

BOLETIM VIRTUAL



Aqui estão as conquistas do **SINTHORESSOR** para você e a sua família



A assinatura da CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) de 2020/2021 levou em consideração o cenário atual e os reflexos da pandemia da Covid 19.

Num momento tão complicado como o que estamos vivendo, foi preciso muita sensibilidade e boa vontade para o sindicato assinar a convenção e conseguir preservar direitos da categoria.

Por causa das medidas adotadas pelos governos para tentar conter a propagação do vírus, muitos estabelecimentos de hospedagens e de gastronomia fecharam suas portas. Nosso setor foi um dos mais atingidos pela Covid 19.

Até a metade do ano passado, 39 bares e nove restaurantes fecharam as portas na cidade. Esse número corresponde a pouco mais de 5% do total de estabelecimentos em funcionamento, já que Sorocaba conta com 774 bares e 907 restaurantes em atividade.

Apesar de tanto prejuízo e das condições tão adversas para os trabalhadores, o sindicato conseguiu garantir o reajuste salarial (2,69%) com base nas perdas inflacionárias e manter a maioria das cláusulas econômicas e sociais.

A CCT (Convenção Coletiva de Trabalho) vale para trabalhadores das seguintes cidades:

Águas de Santa Bárbara, Alambarí, Alumínio, Angatuba, Araçatuba, Araçoiaba da Serra, Arandu, Avaré, Barão de Antonina, Boituva, Campina do Monte Alegre, Capela do Alto, Cerqueira César, Cerquilho, Cesário Lange, Coronel Macedo, Guaré, Iaras, Ibiúna, Iperó, Itai, Itapetininga, Itaporanga, Itatinga, Jumirim, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Quadra, Salto, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapu, Sorocaba, Tapira, Taquaritinga, Tatu, Tietê, Torre de Pedra e Votorantim.

A situação ainda continua muito difícil. Até que venha a vacina contra a Covid 19, as expectativas não são boas. Porém, não podemos desaminar e desistir. A cada novo dia nasce uma esperança de tudo voltar a ser como era antes.

Enquanto não voltamos a normalidade faremos o que for preciso para proteger nossa categoria. Neste momento, todos os trabalhadores podem contar com o Sinthoressor, o seu sindicato.

Cícero Lourenço Pereira,
presidente do SINTHORESSOR



**CCT
VALE DE
01/08/2020
ATÉ
31/07/2021**



Salário normativo da categoria tem reajuste

O piso salarial da categoria, que é de R\$ 1.418,00, está congelado até o mês de janeiro de 2021. A partir de 01/02/2021, será aplicado aos salários o reajuste de 2,69% e o piso passa a valer R\$ 1.456,14.

O piso mínimo diferenciado para os profissionais de hospedagem, bares, restaurantes e eventos, no valor de R\$ 1.604,00 está congelado até janeiro de 2021. Na folha do mês de fevereiro de 2021, com a aplicação de 2,69%, passará para o valor de: R\$ 1.647,15.

**DATA
BASE
DA CATEGORIA
1º DE
AGOSTO**

**REAJUSTE
DE SALÁRIO
2,69%**

**ATENÇÃO
Reajuste
a partir de
fevereiro
de 2021!**

Caso você não receba o reajuste salarial que lhe é de direito, procure o sindicato.
Rua José Martins, nº 45, Vila Hortência.
Você também pode enviar uma mensagem para nosso WhatsApp.



15 99812-8533



**TODOS
POR
TUDO**
RESISTIR E VENCER

Em caso de demissão sem justa causa, deverão ser efetuados os cálculos com o reajuste salarial 2020, sem retroatividade.

**Cesta básica,
tíquete e outros
benefícios terão
reajustes a partir
de 1º de
fevereiro**

**Curso de qualificação dá direito
a melhores salários.**

**A tabela oficial de
estimativa de
gorjeta da
Convenção
Coletiva de
Trabalho de
2020/2021 fica
congelada até o
mês de janeiro de
2021, aplicando os
mesmos valores da
CCT 2019/2020 até
a folha de
pagamento de
fevereiro 2021**

Valores dos pisos diferenciados

1º de agosto de 2020

- ⇒ Recepcionistas setor de hospedagem
- ⇒ Cozinheiros (as)
- ⇒ Churrasqueiros
- ⇒ Pizzaiolos (as)

R\$ 1.604,00

1º de fevereiro de 2021

- ⇒ Recepcionistas setor de hospedagem
- ⇒ Cozinheiros (as)
- ⇒ Churrasqueiros
- ⇒ Pizzaiolos (as)

R\$ 1.647,15

**Jornada de
Trabalho
especial para
fins de semana**

As empresas que necessitarem poderão contratar empregados em jornada de trabalho de quinta a domingo com salário hora ou diária proporcional ao piso da categoria, devendo ser incluso o DSR observando a CCT e a CLT.

Empregado iniciante receberá um piso salarial mensal no valor de R\$ 1.213,80 até janeiro. A partir de fevereiro de 2021 Iniciante será no valor de R\$ 1.246,45

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto durar a substituição, que não tenha caráter eventual, o substituto receberá o salário do substituído, excluídas as demais vantagens, desde que a substituição seja de, no mínimo 30 dias, por período de substituição

Gorjetas

TAXA DE SERVIÇO

Empresas que trabalharem com o sistema de cobrança da taxa de serviço 10%, cobrado nas despesas de seus clientes, deverão fazer a anotação na CTPS e constar em holerite de pagamento o valor efetivamente recebido pelo empregado, em conformidade com o disposto no artigo 457 da CLT e lei 13.419/17



Os valores anotados na CTPS e constante do holerite, integrarão a remuneração para reflexos de todas as obrigações concernentes ao pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, Férias, 13º salários e contribuições previdenciárias.

As empresas poderão reter na segunda quinzena de cada mês do valor montante arrecadado no mês, da taxa de serviço 10%, o valor para suprir as despesas de encargos sociais gerados por esta cobrança.

Fica estabelecido que as empresas que cobrarem a taxa de serviços (10%) procederão ao rateio do valor arrecadado entre os empregados envolvidos nesta prestação dos serviços, excluindo gerentes e cargos de confiança, conforme a CCT.

Gorjetas



A Empresa demonstrará quinzenalmente, aos funcionários participantes do rateio da taxa de serviço, os valores arrecadados no período, bem como na segunda quinzena, informará o valor do desconto para cobrir o recolhimento dos encargos sociais. Os comprovantes dos recolhimentos dos encargos deverão ficar disponíveis para consulta dos funcionários.



Para que a empresa não tenha problemas com a cobrança da taxa de serviço, poderá esta usar cartaz ou lembrete em seus cardápios com dizeres: “Esta empresa está autorizada a cobrar a taxa de serviço 10% (dez por cento) conforme a lei 13.419/17”.

GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

As empresas concederão gratificação de 10% do salário, excluídos quaisquer adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, aos empregados exercentes da função de caixa.

Os hotéis, pousadas e pensões, somente eles, que tenham funcionários na recepção, que recebam o pagamento das diárias e não exerçam a função de caixa, ficam desobrigados ao pagamento da gratificação prevista nesta cláusula, obedecendo aos seguintes critérios:

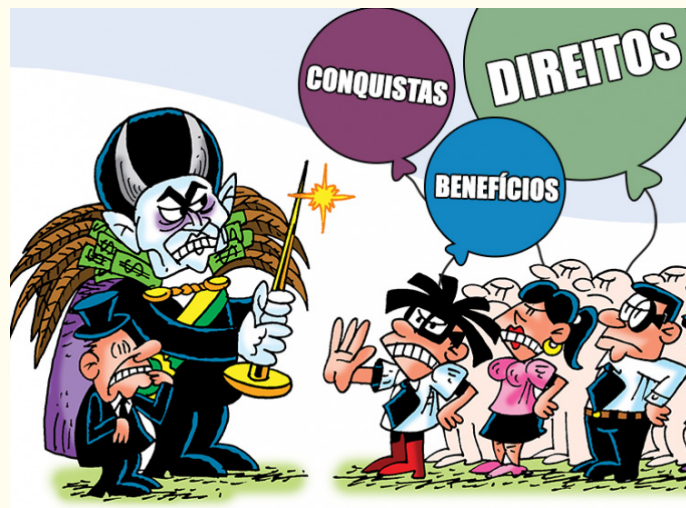
- Fica o empregador obrigado a manter um responsável pelo recebimento e fechamento do caixa, podendo ser um encarregado, gerente ou proprietário;
- Quando se tratar de encarregado ou gerente, estes terão direito ao adicional;
- Os recepcionistas ou funcionários de recepção, não terão responsabilidade sobre o caixa, bem como, o empregador não poderá efetuar descontos pertinentes a falta de valores em caixa, destes funcionários.

Estimativa de gorjeta

A estimativa de gorjeta terá reajuste de 2,69% a partir de fevereiro.

A estimativa deve ser anotada na Carteira Profissional dos Empregados, para efeito das obrigações concernentes ao pagamento de indenizações, depósitos do FGTS, férias, 13º salários, contribuições previdenciárias e sindicais conforme tabela que consta na CCT.

CESTA BÁSICA



⇒ Açúcar refinado	03 quilos
⇒ Arroz tipo 1	10 quilos
⇒ Biscoito recheado de 170 gramas	01 unidade
⇒ Café em pó 500 grama	1/2 quilo
⇒ Ervilha em conservas (200 gramas)	02 unidades
⇒ Extrato de tomate (140 gramas)	02 unidades
⇒ Farinha de mandioca (500 gramas)	01 unidade
⇒ Farinha de trigo	01 quilo
⇒ Feijão carioca	02 quilos
⇒ Fubá mimoso (500 gramas)	01 unidade
⇒ Gelatina (85 gramas)	01 unidade
⇒ Macarrão Tipo espaguete	01 quilo
⇒ Óleo de soja (900 ml)	02 latas
⇒ Rrefresco (45 gramas)	02 unidades
⇒ Sal refinado	01 quilo
⇒ Sardinha em lata (135 gramas)	02 latas
⇒ Tempero completo (300 gramas)	01 unidade
⇒ Leite em pó 200 gramas	01 unidade

Os hotéis, motéis, flats, pousadas e somente eles, que contarem com mais de 05 funcionários, concederão mensalmente aos seus empregados uma cesta básica, ou um vale compra através de cartão alimentação que a partir de fevereiro valerá R\$ 116,00.

Para a concessão desse benefício os empregados deverão ter comparecimento pleno ao trabalho, pois as faltas não justificadas servirão de motivo para o não fornecimento do benefício no mês em questão.

Em caso de empregado afastado do serviço por motivo de saúde, ficam os empregadores obrigados a fornecer as cestas básicas no período máximo de 90 (noventa) dias, contados da data do afastamento.



Empresas que contarem com mais de 05 funcionários em seu quadro de pessoal, fornecerão aos seus empregados ticket refeição no valor de R\$ 16,00 , para os dias efetivamente trabalhados, ficando dispensadas aquelas que comprovadamente fornecerem alimentação. A partir de fevereiro 2021 será reajustado em 2,69%, passando o valor para, R\$ 16,43.

Empresas com menos de 05 (cinco) funcionários ficam obrigadas a fornecer aos seus empregados, alimentação no local de trabalho. A alimentação será fornecida da seguinte forma:

Funcionários que trabalham até:

- a) - 6 horas - lanche;
- b) - Funcionários que trabalham acima de 6 horas - refeição com padrão brasileiro, não podendo ser substituída por salgadinhos (coxinhas, esfihas, empadas e similares).

Empregados que trabalharem em empresas "fast food", poderão fazer a opção pela alimentação da casa.

Flexibilização do intervalo para descanso do repouso alimentar. O intervalo para descanso do repouso alimentar é de 1 hora, a empresa poderá dividir este intervalo em 02 períodos: 30min, 01 período de 30min destinado para o almoço e o outro período de 30min, pode ser aplicado aos seus empregados ao entrar ou sair da jornada diária.

Auxílio Creche



Empresas que não possuem creches próprias pagarão às suas funcionárias (mulheres), um auxílio-creche equivalente a 10% do salário normativo, por mês e por filho até 06 anos de idade, desde que mediante comprovação de matrícula através de declaração dos estabelecimentos de ensinos pré-escolares particulares e creches municipal ou estadual.

A declaração do estabelecimento de ensino comprovando a matrícula da criança, deverá ser renovada semestralmente sob pena de suspensão do pagamento do auxílio - creche pelo empregador, até a sua regularização.

Poderão ainda, as empresas fazerem a opção por firmarem convênio com creches particulares, sem ônus para a empregada - mãe.

MULHER



Os valores dos salários de homens e mulheres são iguais.

Se a mulher tiver um bebê ela terá direito a cesta natalidade.

Mulheres tem direito a licença maternidade de até cinco meses..

Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical da mulher, sempre que possível.



Cesta Natalidade

- | | |
|-------------------------|----------|
| ✓ Protetor de seios | Cx 12 un |
| ✓ Shampoo adulto | 350 ml |
| ✓ Sabonete | 75 grs. |
| ✓ Pomada / | 45 grs |
| ✓ Esparadrapo | 2,5x4,5 |
| ✓ Gaze com | 5 uni |
| ✓ Cotonete | 75un |
| ✓ Talco | 200 grs |
| ✓ Shampoo | 200 ml |
| ✓ Óleo de amêndoas 1 | 00 ml |
| ✓ Algodão | 25 grs |
| ✓ Fralda descartável | pequena |
| ✓ Lenço umedecido sache | 100 grs |
| ✓ Bolsa térmica | |
| ✓ Caixa pequena | |



Descanso e repouso alimentar



O intervalo para descanso do repouso alimentar é de 1 hora, a empresa poderá dividir este intervalo em 02 períodos de 30min:

- 01 período de 30 min destinado para o almoço
- e o outro período de 30min, pode ser aplicado aos seus empregados ao trar ou sair da jornada diária.

Banco de horas



 As empresas que necessitarem do sistema de banco de horas poderão fazer a implementação individual por adesão.

Para usufruir dos benefícios desta Cláusula a empresa deverá preencher alguns pré-requisitos, conforme segue:

- a) estar adimplente com o sindicato patronal e sindicato laboral;
- b) cumprir integralmente o instrumento individual firmado entre si;
- c) contratar o Plano de Assistência Odontológica para todos os seus funcionários, na apólice deverá constar os benefícios de igual teor do termo de adesão individual, e enviar para entidade receptora do pedido de adesão;
- d) contratar Seguro de Vida em Grupo constante desta convenção de trabalho, sem prejuízo das demais cláusulas da CCT.

Intervalo intrajornada

✓ Todo empregado deverá ter intervalo para refeição e descanso, o qual esta convenção coletiva autoriza a empresa estender em até 04 horas, durante a jornada de trabalho, nos termos do art. 71 e parágrafos da CLT, e parágrafos a seguir:

✓ As empresas que aderirem ao intervalo estendido, deverão fornecer aos seus empregados a complementação de vale transporte para esse fim, sem ônus para o trabalhador, ou seja, 02 vales transportes para cada dia trabalhado, sem prejuízo do já estipulado em lei.

✓ Fica garantido ao trabalhador que estiver sujeito a essas condições, o direito de 02 refeições ou 02 Tickets nas condições e nos valores estipulados na cláusula décima nona e parágrafos, sem excluir as vantagens já conquistadas.

**Horas
extras
Adicional
noturno**



Escala de folgas

Estabeleceu-se que as empresas que funcionam continuamente, com sistema de concessão de folgas por revezamento, deverão elaborar escalas e divulgá-las aos seus funcionários com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

Folga dominical

A empresa deverá conceder ao seu empregado uma folga no domingo a cada mês. Na semana da concessão desta folga, próxima folga semanal não poderá ultrapassar ao sétimo dia.

a) esclarece que todo empregado tem direito ao descanso, após 06 (dias) trabalhados, não podendo ultrapassar esse limite, conforme orientação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Horas extras

As horas extras serão pagas com acréscimo de 60% sobre a hora normal para as duas primeiras, e de 100% para as subsequentes.

Trabalho em domingos e feriados

Os empregadores pagarão em dobro o trabalho prestado em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo, na forma da lei, da correspondente remuneração do repouso.

Adicional Noturno

Oo trabalho noturno será pago com o adicional de 40% (quarenta por cento), a incidir sobre o salário normal da hora. Mantido pelo TRT15a.

Uniforme

Determinou-se o fornecimento gratuito, pelo empregador, de uniforme, fardamento e demais peças de vestimenta, sempre que exigidos para a execução do trabalho. É de obrigação dos empregados a conservação dos uniformes recebidos, pelo que os danos ocasionados aos uniformes, decorrentes da falta de zelo dos empregados, serão de responsabilidade destes, ressalvadas as hipóteses de desgaste natural.



Aviso prévio

Concedeu-se aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias ao empregado com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, e que contém com pelo menos 03 (três) anos ininterruptos de trabalho na mesma empresa. Mantida pelo TRT15a.



Acidentes do trabalho

As empresas fornecerão de imediato, devidamente preenchidas e assinadas, as guias de acidente do trabalho, mantendo formulários próprios nos locais de trabalho, e pessoal responsável para assiná-las. A cópia da CAT será remetida ao Sindicato, no prazo de 05 dias, acompanhada de relatórios sobre as providências adotadas para a prevenção de acidentes de igual natureza.

Não esqueça!
Coronavirus é
acidente de
trabalho





PLANO DE **SAÚDE**

▼ O plano de saúde implantado, nesta cláusula, não terá ônus para empresa, o plano é totalmente por adesão direta aos trabalhadores, na forma que segue:

▼ A empresa apenas fornecerá dados do seu CNPJ para cadastro, por exigência da Agência Nacional de Saúde, não terá responsabilidade quanto aos aderentes;

▼ A operadora fará a cobrança diretamente aos aderentes, (empregados) e seus dependentes;

▼ A cobrança dos inadimplentes, sem ônus para a empresa.

Seguro de vida



As empresas, independentemente do porte ou número de empregados, contratarão e manterão seguro de vida e acidentes pessoais em grupo, em favor de seus empregados, pago integralmente pelo empregador.



As empresas terão até 60 dias a partir da assinatura desta convenção para adaptar-se as novas condições do seguro de vida;

As entidades signatárias, elegem a Contrato Corretora de Seguros, como Corretora Oficial, aos que se interessarem, para assessorar na busca da melhor operadora do mercado, com preço condizente a realidade da categoria e uma boa cobertura para os empregados.

Deverão estar cobertos pelo seguro de vida em grupo e acidentes pessoais coletivos todos os segurados constantes na GFIP;

Tendo em vista ser um direito de grande relevância para as empresas e empregados, o sindicato Patronal orientará suas respectivas empresas-representadas a contratarem o seguro de vida e acidentes pessoais de acordo com a legislação e exatamente as mesmas coberturas previstas na presente cláusula, cabendo ao SINTHORESSOR a fiscalização de seu cumprimento - para tanto.

Em caso de sinistro, e a empresa empregadora não tendo contratado e mantido O Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em Grupo, exatamente com as mesmas coberturas, itens e serviços previstos pela presente Cláusula, a empresa infratora arcará com a indenização em dobro relativamente ao valor da cobertura ou item não concedido, em favor da parte prejudicada. Tal seguro deve observar as normas regulamentadoras da Superintendência dos Seguros Privados - SUSEP e ter as seguintes garantias e coberturas mínimas. Veja quadro ao lado.

Coberturas relativas ao empregado

- ✓ **R\$ 15.500,00** - em caso de Morte do empregado titular;
- ✓ **R\$ 15.500,00** - em caso de Invalidez Permanente Total ou parcial por Acidente do empregado titular.
- ✓ **R\$ 15.500,00** - Antecipação Especial por Doença, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- ✓ **Até R\$3.000,00** - como Auxílio Funeral Familiar à título de reembolso das despesas como sepultamento do empregado elou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 anos cursando faculdade e dependente dos pais;
- ✓ **Até R\$ 1.550,00** como Auxílio Invalidez Total por Acidente, com o intuito de auxiliar as despesas decorrentes à adaptação as novas condições de vida;
- ✓ **R\$ 327,00** - referente a 2 (duas) Cestas Básicas de 25 kg cada uma em caso de Morte do empregado titular;
- ✓ **Até R\$ 350,00** - , como Reembolso de Auxílio Medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

Família do empregado

- ✓ **Parto prematuro:** prematuros, recém-nascido vivo, com menos de 37 semanas completas de gestação. Caracterizado o evento o capital segurado de R\$ 1.000,00 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;
- ✓ **Cônjuge:** Em caso de Morte do cônjuge, será paga indenização de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte do empregado titular;
- ✓ **Cônjuge:** Em caso de Invalidez Permanente Total ou parcial por Acidente do Cônjuge, será paga indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte do empregado titular;
- ✓ **Filhos:** Em caso de Morte do(s) filho(s) maior de 14 (quatorze) e menor de 18 (dezoito) anos de idade, pagamento de 50% (cinquenta por cento) da garantia de Morte do empregado titular. Tratando-se de menos de 14 (quatorze) anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- ✓ **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, caberá ao mesmo uma indenização de 25% (vinte e cinco por cento) da garantia de Morte do empregado titular;
- ✓ **Auxilio Creche:** em caso de morte do titular os filhos de até 12 anos, limitado a 2 (dois), terão direito a uma verba de R\$ 114,00 (cento e quatorze reais) por mês, por filho, por um período máximo de 12 (doze) meses, desde que seja comprovada a frequência mensal em escola pública ou privada.
- ✓ **Cesta Natalidade:** Em caso de nascimento do filho(a) do(a) funcionário(a), o(a) mesmo(a) receberá um kit Mamãe e Bebê, com os itens específicos abaixo, 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.



Está na hora de você se juntar aos seus companheiros de categoria.

Não fique de fora!

Faça parte do seu sindicato!

clique e
siga-nos

é só clicar
aqui

