do artigo 457 da CLT, o valor de **R\$ 100,00** (cem reais).

CLÁUSULA QUINTA – AUMENTO REAL. A todos os trabalhadores representados pelo sindicato profissional, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nas empresas desse enquadramento, que não tenha feito ADESÃO AO REPIS, deverá ser aplicado antecipação salarial sobre o piso salarial, equivalente ao percentual de **1% (um por cento) no dia 1º de julho de 2026**.

CLÁUSULA SEXTA – PISO REPIS (REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL). Fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas, e, após cumpridas as exigências de Adesão, poderá aplicar o valor referencial de **R\$ 1.830,00** (um mil oitocentos e trinta reais) por mês, a título de Salário Normativo ou Piso Salarial Diferenciado.

CLÁUSULA SÉTIMA – ABONO SALARIAL COM REPIS. A todos os trabalhadores representados pelo sindicato profissional, abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, nas empresas desse enquadramento, é devido o pagamento mensal **A TÍTULO DE ABONO SALARIAL**, nos termos do § 2º, do artigo 457 da CLT, no valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais).

CLÁUSULA OITAVA – NORMAS DE ADESÃO AO REPIS(REGIME ESPECIAL DE PISO SALARIAL) – O Regime Especial de Piso Salarial – REPIS, poderá ser utilizado pelo Microempreendedor Individual (MEI), Microempresas (MEs) e Empresas de Pequeno Porte (EPPs), **e demais empresas que se regerá pelas normas a seguir estabelecidas:**

Parágrafo 1º - Para adesão ao REPIS, as empresas enquadradas na forma do parágrafo 1º desta Cláusula, deverão requerer a expedição de CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS através do encaminhamento de formulário ao Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Presidente Prudente – SINHORES/PP, cujo modelo será fornecido por este, devendo ser assinado pelo sócio da empresa e pelo contabilista responsável, com firma reconhecida e conter as seguintes informações e documentos:

- a) Cartão do CNPJ;
- b) Certidão Simplificada da Junta Comercial do Estado de São Paulo – JUCESP, contendo número de inscrição no registro de empresas – NIRE, capital social registrado, identificação dos atuais sócios e do contabilista responsável e código nacional de atividades econômicas – CNAE;
- c) Comprovante de endereço completo;
- d) Número de Empregados;
- e) Comprovação de cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho (2026/2027) e Aditamento;
- f) Declaração de Compromisso de cumprimento integral da presente Convenção Coletiva de Trabalho (2025);
- g) Certidão De Regularidade De Situação Sindical, emitida pelo Sindicato Profissional;
- h) Comprovação do recolhimento das contribuições sindicais gerais aos sindicatos profissional e da categoria econômica.

Parágrafo 2º. Constatado o cumprimento dos pré-requisitos pelo sindicato patronal, este deverá fornecer às empresas solicitantes a CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS, no prazo máximo de 20 (vinte)



dias, contados a partir da data de recebimento da solicitação, devidamente acompanhada da documentação exigida. Constatando qualquer irregularidade, a empresa solicitante deverá ser comunicada para que regularize sua situação, também no prazo de 20 (vinte) dias, que terá validade se conter a assinatura de ambos os sindicatos convenentes.

Parágrafo 3º. A empresa será automaticamente desenquadrada do REPIS, nas seguintes hipóteses e penalidades:

- a) Constatando-se FALSIDADE das declarações apresentadas para o enquadramento no REPIS, na Declaração no que compete ao cumprimento desta CCT, ou na Certidão de Regularidade da Situação Sindical emitida pelo Sindicato Profissional;
- b) Deixar de cumprir as obrigações previstas na CCT 2026;

CLÁUSULA NONA – DO PRAZO DE ADESÃO AO REPIS. O prazo para adesão ao REPIS 2026 terminará no dia **30/04/2026**, exceto para as novas empresas e para aquelas que até essa data estejam exercendo suas atividades sem empregados.

Parágrafo 1º. Em atos homologatórios de rescisão de contrato de trabalho e comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho do direito ao pagamento dos pisos salariais previstos nesta Cláusula, a prova se fará através da apresentação da CERTIDÃO DE ADESÃO AO REPIS 2026/2027 assinada por ambos os Sindicados convenientes.

Parágrafo 2º. 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, sem prejuízo de o trabalhador ajuizar demanda trabalhista.

CLÁUSULA DÉCIMA – REAJUSTE DOS SALÁRIOS SUPERIORES A 3 (TRÊS) PISOS SALARIAIS OU SALÁRIO NORMATIVO. A partir de 1º de janeiro de 2026, todos os demais salários deverão ser corrigidos em 6% (seis por cento).

Parágrafo 1º. Acima de três pisos normativos, a negociação de reajuste fica livre.

Parágrafo 2º. Poderão ser compensados os aumentos espontâneos concedidos pelo empregador.

Parágrafo 3º. Os salários dos empregados admitidos após 01/01/2026, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados, na proporção de 1/12 avos ao mês.

Parágrafo 4º. As empresas que não requererem ou não se enquadrem no REPIS (Regime Especial de Piso Salarial), deverão em 01/07/2026 aplicar o percentual de **1% (um por cento)**, aos trabalhadores que ganham salários superiores aos Pisos Salariais.

Parágrafo 5º. A qualquer alteração na política salarial do Governo, as partes reunir-se-ão para revisão, readaptação e adequação dos salários.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL 12X36. As empresas enquadradas no REPIS, facultativamente, conforme as necessidades do empregador, poderão praticar entre as jornadas de **08** (oito) horas diárias ou de **12** (doze) por **36** (trinta e seis) horas, em conformidade ao determinado no inciso XIII e XIV. Artigo 7º. da Constituição Federal.

Parágrafo Único. As empresas NÃO enquadradas no REPIS, somente poderão praticar a jornada especial 12x36, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com participação do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – CONTRATO DE TRABALHO COM JORNADA INTERMITENTE. Fica convencionado que nos contratos de trabalho com jornada intermitente, o empregador convocará o empregado para o trabalho, através de mensagem de texto, telefone, e-mail ou uso de mídias declaradas na contratação do trabalho, devendo o empregador manter os registros dos contratados para os efeitos da lei.

Parágrafo Único. o período de inatividade não poderá ultrapassar a **6** (seis) meses e não será considerado como tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços para outros contratantes.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – BANCO DE HORAS. As empresas enquadradas no REPIS, nos termos da lei 9.601/98 (que alterou a redação do artigo 59 da CLT), poderá ser dispensado o pagamento de horas extras, quando o excesso de horas de um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia de maneira que não exceda, no período máximo de **90 (Noventa) dias** à soma das jornadas semanais de trabalho prevista, nem ultrapasse o limite máximo de **dez horas diárias**.

Parágrafo 1º. Os dias definidos para descanso semanal (remunerado) não poderão fazer parte do presente Banco de Horas, devendo, se trabalhados, serem pagos com respectivo adicional vigente.

Parágrafo 2º. Que as demais regras do presente ACORDO serão regidas pela Lei 9.601/98.

Parágrafo 3º. As empresas NÃO ENQUADRADAS NO REPIS, somente poderão utilizar da compensação por meio do Banco de Horas, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, com participação do Sindicato Profissional.

Parágrafo 4º. Nos locais em que haja atividade insalubre, fica permitida a prorrogação e/ou compensação de jornada, inclusive através de banco de horas sem a necessidade de autorização prévia das Chefias Locais de Segurança e Saúde do Trabalho, na forma do artigo 611-A da CLT, inciso XIII.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS. O empregador fica obrigado a pagar aos empregados a remuneração mensal até o **5º (Quinto) dia útil** do mês subsequente ao vencido, sendo certo que a inobservância desse prazo acarretará ao empregador o pagamento de multa em favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso.



Parágrafo Único. Os empregadores que efetuarem o pagamento dos salários e demais direitos dos seus trabalhadores através de cheques, deverão proporcionar aos mesmos o direito de se ausentar do trabalho para descontar os respectivos cheques, dentro do horário bancário, excluindo os horários de refeições.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – CONTRACHEQUES. Os empregadores fornecerão aos trabalhadores, holerites ou envelopes de pagamento, contendo o nome do trabalhador, período a que se refere, discriminação das importâncias pagas a qualquer título, inclusive horas extras, adicionais e remuneração do trabalho nos dias de descanso obrigatórios, os descontos e depósitos do FGTS.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – ADIANTAMENTO SALARIAL. As empresas concederão adiantamento salarial equivalente a **40% (quarenta por cento)** do salário do trabalhador, devendo ser proporcional aos dias efetivamente trabalhados, que será pago até o dia 20 (vinte) de cada mês.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUTO. O Trabalhador chamado a substituir outro com salário superior, será garantido igual salário do substituído, enquanto durar a substituição, seja qual for o motivo, sem considerar as vantagens pessoais.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO. O pagamento do Décimo Terceiro Salário deverá ser efetuado da seguinte forma: 50% (cinquenta por cento) até o dia 30 (trinta) de novembro, e 50% (cinquenta por cento) até o dia 15 (quinze) de dezembro de cada ano.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – HORAS EXTRAS. As horas extraordinárias serão remuneradas com o adicional de 80% (oitenta por cento) de acréscimo sobre a hora normal.

Parágrafo Único. As empresas devidamente ENQUADRADAS NO REPIS pagarão horas extras com adicional de 70% (setenta por cento) sobre a hora normal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – ANUÊNIO POR TEMPO DE SERVIÇO PARA PRESIDENTE PRUDENTE REGIÃO. A título de ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO, deverão os empregadores pagar a seus trabalhadores no município de PRESIDENTE PRUDENTE E REGIÃO, o percentual de **1% (um por cento)**, sobre o salário contratual, por ano de serviço prestados à mesma empresa, pagos mês a mês, limitando-se à 16% (dezesseis por cento), na Folha de Pagamento, com contagem retroativa a janeiro de 1.990. Para os trabalhadores que por força das Convenções anteriores a 2.000, tenham adquirido o direito ao anuênio de 2% (dois por cento) deverão acumular o percentual hora estabelecido até o limite de 16% (dezesseis por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – HORAS NOTURNAS – ADICIONAL NOTURNO. Os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva terão direito ao adicional noturno de 30% (trinta por cento) sobre o salário nominal, a partir de 1º de janeiro de 2.026.

Parágrafo Único. As empresas devidamente ENQUADRADAS NO REPIS, poderão praticar o adicional de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal.



CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE. As empresas se obrigam a pagar a seus trabalhadores os adicionais de insalubridade e periculosidade nas hipóteses contempladas pela Legislação vigente, ficando subordinados esses adicionais à necessidade de perícia legal, nos termos da Norma Regulamentadora Nº 07, Norma Regulamentadora Nº 09.

Parágrafo 1º. Conforme Portaria Nº 08 do MTB, ficando estabelecido que as empresas que possuírem menos de 50 (cinquenta) empregados e mais de 25 (vinte e cinco) estarão dispensados da obrigatoriedade da existência de médico coordenador.

Parágrafo 2º. Será devido pelos empregadores o pagamento do adicional de periculosidade no importe de 30% (trinta por cento) para os Moto entregadores de Alimentos em Geral, que se tornou obrigatório através da Lei 12.997/2014, que posteriormente foi regulamentada pela Portaria 1.565/2014, publicada em 14/10/2014.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – DIA DA CATEGORIA PROFISSIONAL. Fica mantida a data de **11 (onze) de agosto** para a comemoração do “Dia da Categoria Profissional”, sendo considerado feriado, **pagando-se em dobro o trabalho desse dia**, ficando vedada a sua compensação.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – LEI 13.419/2017 - TAXA DE SERVIÇO (10%) E LEI DAS GORJETAS:-
As empresas enquadradas no REPIS, poderão acrescentar compulsoriamente para cobrança dos clientes taxa de serviço para rateio a seus empregados amparados por esta Convenção Coletiva mediante os critérios a seguir definidos:

- I. Do valor Bruto recebido na forma do inciso anterior, ou seja, adicional cobrado na nota de consumo, a empregadora reterá para custeio dos encargos sociais, previdenciários e trabalhistas o valor 7 correspondente a **20% (vinte por cento)** para as empresas regidas pelo SIMPLES NACIONAL e até **33% (trinta e três por cento)** para as demais, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor dos empregados, sempre incluído na folha de pagamento.
- II. Sobre o valor líquido apurado após a dedução acima será repassado aos empregados, sobre os quais incidirão os direitos trabalhistas previstos em Lei, não servindo a gorjeta como base de cálculo para pagamento de aviso prévio indenizado, adicional noturno, descanso semanal remunerado, horas extras e seus consectários.
- III. O empregador deverá anotar na carteira de trabalho e Previdência Social a existência desta modalidade de pagamento ao empregado assim contratado.
- IV. Suspensão do contrato de trabalho por motivo de doença, nos primeiros quinze dias de afastamento a empresa deverá ainda realizar o rateio de gorjetas pela média obtida dos últimos 12 (doze) meses de trabalho, sendo que após 15 (quinze) dias seu contrato estará suspenso e passará a receber somente da Previdência Social.



- V. Deixando a empresa de ser enquadrada pelo regime do SIMPLES FEDERAL, passará a mesma automaticamente a adotar as formas de rateio daquelas não optante, nas formas do inciso II.
- VI. Fica regulamentado que a distribuição do rateio das GORJETAS deverá ser realizada da seguinte forma, após a apuração do valor líquido (inciso II):
- 70% (setenta por cento) para os empregados na função exclusiva de garçons;
 - 30% (trinta por cento) para os demais empregados da empresa;
- VII. Que as demais condições e regras seguem a Lei 13.419 de 13.03.2017.

Parágrafo Único. Fica ressalvado que, com relação ao item "VI", caso a empresa faça a opção por uma forma de rateio a seus trabalhadores, diferente do estipulado nesta CCT, deverá ser firmado mediante acordo coletivo, com os respectivos Sindicatos representativos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – PRÊMIOS E/OU ABONOS. As empresas poderão pagar aos seus trabalhadores os PRÊMIOS ou ABONOS mencionados no § 2º do artigo 457 da CLT de FORMA MENSAL ou de acordo com o desempenho do funcionário.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – CESTA BÁSICA DE ALIMENTOS OU CARTÃO ALIMENTAÇÃO. Fica estabelecido que as empresas concederão mensalmente, gratuitamente, tendo o funcionário trabalhado pelo menos **15 (quinze)** dias no mês, a partir de **1º de janeiro de 2026 a 30 de junho de 2027** uma cesta básica de alimentos ou cartão alimentação da seguinte forma:

Parágrafo 1º. As empresas **NÃO CERTIFICADAS PELO REPIS 2026:**

- Uma cesta básica mensal, valores dos itens em proporção a **R\$ 240,00** (duzentos e quarenta reais) ou
- Refeição diária no local de trabalho.

Parágrafo 2º. As empresas **CERTIFICADAS PELO REPIS 2026:**

- Uma cesta básica mensal, valores dos itens em proporção a **R\$ 220,00** (duzentos e vinte reais) ou
- Refeição diária no local de trabalho.

Parágrafo 3º. A cesta básica mensal deverá ser composta pelos seguintes itens:

- 10 quilos de arroz agulhinha tipo um;
- 03 quilos de feijão carioquinha;
- 04 litros de óleo de soja ou milho;
- 02 quilos de macarrão com ovos;
- 05 quilos de açúcar cristal;
- 03 quilos de açúcar refinado;
- 01 pacote de café torrado e moído de 500 gramas;



- h) 01 quilo de sal refinado;
- i) 01 quilo de farinha de milho ou mandioca;
- j) 01 pacote de fubá mimoso de 500 gramas;
- k) 01 unidade de extrato de tomate de 140 gramas;
- l) 01 pacote de biscoito doce de 500 gramas;
- m) 02 quilos de farinha de trigo;
- n) 01 lata de sardinha;
- o) 01 lata de goiabada;
- p) 03 sabonetes;
- q) 01 creme dental.

Parágrafo 4º. As empresas que já fornecem alimentação a seus Trabalhadores, não estão obrigadas a fornecerem a Cesta Básica ou cartão alimentação constante desta Convenção.

Parágrafo 5º. A Prerrogativa de conceder alimentação, a cesta básica, ou cartão alimentação, é única e exclusiva das empresas, devendo ela fazer a opção no prazo de 30 (trinta) dias da vigência da presente convenção, sendo que o trabalhador deverá usufruir do benefício escolhido pela empresa.

Parágrafo 6º. As empresas poderão optar por oferecer o **cartão alimentação** ao trabalhador, em substituição a Cesta básica.

Parágrafo 7º. No caso de afastamento do trabalho, em virtude de auxílio-doença, é mantido o direito do trabalhador a cesta básica, somente durante os primeiros **30 (trinta)** dias de afastamento.

Parágrafo 8º. O valor da cesta básica será reajustado, em 1º de janeiro de 2027, pela mesma variação do INPC do IBGE acumulado entre janeiro a dezembro de 2.026

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – REFEIÇÕES. A empresa que possui cozinha ou copa, poderá oferecer uma refeição gratuita ao empregado, a título de liberalidade, sem a caracterização de salário utilidade, não integrando seu valor no salário, para qualquer efeito legal.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ACIDENTES DE TRABALHO OU MOLÉSTIAS PROFISSIONAIS. Durante a vigência da presente Convenção, os empregadores aproveitarão em funções adequadas, os trabalhadores que, de qualquer forma, estejam incapacitados para o exercício normal de suas funções, em razão de acidente de trabalho ou moléstia profissional, desde que autorizado pelo Órgão competente do INSS.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA – CESTAS DE BENEFÍCIOS PROTEÇÃO SEGURO VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO, E SAÚDE BUCAL

As empresas, independentemente do número de empregados, contratarão e manterão a **CESTA DE BENEFÍCIOS: SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS** e **PLANO ODONTOLÓGICO** em favor de seus empregados com as garantias, assistências, especialidades e procedimentos mínimos de cada benefício que constam na presente cláusula, sendo que as entidades sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, indicam aos que se interessarem, a Corretora HOMOLOGADA dos

Mao

Ey



Sindicato dos trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem e Gastronomia, Alimentos Preparados e Bebidas a Varejo de Pres. Prudente e Região - (Sintshogastro-PPR)
Rua Lauro Queiroz, nº 215, Vila Comercial, Pres. Prudente - SP.
CEP: 19015-310, Fone/Fax: (018) 3222-3252 / 3916-1865.
Site:- www.nossosindicato.com.br
Email:- sedesocial@nossosindicato.com.br



Rua Siqueira Campos, 602, Centro, 1º andar
Presidente Prudente - SP. CEP: 19010-061
Fone: (18) 3222-8700 - email: shrbssp@stetnet.com.br

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, Seguro de Vida e Acidentes Pessoais com as Assistências que atendem na íntegra os benefícios instituídos na cláusula normativa.

§1º. As empresas terão até 31 DE JANEIRO DE 2026, para adaptar-se as novas condições do SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS e PLANO ODONTOLÓGICO, que terá sua vigência obrigatória a partir de **1º/02/2026**;

§2º. 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\$ 23,00 (vinte e sete reais e cinquenta centavos)** por empregado, única e diretamente à(s) empresa(s) operadora(s) homologada(s), conveniada(s) e autorizada(s) pelos Sindicatos convenientes, a fornecerem a totalidade das coberturas e assistências previstas nesta cláusula (itens I, II), durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

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

§4º. Não haverá limite de idade de ingresso do empregado;

§5º. Em caso de a empresa optar por contratar Seguradora diversa, deverá solicitar a homologação junto aos Sindicatos convenientes, para garantir que serão 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), sob pena de aplicação das penalidades previstas no parágrafo 8º.

§6º. Os trabalhadores que se encontram 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;**

§7º 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;

§8º. Em CASO DE SINISTRO e/ou NECESSIDADE DE AÇÃO NAMENTO e/ou UTILIZAÇÃO presentes nos itens I e II, e a EMPRESA EMPREGADORA NÃO TENDO CONTRATADO E MANTIDO, **exatamente com as mesmas coberturas, assistências, procedimentos, itens e serviços** previstos pela presente Cláusula, a **EMPRESA INFRATORA ARCARÁ COM A INDENIZAÇÃO EM DOBRO DAS COBERTURAS DO SEGURO DE VIDA e/ou com o VALOR DOS PROCEDIMENTOS PREVISTOS NO PLANO ODONTOLÓGICO** em favor da parte prejudicada, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças

Mrs



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:

CESTAS DE BENEFÍCIOS PROTEÇÃO SEGURO VIDA E ACIDENTES PESSOAIS EM GRUPO, E SAÚDE BUCAL

a) Coberturas relativas ao empregado titular:

- R\$ 15.000,00 – (quinze mil reais) em caso de **Morte** do empregado;
- R\$ 15.000,00 – (quinze mil reais) em caso de **Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente** do empregado;
- R\$ 15.000,00 – (quinze mil reais) a título de **Antecipação Especial por Doença** do empregado, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- Até R\$2.600,00 - (dois mil e seiscentos) como **Auxílio Funeral** a título de reembolso das despesas com o sepultamento;
- R\$ 360,00 – (trezentos e sessenta reais) referente a 02 (duas) **Cestas Básicas** em caso de morte do empregado;

b) Relativas à família do empregado titular:

- Até R\$ 2.520,00 (dois mil e quinhentos e vinte reais) a título de **Auxílio Creche**. Em caso de morte do titular, os filhos de até 12 anos, limitado a 02 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), durante um período de 12 meses, desde que comprovada a frequência em escola pública ou privada;
- R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) em caso de **Morte do cônjuge**;
- R\$ 7.500,00 (sete mil e quinhentos reais) em caso de **Morte do (s) filho (s)** maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral;
- R\$ 3.750,00 (três mil e setecentos e cinquenta reais) em caso de **Doença Congênita dos Filhos**: Ocorrendo o nascimento de filho do empregado segurado com caracterização (no período de até 6 meses após o parto) de **Invalidez Permanente por Doença Congênita**;
- **Cesta Natalidade**: Em caso de nascimento do filho (a) da (o) funcionária(o), a mesma (o) receberá um kit Bebê e um Kit Mamãe, com itens específicos para atender as primeiras necessidades do bebê e da mamãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 (sessenta) dias após o nascimento, com os seguintes itens:

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	Termômetro Clínico	c/1	1	Bolsa térmica infantil	Unidade
1	Esparadrapo	4,5 m	1	Chupeta de silicone	Unidade
1	Lençós umedecidos	c/70			



Sindicato dos trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem e Gastronomia, Alimentos Preparados e Bebidas a Varejo de Pres. Prudente e Região - (Sintshogastro-PPR)
Rua Lauro Queiroz, nº 215, Vila Commercial, Pres. Prudente - SP
CEP: 19015-310, Fone/Fax: (018) 3222-3252 / 3916-1865.
Site: www.nossosindicato.com.br
Email: sedesocial@nossosindicato.com.br



Rua Siqueira Campos, 602, Centro, 1º andar
Presidente Prudente - SP, CEP: 19010-061
fone: (18) 3222-8700 - email: shrbssp@stethet.com.br

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 de Maizena	200 grs	1
Farinha de Milho	1Kg	1	Suco concentrado	1lt	1

c) Relativas à empresa empregadora:

- R\$ 2.250,00 (dois mil e duzentos e cinquenta reais) Reembolso à empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular.

II. PLANO ODONTOLÓGICO:

Fica garantida a obrigatoriedade de CONTRATAÇÃO e MANUTENÇÃO do PLANO ODONTOLÓGICO PELA EMPREGADORA a título de benefício a **todos** os seus empregados, durante a vigência deste instrumento, sem custo ao trabalhador. O Sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas representadas a contratarem o PLANO ODONTOLÓGICO devidamente registrado e aprovado na ANS (Agencia Nacional de Saúde) e **exatamente com as mesmas coberturas** previstas na presente cláusula (exigido o ROL mínimo da ANS), ou superior, **cabendo ao SINDICATO LABORAL a fiscalização de seu cumprimento** – para tanto, o Empregador deve apresentar a apólice do Plano Odontológico com todas as coberturas exigidas nesta CCT (coberturas ROL mínimo da ANS) e o comprovante de pagamento em cada rescisão contratual ou sempre que solicitado pelas entidades sindicais signatárias.

e 25

ABORAL a
e do Plano
ANS) e o
entidades



RESUMO DOS MAIS DE 180 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 siso);
- **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 cerâmico 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.

§9º: Dependentes no plano odontológico: aos trabalhadores que queiram incluir por conta própria seus dependentes no PLANO ODONTOLÓGICO, o valor oferecido será custeado integralmente pelo próprio empregado, podendo este valor ser descontado diretamente em folha de pagamento, mediante contratação do próprio colaborador e o valor descontado será no máximo R\$ 14,60 (quatorze reais e sessenta centavos) por dependente.

§10º: A falta de implementação do presente benefício pelos empregadores, acarretará imediata exclusão do Programa de REPIS e aplicação da Multa prevista nos itens abaixo, sem prejuízo das demais multas previstas nesta Convenção:

§11º: A falta de implementação dos itens apresentados no “caput” desta presente Cláusula, acarretará as seguintes sanções:

- a) Será devido ao trabalhador, em sua rescisão contratual, multa equivalente a 1 (uma) vez 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 dele.

§12º: As penalidades previstas no Parágrafo 5º, serão aplicadas, sem prejuízo das demais multas previstas no Parágrafo 3º.

§13º - As multas previstas no parágrafo §10 deverão ser reclamadas, no ato da constatação podendo ser na homologação da rescisão do contrato de trabalho ou por meio de ação de cumprimento a serem promovidas por qualquer dos sindicatos convenentes.

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



Parágrafo 1º. Para os efeitos da cesta de benefícios, as empresas não enquadradas no Repis, deverão procurar os sindicatos signatários para necessária adesão.

Parágrafo 2º. Este seguro será administrado exclusivamente pelo Sindicato Patronal e pelo Sindicato dos Empregados.

Parágrafo 3º. É de responsabilidade do Sindicato Patronal o encaminhamento do cadastro das empresas de sua base territorial, cabendo às empresas a obrigação de efetuar o cadastramento de seus empregados para inclusão no seguro de vida e acidentes pessoais.

Parágrafo 4º. Será de responsabilidade do Sindicato dos Trabalhadores exigir dos empregadores a exibição do comprovante de pagamento do seguro dos empregados, das empresas correspondentes.

Parágrafo 5º. As empresas ficam obrigadas a fornecer a Seguradora/Corretora a relação de seus empregados, através do Departamento Pessoal, ou de seu contador, para que eles recebam a Apólice do Seguro.

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

Parágrafo 7º. O Seguro previsto nesta Cláusula é obrigatório e terá sua vigência coincidente com a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo 8º. Será cobrado da empresa que não pagar o seguro disposto nesta Cláusula, até o dia 31 (trinta e um) de cada mês, multa de **10%** (dez por cento) do valor do débito e, no caso de atraso por mais de 30 (trinta) dias, a empresa estará sujeita a Ação de cumprimento, encaminhada pelo Sindicato de Trabalhadores sem prejuízo da multa por descumprimento da CCT.

Parágrafo 9º. Em caso de rescisão contratual, em qualquer de suas hipóteses, as empresas ficam obrigadas à apresentação do comprovante de inclusão do ex-empregado no Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, com os respectivos pagamentos, ficando de imediato cancelada a sua cobertura securitária.

Parágrafo 10º. Todo trabalhador atingido pela presente CCT, deverá receber um certificado individual de Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, contendo as respectivas condições e coberturas.

Parágrafo 11º. Na hipótese de não contratação por parte do empregador do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais, em Grupo, aqui previsto, ou na falta de pagamento do respectivo prêmio, em caso de ocorrência de SINISTRO, responderá esse por uma indenização equivalente à cobertura disposta nas alíneas do Parágrafo 1º desta Cláusula, sem prejuízo de indenizações fixadas em sentenças judiciais.

Parágrafo 12º. O benefício do Seguro de Vida e Acidentes Pessoais não integra salário para efeito de qualquer incidência.



Parágrafo 13º. O empregador que deixar de cumprir com a presente Cláusula, na hipótese de demissão do trabalhador, deverá reverter em favor dele, o valor da mensalidade do seguro, fixado no Parágrafo 1º desta Cláusula, por mês, multiplicado pelo número de meses trabalhado para o empregador, sem prejuízo da multa de 10% (dez por cento) do salário normativo, já estipulada nesta CCT, que trata do descumprimento da Convenção Coletiva de trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SAÚDE DE TELEMEDICINA. O objetivo principal é a prestação de serviços médicos e de outras áreas de saúde, via TELEMEDICINA, na modalidade de TELECONSULTA, não excluindo as demais que eventualmente possam ser necessárias, síncrona (on-line), mediante sistema de hardware, software, licenças e sistemas acessórios de prontuário eletrônico, além de outros que possam ser necessários a efetiva prestação de serviços, de acordo com a Lei nº 14.51 de 27 de dezembro de 2022.

Parágrafo 1º. O Sindicato dos Trabalhadores e os beneficiários foram devidamente informados sobre os propósitos da TELECONSULTA, riscos e alternativas, bem como, que as ciências que envolvem os serviços de saúde e que os resultados esperados, poderão não se concretizar em face da resposta biológica do organismo, da própria limitação da ciência, bem como, depende também da conduta do paciente quanto as orientações que lhe foram passadas.

Parágrafo 2º. Fica acordado que a aplicação da referida Cláusula tem caráter FACULTATIVO.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – VALE TRANSPORTE E CONDUÇÃO APÓS A MEIA NOITE. É facultado às empresas efetuarem o pagamento do deslocamento dos seus colaboradores, através do vale transporte propriamente dito, ou em dinheiro, não descaracterizando a natureza jurídica-indenizatória da verba, totalmente livre de incidência de quaisquer encargos trabalhistas e ou previdenciários, mantendo-se no mais, todas as disposições legais atinentes à espécie, inclusive quanto ao desconto da parcela do empregado.

Parágrafo Único. As empresas que estabeleçam a jornada de trabalho, após o horário de funcionamento de linhas regulares de transporte coletivo urbano, providenciarão transporte aos seus Funcionários até as suas residências, através de lotação, condução da empresa, ou outro meio legal disponível, sem qualquer ônus ao empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – GARANTIA DE APOSENTADORIA. Aos Trabalhadores que, comprovadamente, estiverem a 24 (vinte e quatro) meses da aquisição do direito à aposentadoria, nos seus prazos máximos, e que contem com o mínimo de 05 (cinco) anos na Empresa, ficam assegurados empregos e salários durante o período que faltar para se aposentar, salvo pedido de demissão. Adquirido o direito extingue-se a estabilidade. Caso o trabalhador dependa de documentação para comprovar o tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples e de 60 (sessenta) dias no caso da aposentadoria especial.

Parágrafo Único. As empresas poderão substituir a o direito estabilitário em questão mediante a indenização compatível com o período supra.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – ADMISSÃO APÓS A DATA BASE. Será concedido o mesmo reajuste aos **empregados admitidos a partir de 1º de janeiro de 2026**, até o limite do salário do colaborador mais recente na mesma função, exceto nos casos em que não exista paradigma ou quando a empresa tenha sido constituída após a data-base. Nestas situações, o reajuste deverá ser proporcional, calculado à razão de 1/12 (um doze avos) do percentual de reajuste por mês de serviço.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – DESLIGAMENTO/DEMISSÃO – INDENIZAÇÃO DO ARTIGO 9º DA LEI 7.238/84. O trabalhador dispensado sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data base (Dissídio Coletivo), terá direito a indenização equivalente ao valor de 01 (um) salário Contratual mensal.

Parágrafo Único. Fica claro quanto ao referido direito, que no caso de aviso prévio indenizado, é adotado o critério da orientação jurisprudencial SDI1-82 do TST, ou seja, a data do vencimento do Aviso Prévio.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – DISPENSA POR JUSTA CAUSA. A dispensa por justa causa está condicionada a entrega de Carta Aviso com os motivos de rescisão, em prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, contadas a partir da ciência do fato, pelo empregador. Quando o fato necessite de apuração administrativa, a data correrá a partir do término da presente apuração.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – EXAME DE GRAVIDEZ NO MOMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL. Considerando a garantia constitucional de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, as partes ajustam que:

- a) Para resguardar direitos trabalhistas e evitar prejuízos decorrentes de eventual estabilidade gestacional, fica facultado ao EMPREGADOR solicitar, no ato da rescisão contratual, a realização de teste ou exame de gravidez, que será custeado pelo próprio empregador, vedada qualquer forma de constrangimento, devendo o procedimento observar sigilo, dignidade e a proteção da intimidade da trabalhadora.
- b) O exame somente poderá ser solicitado mediante ciência prévia da trabalhadora, sendo-lhe assegurado o direito de recusa, caso em que assumirá expressamente a responsabilidade por eventual omissão.
- c) A trabalhadora deverá comunicar ao empregador eventual gravidez existente no momento da dispensa, em prazo máximo de 90 (noventa) dias contados do desligamento, sob pena de perda da possibilidade de reintegração, permanecendo assegurados apenas os direitos previstos em lei decorrentes do período trabalhado.
- d) O resultado do exame será mantido em caráter confidencial e destinado exclusivamente à finalidade de proteção da garantia provisória de emprego da gestante.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – DAS HOMOLOGAÇÕES. Visando dar segurança jurídica as empresas e aos trabalhadores, para as empresas enquadradas no REPIS, os sindicatos representativos RECOMENDAM as empresas da categoria, que façam as homologações das rescisões contratuais de seus empregados dentro do prazo legal, no Sindicato profissional, para todos os trabalhadores que contem com um mínimo de 12 (doze) meses de registro ou mais em suas empresas.

Mpo

Y

J



Parágrafo 1º. Para as empresas NÃO ENQUADRADAS NO REPIS, é obrigatória a homologação da rescisão contratual do contrato de trabalho com vigência igual ou superior de 06 (seis) meses, perante o sindicato profissional.

Parágrafo 2º. O pagamento das verbas rescisórias deverá obedecer ao estabelecido no artigo 477, § 6º da CLT, destacando que quando o último dia para pagamento recair em sábados, domingos ou feriados, o mesmo deverá ser efetuado antecipadamente para o dia útil anterior.

Parágrafo 3º. Respeitado o prazo para o pagamento, as empresas terão os seguintes prazos para a homologação:

- a) De até 20 (vinte dias) dias para homologar as rescisões contratuais, quando o ato homologatório ocorrer no sindicato profissional, devendo a empresa cientificar o empregado a designação do dia, hora e local da homologação;
- b) No mesmo dia, em que for feito o pagamento das verbas rescisórias, quando o ato homologatório ocorrer na empresa, neste caso, somente para as empresas enquadradas no REPIS.

Parágrafo 4º. Para as empresas NÃO ENQUADRADAS NO REPIS, que descumprirem com o prazo de homologação, acarretará à empresa o pagamento de multa diária, após o 20º dia, da data do desligamento do empregado, de 1/30 avos do piso da categoria limitado a 2 (dois) pisos da categoria, em favor do empregado, por dia de atraso.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA – AVISO PRÉVIO (CARTA AVISO). Nos casos de dispensa, os Empregadores entregarão aos Trabalhadores, Carta Aviso obedecendo os seguintes critérios:

- a) Aviso do motivo da dispensa;
- b) Esclarecer se o aviso será trabalhado ou não;
- c) Esclarecer o dia, hora e local do ato homologatório e recebimento das verbas;
- d) Esclarecer a redução de jornada constante de Lei, optante pela CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA. O contrato de experiência somente terá validade, se celebrado com a data de início transcrita e assinada sobre a referida data, devendo ser anotada a sua celebração na CTPS no prazo legal.

Parágrafo Único. O empregador entregará cópia do contrato de experiência, mediante recibo, no ato da assinatura, sob pena de ter o aludido contrato desconsiderado no caso de descumprimento deste Parágrafo, mesmo com tal anotação na CTPS.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – SALÁRIO PARA MENOR APRENDIZ. Deverá ser criada pelos Sindicatos Representativos Patronais e Trabalhadores uma comissão para implantação da Lei 10.097/2000, nas empresas da Categoria de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, em parceria com o Ministério do Trabalho.

Mpa



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – CARTA DE APRESENTAÇÃO. As empresas fornecerão aos trabalhadores, quando demitidos sem justa causa, carta de apresentação, a qual deverá ser entregue aos mesmos no ato da entrega do aviso Prévio.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – CURSO NOS SINDICATOS. No decorrer dos cursos que os Sindicatos vierem a promover, as Empresas poderão conceder estágios aos estudantes na forma da Lei 6.494, de 07/12/77.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – USO DO CELULAR, RÁDIO, FONES DE OUVIDO E ACESSO A INTERNET. Fica vedado aos empregados o uso de aparelhos celulares, de rádios, fones de ouvidos e acesso à Internet em momentos que não tenham caráter exclusivamente profissional na execução das atividades do ambiente de trabalho, sob pena de advertência, suspensão e demissão, conforme o caso, cabendo somente ao empregador autorizar expressamente o respectivo uso.

Parágrafo Único. empresa somente poderá aplicar a referida Cláusula, quando dispor aos seus empregados, uma linha telefônica na empresa, para que seus pais, filhos ou cônjuge, possam se comunicar em caso exclusivo de falecimento ou emergências.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – ESTABILIDADE GESTANTE. Estabilidade no emprego a favor da empregada gestante, desde a gravidez até 30 (trinta) dias após o término da licença compulsória (nos termos do disposto no Artigo 7º. XVIII c/c artigo 10, II, b das Disposições Transitórias da Constituição Federal).

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – SERVIÇO MILITAR. Serão garantidos empregos e salários aos Trabalhadores em idade de prestação do Serviço Militar, desde o alistamento até a incorporação, e nos 30 (trinta) dias após o desligamento da unidade onde serviu, além do Aviso Prévio previsto na CLT. A garantia do emprego é extensiva ao trabalhador que estiver servindo o Tiro de Guerra. Havendo coincidência entre o horário da prestação dos serviços de Tiro de Guerra com o horário de trabalho, o trabalhador não sofrerá descontos do seu Descanso Semanal Remunerado e de Feriados respectivos em razão das horas trabalhadas pôr esse motivo. A estes trabalhadores não será impedida a prestação de serviços no restante da jornada.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – INTERVALOS INTRAJORNADA COM REDUÇÕES E PRORROGAÇÕES DE INTERVALOS. As empresas enquadradas no REPIS/2026, poderão conceder a seus empregados, intervalos Intrajornada, INFERIORES aos limites previstos no artigo 71 da CLT, em conformidade com a Lei 13.467/2017, podendo ser reduzido para até 30 (trinta) minutos, e da mesma forma poderão conceder aos seus empregados intervalos intrajornada SUPERIORES aos limites previstos no artigo 71 da CLT, podendo ser estendido para até 4 (quatro) horas.

Parágrafo Único. Em ambos os casos, as reduções e prorrogações de intervalos intrajornada, deverão ser autorizadas, mediante Certificado de Acordo de Intervalo Intrajornada com os Sindicatos representativos.

Mpa



Sindicato dos trabalhadores no Comércio e Serviços em Geral de Hospedagem e Gastronomia, Alimentos Preparados e Bebidas a Varejo de Pres. Prudente e Região - (Sintshogastro-PPR)
Rua Lauro Queiroz, nº 215, Vila Comercial, Pres. Prudente - SP
CEP: 19015-310, Fone/Fax: (018) 3222-3252 / 3916-1865.
Site: www.nossosindicato.com.br
Email: sedesocial@nossosindicato.com.br



Rua Siqueira Campos, 602, Centro, 1º andar
Presidente Prudente - SP, CEP: 19010-061
fone: (18) 3222-8700 - email: shrbssp@stefnet.com.br

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS. O empregador pagará em dobro o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensados, sem prejuízo, na forma da lei, da correspondente remuneração do repouso.

Parágrafo 1º. No caso de compensação a mesma deverá ocorrer nos 30 (trinta) primeiros dias subsequentes, sob pena de pagamento nos termos do *caput*.

Parágrafo 2º. Em conformidade com a Lei 605/49, regulamentada pelo Decreto nº 27.048/49, combinada com a Lei 10.101/2000, artigo 6º, parágrafo único, com redação alterada pela Lei nº 11.603/2007 e, ainda, com fundamento na legislação municipal aplicável, fica expressamente autorizada às empresas pertencentes à categoria econômica patronal, o trabalho em dias de domingos e feriados civis e religiosos.

Parágrafo 3º. As partes convencionam que o trabalho e a concessão de folgas aos domingos observarão integralmente o disposto no artigo 6º da Lei nº 10.101/2000, que passa a integrar a presente Convênio, nos seguintes termos:

"Art. 6º - Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do inciso VIII do caput do art. 30 da Constituição Federal.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de 3 (três) semanas."

- a) Assim, os empregadores ficam obrigados a conceder repouso semanal remunerado coincidente com um domingo a cada período máximo de 03 (três) semanas, observado o escalonamento necessário às operações da empresa e respeitadas eventuais regras mais benéficas ajustadas entre as partes.
 - b) Os quadros de escala deverão ser divulgados com antecedência e organizados de modo a garantir previsibilidade, alternância e respeito às normas de saúde e segurança do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS. Os trabalhadores poderão deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízos dos salários, nos seguintes casos:

- a) **Por 02 (dois) dias** consecutivos, em virtude de morte de filho, cônjuge, companheiro(a), sogro(a), pai, mãe, irmão, irmã, avô ou avó;
 - b) **Por 01 (um) dia** para solucionar problemas decorrentes de doenças em família (filhos, cônjuges, irmão ou ascendentes, padrasto ou madrasta, companheiro(a)), comprovados pôr atestado médico;
 - c) **Por 05 (cinco) dias** consecutivos em virtude de casamento;
 - d) **Por 05 (cinco) dias** consecutivos em virtude de nascimento de filho(a), a contar da data de nascimento.

Parágrafo 1º. Os empregadores deverão conceder abono de faltas aos estudantes, nos dias de exames escolares, e provas do ENEM, mediante prévia comunicação, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, e comprovação posterior do mesmo período, desde que o horário de exames coincida com o de trabalho.



Parágrafo 2º. O início da contagem dos períodos acima, quando ocorrer antes ou durante a jornada de trabalho, será considerado a partir do mesmo dia, sendo aplicado o mesmo tratamento para o trabalhador que esteja de folga no dia do ocorrido. No entanto, o início da contagem dos períodos acima, iniciara no dia seguinte, apenas para aquele trabalhador que já tenha cumprido sua jornada de trabalho no dia do ocorrido.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – SISTEMAS DE REVEZAMENTO. As empresas que funcionam continuamente, concederão folgas aos trabalhadores mediante sistema de revezamento, devendo adotar escalas divulgadas com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – INTERRUPÇÕES DO TRABALHO. As interrupções do trabalho, parciais ou totais, quando decorrentes de responsabilidade da Empresa, não poderão ser compensadas ou descontadas posteriormente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – CONCESSÃO DE FÉRIAS. As férias concedidas aos empregados deverão ter o dia de início coincidente com o primeiro dia útil de cada semana ou mês, salvo se houver manifestação expressa do empregado, de interesse em outro dia de início, acatada pela empresa. O pagamento das férias e 1/3 do adicional Constitucional deverá ser feito com antecedência mínima de 03 (três) dias. O Aviso Prévio de Férias deverá ser entregue ao trabalhador com antecedência mínima de 30 (trinta dias), cabendo a este assinar a respectiva notificação. Por ocasião do pagamento das férias, o empregador deverá fazer as respectivas anotações na CTPS. do empregado.

Parágrafo Único. O fracionamento das férias, deverá seguir as normas estabelecidas no Art. 134, § 1º, da CLT.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA – FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO (EPI). Os empregadores fornecerão aos trabalhadores, gratuitamente, todos os equipamentos de proteção para o exercício das respectivas funções, na Conformidade da Legislação sobre Higiene, Segurança e Medicina do Trabalho, sendo obrigatório o uso pelo trabalhador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – FORNECIMENTO DE UNIFORMES. Os empregadores que exigirem dos seus trabalhadores, o uso de uniformes ou outras peças especiais de vestuário, ficam obrigados a fornecerem os mesmos gratuitamente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA – GARANTIA AOS MEMBROS DA COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO (CIPA). O empregador garantirá ao cipeiro titular, a estabilidade de emprego, obedecendo-se os mesmos moldes das garantias sindicais estabelecidas em Lei e em conformidade com a Lei 14.457/2022 e Norma regulamentadora nº 5.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – ATESTADOS MÉDICOS. Na hipótese de o empregado ter convênio médico particular ou do Sindicato Representativo da Categoria, as empresas ficam obrigadas a aceitarem os atestados emitidos pelo referido profissional.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA – PRIMEIROS SOCORROS. As empresas deverão manter no local de trabalho, caixa de primeiros socorros para possíveis emergências.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA – QUADRO DE AVISOS. As empresas permitirão aos Sindicatos dos Trabalhadores, manter quadro de avisos em local visível e de fácil acesso aos empregados, para divulgação de comunicado de interesse da categoria, bem como publicações, avisos, cópias de convenções ou acordos coletivos. O local será determinado pela empresa, respeitando-se suas normas internas, ficando vedada a fixação 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 fixação pelo prazo que for solicitado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – ELEIÇÕES SINDICAIS. No período de eleição sindical, as empresas admitirão o livre acesso dos mesários e fiscais, nos locais de trabalho, liberando os empregados pelo tempo necessário para exercerem o direito ao voto.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – GARANTIA AOS DIRIGENTES SINDICAIS. Fica garantido aos dirigentes sindicais, a ausência de até 06 (seis) dias no ano, para tratar de assuntos de interesse sindical mediante comunicação por escrito, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias, sem prejuízo dos salários decorrentes.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA – RELAÇÃO DE EMPREGADOS PELO E-SOCIAL. Ficam as empresas obrigadas a enviar ao sindicato profissional, relação dos Trabalhadores informados pelo E-Social, respectivamente do ano anterior, até 31 de Janeiro do ano seguinte a sua entrega junto ao órgão governamental, para efeito de pesquisa, análise e estatísticas das entidades, sob pena de multa de descumprimento da presente Convenção Coletiva.

Parágrafo Único. O envio da relação do E-Social, deverá ser feito pelo e-mail sedesocial@nossosindicato.com.br.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL DOS EMPREGADOS – COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL (TEMA 935 DO STF). Nos termos deliberado na Assembleia Geral Extraordinária Itinerante e Permanente realizada no período de 06/10/2025 a 31/10/2025 das 09h00 às 20h00, respaldado no princípio constitucional da isonomia, da solidariedade, da boa-fé objetiva e da função social da contratação coletiva, amparado no inciso XXVI do artigo 7º da CF/88, que reconheceu a negociação coletiva como direito fundamental de todos os trabalhadores e não apenas dos associados, eis que nosso sistema, pautado pela unicidade, imputada ao sindicato a obrigação de representar os interesses de toda a categoria, conforme disposto nos incisos II e III do artigo 8º da CF/88, fica instituída e considera-se válida a contribuição COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, expressamente fixada nesta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, aprovada em assembleia sindical dos trabalhadores, convocada e realizada de forma regular e legítima, nos termos dos arts. 611 e seguintes da CLT, para custeio do Sindicato Profissional, em decorrência da negociação coletiva trabalhista, a ser descontada pelas empresas abrangidas pela Norma Coletiva, de cada trabalhador da categoria, independente de filiação, resguardado, nos termos do Tema 935 do Supremo Tribunal Federal, o direito de oposição até o dia final da realização da Assembleia em 31/10/2025, exceto para os novos contratados que terão prazo dos 30 (trinta) primeiros dias de admissão.



Parágrafo 1º. O valor da **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** prevista no *caput* é o correspondente a **1,50% (um vírgula cinquenta por cento)** mensal sobre o piso salarial praticado pela empresa, devendo ser recolhido até o 5º dia útil do mês subsequente ao desconto, considerando que o valor total anual de contribuição de cada trabalhador não poderá ser maior do que 1% da soma total da remuneração bruta recebida no ano por ele.

Parágrafo 2º. Os recolhimentos deverão ser em favor do Sindicato profissional, em guias próprias, emitidas e fornecidas gratuitamente pelo sindicato.

Parágrafo 3º. A **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** tem natureza jurídica resarcitória, não se destinando ao custeio confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento do sistema, mas na participação de cada representado beneficiado pelo resarcimento do trabalho e despesas inerentes ao Processo negocial, que a entidade sindical teve que promover para obter êxito na negociação coletiva, que trouxe resultados financeiros em benefício de todos os empregados e não apenas dos associados.

Parágrafo 4º. A **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL** foi fixada em atenção ao sistema jurídico estabelecido pela Constituição que impõe ao Sindicato, obrigatoriamente, a representação de todos os integrantes da categoria (associados ou não), em consonância com a inteligência dos Incisos II e III do artigo 8º e XXVI do artigo 7º da CF/88, aplicação dos artigos 421 e 422 do Código Civil, assim como artigos 611-A e 611-B da CLT, em interpretação conforme aos princípios da solidariedade, isonomia e liberdade sindical previstos no inciso I do artigo 3º *caput* e XX do artigo 5º, todos da CF/88, com respaldo constitucional e aprovação da Assembleia, tal estipulação não viola o entendimento do STF no julgamento da ADI nº 5794, que trata de matéria distinta, nem da Súmula Vinculante 40 e Súmula 666 do STF, Precedente Normativo 119 do C. TST, OJ 17 da SDC/TST e inciso XXVI do artigo 611-B, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017.

Parágrafo 5º. Fica vedado as Empresas abrangidas pela presente Norma Coletiva, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores a não pagarem a **COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL**, sob pena de incorrer pelo crime tipificado no artigo 199 do Código Penal.

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

Parágrafo 7º. Caso a empresa deixe de recolher aos Sindicatos dos Trabalhadores, dentro do prazo previsto nesta Cláusula, as contribuições mensais descontadas dos empregados, incorrerá na multa no valor correspondente a 10% do montante não recolhido, acrescido de 0,033% ao dia de atraso, limitado ao art. 412 do Código Civil, revertida em favor da entidade Sindical.

Parágrafo 8º. As empresas fornecerão, quando solicitado, no prazo de 15 (quinze) dias contados da data do recolhimento, à respectiva entidade Sindical dos Trabalhadores, em caráter confidencial e mediante recibo, a relação contendo nomes e valores da contribuição, sob pena de descumprimento e multa revista nesta Convenção.



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – DAS PENALIDADES. A empresa que por qualquer motivo deixar de descontar a COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, na forma prevista no *Caput* e seus parágrafos, incorrerá na multa prevista por descumprimento de convenção coletiva, sem prejuízo de possível propositura de ação de cumprimento.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA – DA RETRATAÇÃO. A participação pelo empregado das vantagens contidas na Convenção Coletiva de Trabalho, em especial o piso salarial superior ao salário-mínimo do Governo Federal e Estadual, e o abono instituindo condições financeiras melhores, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vida pelos seus representados. O desconto da COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, reforça a luta do sindicato de classe, é a parte que o trabalhador se doa, para manutenção da estrutura da entidade, corroborada pela Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, proferido na decisão de sua Segunda Turma, por unanimidade, nos recursos Extraordinários nº 189.960-3 de 10-08-2001 e 337.718-3, de 01-05-2002, demonstra o quanto o sindicato tem lutado por melhores condições de vidas pelos seus representados.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – AÇÃO JUDICIAL DE REEMBOLSO EM DESFAVOR DA EMPREGADORA. Caso haja ação judicial em desfavor da empresa com decisão final que implique obrigação de devolver os valores descontados dos empregados a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, o Sindicato profissional, efetivo beneficiário dos repasses, assume a obrigação de restituição diretamente aos empregados, dos valores que lhe foram atribuídos, sendo que, caso o ônus recaia sobre a Empresa, inclusive o ônus sobre eventual condenação da empresa em honorários sucumbenciais sobre o valor da restituição, ela poderá cobrar do Sindicato profissional ou promover a compensação com outros valores que devam ser a ele repassados, devendo obrigatoriamente a Empresa notificar o Sindicato acerca de ação com o referido objeto, para intervir na relação processual caso tenha interesse.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA – DA OBRIGATORIEDADE DO RECOLHIMENTO DA COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL. Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea “e”, da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através de Recurso Extraordinário nº 189.960-3, publicada no DJU em 10/08/2001, e conforme aprovação em Assembleia realizada no mês de outubro/2025, pelos trabalhadores da categoria, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, inclusive no 13º salário, a partir de janeiro de 2026:

- a) A importância equivalente a **1,5% (um e meio por cento)** do salário de cada empregado devidamente corrigido e limitado ao desconto individual mensal de **R\$ 31,50** (trinta e um reais e cinquenta centavos) (percentual sobre R\$ 2.100,00) a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL e recolhidas ao SINTSHOGASTRO DE PRESIDENTE PRUDENTE em boletos próprios emitidos através do site www.nossosindicato.com.br (cadastro em guias e boletos) ou através de outra orientação para o recolhimento, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados que deve ser enviada ao e-mail sedesocial@nossosindicato.com.br, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais. Os empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte a admissão;



- b) O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de COTA DE PARTICIPAÇÃO NEGOCIAL, será de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse a entidade profissional fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador;
- c) Conforme Assembleia Geral, o trabalhador não filiado e filiado **poderá se opor ao desconto até o prazo de encerramento da Assembleia**, exceto aqueles que forem admitidos após esta data, que se estenderá por 30 dias da admissão.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL. Pela assembleia Geral Extraordinária de **02 DE Dezembro de 2025**, foi aprovada a taxa da **Contribuição Assistencial Patronal**. Este título aprovado pela (AGE), fica fazendo parte do presente acordo. É devida por toda a categoria do setor de hospedagem, alimentação e lazer, já que são beneficiados por atuação do sindicato, quer por dissídios, tabelamentos, Descongelamentos, benefícios tributários, assistência Jurídica, taxa de serviço e toda a série de assistência favorecida.

Parágrafo 1º. O recolhimento deverá ser efetuado em quatro parcelas, sendo a primeira até o dia **15 de janeiro de 2.026**, a segunda até o dia **15 de abril de 2.026**, a terceira até o dia **15 de julho de 2026** e a quarta parcela até o dia **15 de outubro de 2026**.

Parágrafo 2º. Os valores recolhidos nos termos desta Cláusula são para manutenção do sistema Assistencial.

As empresas sem funcionários, ou que possuam até 02 (dois) funcionários recolherão o valor de **R\$ R\$159,00 (cento e cinquenta e nove reais)**.

As empresas que contam com 03 (três) a 09 (nove) funcionários recolherão o valor de **R\$195,00 (cento e noventa e cinco reais**, acrescidos de **R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos)** por funcionário.

As empresas que contam com mais de 09 (nove) funcionários recolherão o valor de **R\$ 245,00 (duzentos e quarenta e cinco reais**, acrescidos de **R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos)** por funcionário.

Os Integrantes da categoria de lanches, Refrigerantes e similares, em equipamentos móveis, ambulantes e trailers, somente inscritos na prefeitura municipal, recolherão o valor de **R\$ 100,00 (cem reais)**.

Parágrafo 3º. O recolhimento da **Contribuição Assistencial Patronal** efetuada fora do prazo mencionado no parágrafo primeiro será acrescido de 10% (dez por cento) nos 30 (trinta) primeiros dias e mais 1% (um por cento) a título de Juros por mês de atraso. A taxa é devida a toda categoria do setor de hospedagem, alimentação e lazer, sócios efetivos e sindicais nos termos estatutários. Os inadimplentes sofrerão as sanções já decididas na Aludida (AGE) e serão cobradas judicialmente. Os pagamentos serão efetuados na conta em nome do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Presidente Prudente e Região, **junto ao Banco Sicoob (756), Agência 4446, Conta Corrente nº 000000219-4**, em boletos bancários que serão distribuídos gratuitamente pelo sindicato.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA – DIREITO DE OPOSIÇÃO A CONTRIBUIÇÃO PATRONAL. As empresas poderão se opor ao pagamento da Contribuição Assistencial Patronal, desde que



manifestada perante o sindicato patronal, em até 10 (dez) dias corridos, após o registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA – COMISSÃO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO. Fica instituída Comissão Permanente de Negociação pelos Sindicatos Convenentes, formada por até 3 (três) membros de cada parte, que se reunirão trimestralmente em data e local a ser definido de comum acordo, para tratar dos seguintes assuntos:

Fiscalizar o cumprimento das cláusulas vigentes;

- a) Elucidar eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção;
- b) Discutir questões não contempladas na presente Convenção;
- c) Solucionar pendencias de empresas com irregularidades na Certificação de REPIS, atuais e anteriores;
- d) Mediar possíveis reclamações de trabalhadores das empresas enquadradas no REPIS, ficando condicionado de que somente será imputada penalidades previstas nesta Convenção, em caso de fracasso de acordo.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA – FORO COMPETENTE. As dúvidas e controvérsias oriundas do descumprimento das cláusulas contidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA – ACORDO COLETIVOS. A partir de **1º de janeiro de 2.026** até a vigência deste instrumento, todos os acordos coletivos a serem celebrados entre as empresas pertencentes à categoria econômica, representada pelo **SINHORESPRUDENTE** e o **SINTSHOGASTRO-PPR**, imputados pelas clausulas nesta Convenção e/ou as implementação das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017 relacionadas aos direitos individuais e coletivos do trabalho, omissas nesta Convenção, deverão ter a participação obrigatória dos Sindicatos convenentes, sob pena de nulidade plena do Acordo Coletivo e infração à presente CCT.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA – DURAÇÃO E VIGÊNCIA. A presente Convenção terá vigência de 18 (dezoito) meses, a partir de **1º de janeiro de 2.026** e término em **30 de junho de 2.027**.

Parágrafo Único – Em **1º de janeiro de 2027**, os sindicatos deverão promover o Aditamento, das cláusulas econômicas, registrando os reajustes já instituídos nas Cláusulas.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA – MULTA POR DESCUMPRIMENTO. Fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) do piso salarial, por Cláusula, em caso de descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, por empregado atingido, que será revertida em benefício da parte prejudicada, excluídas as Cláusulas que tenham multa pré-estabelecida.

CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO. O processo de prorrogação, revisão, renúncia, renovação ou revogação parcial ou total da presente Convenção Coletiva, ficará subordinado as normas estabelecidas nos artigos 612 e 615 da CLT.

Presidente Prudente – SP, 12 de dezembro de 2025.

Página 24 de 25



Sindicato dos trabalhadores no Comércio
e Serviços em Geral de Hospedagem e Gastronomia,
Alimentos Preparados e Bebidas a Varejo de Pres.
Prudente e Região - (Sintshogastro-PPR)
Rua Lauro Queiroz, nº 215, Vila Comercial, Pres. Prudente - SP.
CEP: 19015-310, Fone/Fax: (018) 3222-3252 / 3916-1865.
Site:- www.nossosindicato.com.br
Email:- sedesocial@nossosindicato.com.br



Rua Siqueira Campos, 602, Centro, 1º andar
Presidente Prudente - SP, CEP: 19010-061
Fone: (18) 3222-8700 - email: shrbssp@stetnet.com.br

Jadir Rafael Da Silva
PRESIDENTE - SINTSHOGASTRO – PPR

Rubens Afonso
PRESIDENTE - SINHORES P.PTE

Dr. Carlos Renato Guardacioni Mungo
OAB/SP 140.621
ADVOGADO/SINHORES-P.PTE

Dra. Martiniglei da Silva Aguiar Santos
OAB/351.248
ADVOGADA/SINTSHOGASTRO-PPR