



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE SOROCABA E REGIÃO EXERCÍCIO 2026/2027

DAS PARTES:

SUSCITANTE: Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, apart-hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, fast food e Assemelhados de Sorocaba e Região, inscrito no cadastro de Pessoa Jurídica da Receita Federal sob o CNPJ Nº 57.049.249/0001-09 e Registrado no Mte Processo Nº 46000.009384/98, representado neste ato por seu representante legal: Cicero Lourenço Pereira, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada em 15 junho de 2026 às 10h00, em segunda convocação.

SUSCITADO: Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba, inscrito no cadastro de pessoa jurídica da Receita Federal sob o CNPJ Nº 50.822.451/0001-82, registrado no Mte processo Nº 24440007769/84 com Sede à Rua Porphyrio Loureiro, 698 - Jardim Santa Rosália, Sorocaba-SP, neste ato representado por seu representante legal: Sally Mônica Kaplan Rocha, devidamente autorizado pela Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 06 de agosto de 2026 às 09h30 em segunda convocação.

1. DATA BASE E VIGÊNCIA

Fica estabelecido pelas partes a manutenção da data base da categoria em 1º de agosto, vigendo a presente Convenção Coletiva de Trabalho de 01/08/2026 a 31/07/2027. Em caso de não haver a renovação desta norma coletiva até o prazo da vigência, será estendido a sua validade e aplicabilidade das cláusulas nela contida, até que outra venha substituí-la.

2. DA CATEGORIA ABRANGIDA TRABALHADORES

Hotéis, Restaurantes, Bares e Assemelhados

3. DA APLICABILIDADE DAS CLÁUSULAS DESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO:

As partes acordam em celebrar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, que será regida pelas cláusulas estabelecidas neste instrumento. Que se aplica aos trabalhadores das seguintes empresas: hotéis, apart-hotéis, motéis, flats, pensões, hospedarias, pousadas, restaurantes, churrascarias, cantinas, pizzarias, bares, lanchonetes, sorveterias, confeitarias, docerias, buffets, estabelecimentos de fast-food, lojas de conveniência, bem como às demais organizações integrantes dos segmentos de gastronomia, hospedagem e atividades correlatas. Na base territorial das seguintes cidades: Águas de Santa Bárbara, Alambari, Alumínio, Angatuba, Araçariguama, Araçoiaba da Serra, Arandu, Avaré, Barão de Antonina, Boituva, Campina do Monte Alegre, Capela do Alto, Cerqueira César, Cerquilha, Cesário Lange, Coronel Macedo, Guareí, Iaras, Itaporanga, Ibiúna, Iperó, Itaí, Itapetininga, Itatinga, Jumarim, Laranjal Paulista, Mairinque, Paranapanema, Piedade, Pilar do Sul, Porto Feliz, Quadra, Salto, Salto de Pirapora, São Miguel Arcanjo, São Roque, Sarapuí, Sorocaba, Tapiraí, Taquarituba, Tatuí, Tietê, Torre de Pedra, e Votorantim.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

4. SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA E SALÁRIO PROFISSIONAL

A partir de 01 de agosto de 2026, o piso salarial da categoria será reajustado no percentual de 6,8%(seis vírgula oitenta por cento), sobre o salário de julho de 2026, bem como, o piso dos empregados iniciantes, representando o percentual de 85,6% (oitenta e cinco, vírgula seis por cento), do piso salarial na forma que segue:

Item	Descrição	Valor
a)	SALÁRIO NORMATIVO DA CATEGORIA (PISO)	R\$ 2.250,00
b)	SALÁRIO DO EMPREGADO INICIANTE	R\$ 1.926,00

c) O salário atribuído ao empregado iniciante será aplicado exclusivamente nos primeiros 03 (três) meses de trabalho. A partir do quarto mês, o valor será ajustado para o piso salarial da categoria, conforme previsto na alínea "a" desta Cláusula. A aplicação do piso para iniciantes não se estende aos profissionais já qualificados.

§1 - REAJUSTE SALARIAL

Os empregados que percebem salários superiores ao piso da categoria terão seus vencimentos ajustados em 5,60% (cinco vírgula sessenta por cento), aplicado sobre o salário vigente em julho de 2026, com efeito a partir de 01 de agosto de 2026.

§2 - SALÁRIO PROFISSIONAL:

A partir de 01 de agosto de 2026, os salários dos profissionais empregados nos setores de Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos serão reajustados em 5,60% (cinco vírgula sessenta por cento), percentual aplicado sobre os salários referentes ao mês de julho de 2026. Os valores atualizados seguem conforme a relação apresentada abaixo.

Item	Função	Valor
a)	receptionistas setor de hospedagem	R\$ 2.546,00
b)	Cozinheiros (as), Churrasqueiros, Pizzaiolos (as) Sushman e Confeiteiros	R\$ 2.546,00

I. No segmento de hospedagem, o piso salarial diferenciado é aplicável aos receptionistas. Já no setor de gastronomia, fazem jus a esse direito os seguintes profissionais: cozinheiros(as), churrasqueiros, pizzaiolos(as), sushman e confeiteiros atuantes na área.

II. O direito ao piso salarial profissional diferenciado será concedido apenas ao empregado que apresentar certificado de conclusão de curso de especialização emitido pelos sindicatos signatários, pelo SENAC, por universidades ou por cursos profissionalizantes reconhecidos pelo MEC.

III. O PAGAMENTO DA DIFERENÇA

As diferenças salariais e de cláusulas econômicas que sofreram reajuste, referente ao mês de agosto, 2026, deverão ser pagas na folha de pagamento do mês de setembro de 2026.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

5. JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL PARA FINS DE SEMANA:

As empresas que necessitarem, somente elas, 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 ao artigo 64, 117, 118 da CLT e CF art. 7º IV.

6. SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Foi assegurado ao empregado admitido para desempenhar a mesma função de outro que tenha sido dispensado sem justa causa o direito ao recebimento de salário equivalente, sem considerar vantagens pessoais.

7. SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Fica determinado que, durante o período de substituição que não possua natureza eventual, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as demais vantagens, desde que tal substituição perdure por, no mínimo, 30 (trinta) dias em cada período correspondente.

8. TAXA DE SERVIÇO

As empresas que trabalharem com o sistema de cobrança da taxa de serviço 10% (dez por cento), cobrado nas despesas de seus clientes, obrigatoriamente deverão inserir na CTPS digital e constar em holerite de pagamento, o valor efetivamente percebido pelo empregado, em conformidade com o disposto no artigo 457 da CLT e lei 13.419/17.

§1 Os valores inseridos 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.

§2 As empresas estão autorizadas a reter, na segunda quinzena de cada mês, 10% do valor arrecadado referente à taxa de serviço, para cobrir despesas com encargos sociais decorrentes dessa cobrança.

- a) Limitando-se ao percentual máximo de 10% para as empresas enquadradas no simples;
- b) No máximo de 20% (vinte por cento) para as demais empresas do montante arrecadado;

§3 Estabelece-se que as empresas que efetuarem a cobrança da taxa de serviços (10%) deverão realizar o rateio do montante arrecadado entre os colaboradores diretamente envolvidos na prestação dos serviços, com exceção de gerentes e ocupantes de cargos de confiança, conforme especificado a seguir:

- a) Para os Garçons e Garçonetes, Atendentes, Barman e demais funcionários que trabalhem com atendimento direto aos clientes, o mínimo de 8% (oito por cento).
- b) Para os demais empregados da retaguarda o percentual de 2% (dois por cento).

§4 A empresa demonstrará mensalmente, aos funcionários participantes do rateio da taxa de serviço, os valores arrecadados no período, bem como o valor da retenção para custeio, dos recolhimentos dos encargos sociais.

§5 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.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

9. GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Os empregadores concederão gratificação de 10% (dez por cento) do salário, excluídos quaisquer adicionais, acréscimos e vantagens pessoais, aos empregados exercentes da função de caixa.

§ Único 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:

- a) As empresas citadas no § Único, ficam obrigadas a manter um responsável pelo recebimento e fechamento do caixa, podendo ser um encarregado, gerente ou proprietário;
- b) Quando se tratar de encarregado ou gerente, estes terão direito ao adicional;
- c) 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.

10. ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA:

Os empregadores deverão efetuar o pagamento de adicional de 50% (cinquenta por cento) em caso de transferência provisória, conforme disposto no Prec. Nº 7 do TRT.

11. HORAS EXTRAS

Ficou determinado que o pagamento das horas extras será realizado com um acréscimo de 60% sobre o valor da hora normal.

§ Único - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS

Foi determinado que as horas extras habituais devem ser consideradas para o cálculo das férias, do 13º salário, do repouso semanal remunerado e dos depósitos do FGTS.

12. ADICIONAL NOTURNO

Fica determinado que o trabalho noturno será remunerado com adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o valor do salário-hora normal. Decisão mantida pelo TRT 15ª Região.

§ Único - INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL NOTURNO

Foi determinado que o adicional noturno deve ser considerado para o cálculo de férias, décimo terceiro salário, indenização integral ou proporcional, além dos depósitos fundiários.

13. CESTA BÁSICA/VALE COMPRA

Os estabelecimentos hoteleiros, incluindo hotéis, motéis, flats e pousadas que possuam mais de 05 (cinco) funcionários registrados, devem fornecer mensalmente uma cesta básica aos seus empregados, através do pagamento de um vale-compra por meio de cartão alimentação no valor de R\$ 180,00 (cento e oitenta reais).



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453

sindhoteis@yahoo.com.br

www.sinthoressor.org.br

§1 Para a concessão deste benefício, o empregado não pode apresentar faltas injustificadas no mês anterior, uma vez que tais ausências serão motivos para a não concessão do benefício no período correspondente.

§2 Caso o empregado chegue atrasado, mas seja autorizado a iniciar suas atividades laborais, terá direito ao recebimento da cesta básica.

§3 Quando o empregado se afasta do trabalho por motivo de saúde, o empregador deve fornecer a cesta básica durante um período máximo de 90 dias, contados a partir da data do afastamento.

14. ALIMENTAÇÃO (tíquete-refeição)

As demais empresas do setor de gastronomia (abrangendo todo o setor de alimentação, inclusive, cafeterias, sorveterias, docerias, etc.) deverão fornecer aos seus empregados alimentação adequada e nutricionalmente completa durante a jornada de trabalho superior a 6 horas diárias, independentemente do número de empregados existentes em seu quadro de pessoal, OU fornecerem de vale-refeição ou tíquete-refeição no valor de R\$ 28,00 (vinte e oito reais) por dia efetivamente trabalhado.

§1º Fica vedada a substituição da alimentação por pizza, lanches, esfirras, salgados, salgadinhos ou alimentos similares, que não serão considerados refeição para fins dessa cláusula.

§2º - Para os trabalhadores com jornada de até 6 horas diárias as empresas deverão fornecer um lanche.

15. AUXÍLIO CRECHE

As empresas que não dispõem de creches próprias deverão conceder às suas colaboradoras um auxílio-creche correspondente a 10% do salário normativo, por mês e por filho até os 6 anos de idade, mediante apresentação de comprovação de matrícula emitida pelos estabelecimentos de ensino pré-escolar privados ou creches municipais ou estaduais.

§1 A empregada deve apresentar declaração do estabelecimento de ensino ou creche onde a criança está matriculada, sendo necessário renovar essa declaração a cada semestre. Caso não haja renovação, o pagamento do auxílio-creche pelo empregador será suspenso até que a situação seja regularizada.

§2 As empresas poderão optar por celebrar convênios com creches particulares, sem qualquer ônus para a empregada-mãe.

§3 O auxílio-creche previsto nesta cláusula não integra o salário da empregada beneficiada.

16. CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Ficou estabelecido que o empregado readmitido para exercer a mesma função junto ao mesmo empregador está dispensado da celebração de novo contrato de experiência.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

17. AVISO PRÉVIO

Foi concedido aviso prévio de 45 dias ao empregado com mais de 45 anos e pelo menos 3 anos consecutivos na mesma empresa. Decisão mantida pelo TRT15ª.

18. RELAÇÃO DOS EMPREGADOS CONTRIBUINTES:

A empresa deve encaminhar ao sindicato profissional, anualmente no mês de maio, a lista dos empregados que contribuíram com a contribuição assistencial da categoria.

19. INTERVALO INTRAJORNADA

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

§1 As empresas que aderirem ao intervalo estendido deverão disponibilizar aos seus colaboradores, o complemento do vale-transporte necessário para esse fim, sem qualquer ônus ao empregado. Assim, serão fornecidos dois vales-transportes por dia trabalhado, sem prejuízo ao que já está previsto em lei.

§2 Ao trabalhador submetido a tais condições é assegurado o direito a duas refeições ou dois tickets, conforme os valores e critérios estabelecidos na cláusula 14 e seus parágrafos, sem prejuízo das demais vantagens já adquiridas.

DAS ESTABILIDADES

20. ESTABILIDADES

20.1. GESTANTE

A gestante tem direito à garantia de emprego a partir da comprovação da concepção até 05 (cinco) meses após o parto.

§ Único - Fica garantida a mesma licença para as mães adotantes no caso de adoção de criança na faixa etária de 0 (zero) até 6 (seis) meses de idade.

20.2. EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Foi concedida estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, abrangendo o período desde o alistamento até a incorporação, bem como os 30 (trinta) dias subsequentes ao desligamento, excetuando-se as hipóteses de rescisão por justa causa ou solicitação de demissão pelo próprio empregado.

20.3. ESTABILIDADE DE ENFERMO

Fica determinado que o empregado afastado por motivo de saúde terá estabilidade no emprego pelo mesmo período do afastamento, limitado a 60 (sessenta) dias, podendo, caso necessário, converter o referido período de estabilidade em indenização.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9451
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

20.4. GARANTIA DE EMPREGO PARA APOSENTADORIA

É concedida garantia de emprego aos empregados que estejam a 12 (doze) meses da obtenção da aposentadoria e possuam, no mínimo, 5 (cinco) anos de trabalho na empresa. Essa garantia termina no momento da concessão da aposentadoria pela Previdência Social, sendo necessário que o empregado solicite o benefício em até 60 (sessenta) dias.

21. ESCALA DE FOLGAS

Ficou determinado que as empresas que operam de forma contínua, com sistema de concessão de folgas por revezamento, devem elaborar escalas e comunicá-las aos funcionários com antecedência mínima de 30 dias.

§único - FOLGA DOMINICAL

A empresa deverá assegurar ao empregado uma folga dominical ao menos uma vez por mês. Na semana em que essa folga for concedida, a próxima folga semanal deverá ser observada no máximo até o sétimo dia subsequente.

a) O texto estabelece que todo empregado tem direito ao descanso após seis dias trabalhados, não sendo permitido ultrapassar esse limite, conforme as diretrizes do Ministério do Trabalho e Emprego.

22. PAGAMENTO ATRAVÉS DE BANCO

Quando os salários forem pagos através de cheques, os empregados terão assegurado um intervalo remunerado de no máximo 45 (quarenta e cinco) minutos durante sua jornada de trabalho, que coincidirá com o horário de expediente bancário, para recebimento do valor.

23. CARTA - AVISO

É obrigatório que as empresas, ao dispensarem um colaborador sob a alegação de falta grave conforme o artigo 482 da CLT, efetuem a comunicação por escrito, detalhando os motivos que fundamentam a decisão.

24. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Ficou definido que, quando empresas interrompem as atividades por motivos técnicos, de manutenção, limpeza ou outros, não é permitido exigir a compensação das horas não trabalhadas por meio de trabalho extraordinário, em dias de férias ou qualquer outra reposição. Nessas situações, as horas devem ser pagas como extras, exceto para empresas que utilizem o sistema de banco de horas. Decisão mantida pelo TRT15ª.

25. TREINAMENTO

As empresas devem realizar o treinamento de novos empregados visando a prevenção de acidentes e o uso adequado de equipamentos de proteção. Esse treinamento ocorre durante o horário normal de trabalho e é ministrado por profissionais qualificados.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

26. RAIS OU AQUELA QUE A LEGISLAÇÃO SUBSTITUIR

Obrigam-se às empresas a fornecerem cópia Envio Detalhe Guia FGTS até o dia 30 de março ao sindicato dos empregados e este fornecer cópia ao sindicato dos empregadores até o dia 30 de abril.

27. VALE - TRANSPORTE

Fica estabelecido o custeio pelas empresas, das despesas de transporte de seus empregados, independentemente do valor de seus salários, para locomoção destes do local de trabalho até o retorno à sua residência.

§1 - As empresas, poderão fornecer Vale-Transporte aos seus empregados em pecúnia, conforme orientação do TST, a conversão poderá ser em pecúnia ou até vale combustível, com contrarrecibo:

§2 - O empregado que assinar declarações de desistência do benefício Vale-transporte, poderá rever a situação a qualquer momento, voltando a solicitar a concessão deste, havendo necessidade de uso.

a) quando o trabalho ultrapassar o horário normal de circulação do transporte coletivo, a empresa se responsabilizará em custear ou conduzir os empregados, para que este chegue a sua residência no final da jornada.

28. TRABALHO DA MULHER

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

29. COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Determinou-se o fornecimento de comprovante de pagamento contendo a identificação do empregado, discriminadamente, a natureza e o valor das importâncias pagas e descontos efetuados, inclusive os recolhimentos do FGTS.

30. ABONO DE FALTAS

Concedeu-se abono de faltas nas seguintes hipóteses:

a) ESTUDANTES - aos empregados estudantes para a prestação de exames escolares, mediante comunicação ao empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas;

b) Até 2 (dois) dias aos empregados que tiverem filhos internados por determinação médica.

31. COMUNICAÇÃO DE ACIDENTES DO TRABALHO

Fica determinado que as empresas deverão providenciar, de imediato, o devido preenchimento e assinatura das guias de acidente do trabalho, devendo manter formulários próprios disponíveis nos locais de trabalho, bem como designar pessoal responsável para sua assinatura. A cópia da CAT deverá ser encaminhada ao Sindicato no prazo de cinco dias, acompanhada dos relatórios relativos às medidas adotadas para a prevenção de acidentes similares.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

32. MARCAÇÃO DE PONTO

Fica determinado que, independentemente do número de colaboradores, as empresas deverão implementar o controle de ponto, incluindo os períodos de descanso e alimentação, por meio de registro e assinatura efetuados pelo próprio empregado.

33. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS

Os empregadores deverão remunerar em dobro o trabalho realizado em domingos e feriados não compensados, sem prejuízo da remuneração correspondente ao repouso semanal, nos termos da legislação aplicável.

CLÁUSULA COM CERTIFICAÇÃO DE ADESÃO

34. CLÁUSULA ESPECIAL COM CERTIFICAÇÃO - BANCO DE HORAS

As empresas que necessitarem do sistema Banco de horas e/ou a Flexibilização do Intervalo para Descanso do repouso alimentar poderão fazer a implementação individual por adesão com anuência das Entidades: PATRONAL E LABORAL, por Instrumento à parte, com a emissão de Certificação de Direito, assinado e autorizado, pelas entidades signatárias.

A adesão deverá ser feita através do site: **centralintersindhotelaria.com.br**, com o preenchimento do requerimento e apresentação da documentação necessária nos termos do presente termo de adesão.

I - FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO PARA DESCANSO DO REPOUSO ALIMENTAR

O intervalo para descanso do repouso alimentar é de 1 (uma) hora, a empresa poderá dividir este intervalo em 02 (dois) períodos: 30min, 01 (um) período de 30min destinado ao almoço e o outro período de 30min, pode ser aplicado aos seus empregados ao Entrar ou Sair da Jornada Diária.

II - DO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORAS DE TRABALHO (BANCO DE HORAS)

As empresas que necessitarem do sistema de banco de horas poderão fazer a implementação individual por adesão, para compensação das horas acumuladas no prazo máximo de doze meses, nos termos e condições descritos no termo de adesão.

§1 - 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) Garantir 100% da Contribuição Laboral dos seus empregados;
- d) Fornecer plano de benefício saúde - Hcare benefícios (site: www.hcarebeneficios.com.br) no valor mínimo de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por cada empregado, reajustado anualmente pelo INPC no período de vigência do normativo, sendo que a empresa assume a obrigação de repassar diretamente à empresa contratada, até o dia 10 de cada mês, através de boleto bancário disponibilizado no site acima indicado. As coberturas encontram-se discriminadas no termo



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

sindhoteis@yahoo.com.br

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453

www.sinthoressor.org.br

de adesão, assim como todas as demais informações necessárias à utilização deste benefício. Ficam isentas as empresas que já fornecerem benefícios ou planos de saúde em condições iguais ou superiores.

e) contratar Seguro de Vida em Grupo constante desta convenção de trabalho, sem prejuízo das demais cláusulas da CCT;

§2º - DO CANCELAMENTO DO CERTIFICADO DE ADESÃO

Corre o risco de cancelamento do CERTIFICADO DE ADESÃO à cláusula 34, a empresa que descumprir as demais cláusulas deste Instrumento Coletivo de Trabalho - CCT;

§3º - O prazo de validade do Certificado de Adesão corresponde ao mesmo período de vigência da CCT, com renovação na data base da categoria.

§4º - CERTIFICADO DIGITAL

Fica à disposição das empresas do setor econômico, a aquisição de CERTIFICADO DIGITAL com descontos especiais, como segue:

e-Digital	Valor com desconto	Preço médio de mercado
e-CNPJ - A1	Desconto de 43,96% R\$ 130,00	R\$ 223,00
e-CPF - A1	Desconto de 32,25% R\$ 105,00	R\$ 155,00
e-CNPJ - A3	Desconto de 26,25% R\$ 250,00	R\$ 339,00
e-CPF - A3	Desconto de 28% R\$ 180,00	R\$ 250,00

Mídia	Valor com desconto	Preço médio de mercado
Token	Desconto de 28% R\$ 180,00	R\$ 250,00
Cartão	Desconto de 48,38% R\$ 80,00	R\$ 150,00

35ª. 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;
- Fica por conta e responsabilidade da operadora, o envio de boletos e a cobrança dos inadimplentes, sem ônus para a empresa.

36ª - SEGURO DE VIDA EM GRUPO OBRIGATÓRIO PARA TODAS AS EMPRESAS

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, sem custo ao trabalhador, com garantias e assistências que constam na presente cláusula.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

§1 - Farão jus aos benefícios dessa cláusula todos os trabalhadores, não havendo limite de idade de ingresso do empregado no devido benefício.

§2 - Em caso de sinistro, necessidade de acionamento ou utilização das coberturas, assistências e procedimentos previstos nos itens I e II abaixo, caso a EMPRESA EMPREGADORA não tenha contratado e mantido benefício que contemple, integralmente, as coberturas, serviços e condições estabelecidos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará obrigada, relativamente ao Seguro de Vida em Grupo e Acidentes Pessoais, a indenizar em dobro o valor da cobertura que seria devida

I – TABELA DE COBERTURA DO SEGURO DE VIDA E ACIDENTES PESSOAIS:

A) Coberturas relativas ao empregado titular:

- R\$ 17.976,00 – (dezessete mil e novecentos e setenta e seis reais), em caso de Morte do empregado;
- Até R\$ 17.976,00 – (dezessete mil e novecentos e setenta e seis reais), em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do empregado;
- R\$ 17.976,00 – (dezessete mil e novecentos e setenta e seis reais), a título de Antecipação Especial por Doença do empregado, conforme previsto nos contratos das seguradoras;
- Até R\$ 1.797,60 (mil e setecentos e noventa e sete reais e sessenta centavos), a título de Auxílio por Invalidez Total por Acidente do empregado, destinado a auxiliar nas despesas decorrentes da adaptação da casa ou veículo, às novas condições de vida.
- R\$ 370,00 – (trezentos e sessenta reais), referente a 02 (duas) Cestas Básicas em caso de morte do empregado;
- Até R\$3.933,00 - (três mil e novecentos e trinta e três reais) como Auxílio Funeral do empregado, a título de reembolso das despesas com o sepultamento
- Até R\$ 427,00 (quatrocentos e vinte e sete reais), a título de Auxílio Medicamentos, mediante reembolso das despesas com medicamentos prescritos em decorrência de acidente de trabalho sofrido pelo empregado.
- Auxílio Creche: Em caso de falecimento do empregado titular, seus filhos de até 12 (doze) anos de idade, limitados a 02 (dois) beneficiários, terão direito ao recebimento de um auxílio mensal no valor de R\$ 130,00 (cento e trinta reais), pelo período de 12 (doze) meses, desde que comprovada a frequência em instituição de ensino pública ou privada.

B) Relativas à família do empregado titular:

- R\$ 1.124,00 (mil e cento e vinte e quatro 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\$ 5.752,32 (cinco mil e setecentos e cinquenta e dois reais e trinta e dois centavos) em caso de Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente do Cônjuge;
- Até R\$ 5.752,32 (cinco mil e setecentos e cinquenta e dois reais e trinta e dois centavos) em caso de Morte do cônjuge
- R\$ 5.752,32 (cinco mil e setecentos e cinquenta e dois reais e trinta e dois centavos) em caso de Morte de Filho(s) com idade superior a 14 (quatorze) anos e inferior a 21(vinte e um) anos, dependente. Tratando-se de filho menor de



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453

sindhoteis@yahoo.com.br

www.sinthoressor.org.br

14 (quatorze) anos, a indenização será destinada exclusivamente ao reembolso das despesas efetivamente comprovadas com o funeral.

• R\$ 5.414,20 (cinco mil e quatrocentos e quatorze reais e vinte centavos) 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 de filho(a) do(a) empregado(a), este(a) fará jus ao recebimento de um kit Mamãe e um kit Bebê, contendo itens destinados a atender às primeiras necessidades do recém-nascido e da mãe, desde que o nascimento seja comunicado à empresa no prazo de até 90 (noventa) dias após o parto.

C) Relativas à empresa empregadora:

Até R\$ 2.696,40, (dois mil e seiscentos e noventa e seis reais e quarenta centavos) a título de Reembolso à empresa por Rescisão Trabalhista Empregado Titular: Ocorrendo a Morte do empregado segurado, a empresa empregadora receberá uma indenização de até R\$ 2.696,40 (dois mil e seiscentos e noventa e seis reais e quarenta centavos), a título do reembolso das despesas efetivas da rescisão trabalhista, valor esse que não será descontado da indenização devida aos herdeiros do trabalhador falecido.

§1º – A empresa ficará obrigada, ao pagamento de multa correspondente a 10 (dez) vezes o valor mensal do benefício, multiplicado pelo número de meses em que perdurou o descumprimento da obrigação e pela quantidade de trabalhadores que deixaram de ser contemplados pelo benefício, seja em razão da ausência de contratação, seja em razão de contratação parcial ou insuficiente.

37. FÉRIAS

Estabeleceu-se que o início das férias não poderá coincidir com domingos, feriados ou dias já compensados.

§Único Fica garantido ao empregado a estabilidade de 30 (trinta) dias, após o retorno das férias.

38. ATESTADO MÉDICO

Atendendo aos requisitos de aceitação do atestado médico, será aceito atestado médico, conforme a orientação determinada pelo CFM, Conselho Federal de Medicina.

§Único Em caso de incidência frequente de atestados médicos ou dúvidas do empregador, fica ressalvado o direito da empresa em encaminhar o empregado para o médico de sua escolha, para análise e verificação de fraude, conforme resolução do CFM de nº 1.819/2007.

39. CAIXA DE MEDICAMENTO PARA PRIMEIROS SOCORROS:

Os empregadores manterão em local próximo ao da prestação de serviços e facilmente acessível aos empregados, caixa de medicamentos para primeiros socorros.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

40. ELEIÇÃO SINDICAL

Fica definido que, em períodos de eleição sindical, as empresas permitirão que seus funcionários que sejam sócios do sindicato exerçam o direito de voto durante o horário de trabalho. Para isso, o sindicato deverá providenciar uma urna itinerante, sendo autorizado o afastamento de um empregado por vez, pelo prazo mínimo de cinco minutos e máximo de dez minutos.

41. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS EMPREGADOS PELOS BENEFÍCIOS E CONQUISTAS REALIZADAS NESTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A contribuição assistencial foi instituída e fixada por decisão da assembleia geral extraordinária, especialmente convocada para esse fim e realizada em segunda chamada em 15 junho de 2026 às 10h00, no Centro Esportivo e Recreativo do SINTHORESSOR, na Rua Maria Dolores Piaia, nº 306, Bairro Caputera. A deliberação está em conformidade com o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, o art. 513, alínea "e", da CLT, decisões do Supremo Tribunal Federal, bem como com o TAC - Termo de Ajustamento de Conduta firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região e a Procuradoria do Trabalho do Município de Sorocaba, conforme detalhado a seguir.

Considerando que, a contribuição assistencial foi instituída e definida na mesma assembleia em que a pauta foi aprovada, sendo posteriormente incorporada à Norma Coletiva de Trabalho e integrando o conjunto de cláusulas desta norma.

Considerando que, é responsabilidade das empresas cumprir integralmente todas as cláusulas previstas neste instrumento coletivo, cabe-lhes efetuar o desconto da contribuição assistencial, em atendimento à sua obrigação de fazer.

41.1. DO DESCONTO

À empresa compete apenas cumprir o presente instrumento coletivo, efetuando mensalmente o desconto da contribuição assistencial na folha de pagamento de seus empregados, inclusive sobre o 13º salário. O valor fixo estabelecido é de R\$ 45,00 (quarenta e cinco reais) por empregado, correspondente a 2% do piso da categoria. Tal desconto deverá ser aplicado independentemente do valor do salário do empregado, seja inferior ou superior ao piso salarial.

Valor da Contribuição é fixo, NÃO poderá ser superior, nem inferior a R\$ 45,00.

41.2. DO REPASSE

Os valores referentes à contribuição assistencial descontados dos empregados devem ser recolhidos em favor da entidade laboral, até o dia 05 (cinco) do mês posterior ao desconto. O boleto para pagamento deverá ser gerado por meio do portal <https://www.sinthoressor.org.br>, na aba "empresas", menu "contribuição online". Para isso, é necessário inserir o CNPJ da empresa e o valor correspondente ao número de contribuintes (exemplo: número de funcionários x R\$ 45,00), gerando assim o boleto para pagamento. A relação dos contribuintes deve ser enviada pelo mesmo portal, utilizando o link Envio Detalhe Guia FGTS.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

41.3. OBRIGAÇÃO DE FAZER

No caso de descumprimento dos itens 41.1 e 41.2 desta cláusula, a empresa assumirá integralmente a responsabilidade pelo pagamento dos débitos e respectivos encargos. Ademais, a empresa está impedida de atender ao pedido do empregado para não realizar o desconto sem respaldo legal, ou seja, sem apresentação do documento devidamente protocolado na entidade laboral.

41.4. DA INADIMPLÊNCIA

Caso a empresa não efetue o recolhimento das contribuições, será aplicada multa correspondente a 10% (dez por cento) para atraso inferior a dez dias e, para atraso superior a dez dias, multa de 20% (vinte por cento) sobre o valor devido, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária conforme a legislação vigente. Em caso de cobrança judicial dos valores devidos, serão acrescidos honorários advocatícios no percentual de 15% (quinze por cento) sobre o valor total do débito, sem prejuízo das demais penalidades, juros, atualização monetária e demais encargos previstos nesta cláusula.

41.5. DA LEGALIDADE E LEGITIMIDADE DA CONTRIBUIÇÃO

Para a instituição da contribuição assistencial foi exercido todas as formalidades legais, desde a publicação do edital da assembleia até a publicação do extrato dando publicidade ao direito de oposição com fulcro na legislação vigente.

Artigo 8º (...) IV - A assembleia geral fixará a contribuição assistencial que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva.

Artigo 513 CLT. São Prerrogativas dos sindicatos: (...) e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (Redação restabelecida pelo Decreto-lei nº 8.987-A, de 1946) STF no julgamento do ARE 1.121.633 (Tema 1046). Constitucionalidade da Contribuição Assistencial.

Não há qualquer espécie de violação a liberdade sindical do empregado, reafirma a relevância e legitimidade das negociações coletiva, no julgamento do STF, no (Tema 1046) ao contrário fortalece e valoriza as negociações Coletiva. Neste julgamento o Supremo Tribunal Federal confirmou a constitucionalidade da contribuição assistencial, tornando obrigatório o desconto da contribuição assistencial ao não sindicalizado, observando o direito de oposição.

Considerando que o SINTHORESSOR, vem mantendo o direito dos empregados não sindicalizados, a se oporem a contribuição assistencial, nos termos do TAC - Termo de Ajustamento de Conduta, firmado com a Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, e a Procuradoria do Trabalho do Município de Sorocaba, na base territorial do sindicato SINTHORESSOR, Procedimento Nº000662.2018.15.008/4. Na assembleia geral convocada para esse fim, estiveram presentes associados e não associados, a fim de aprovar as cláusulas apresentadas, incluindo a cláusula relativa à contribuição, que foi aprovada em conjunto com a pauta reivindicatória. Os trabalhadores presentes exerceram plenamente o direito de Oponibilidade "Erga Omnes", cabendo a todos os demais o dever de respeitar tal exercício, visto que os benefícios decorrentes dessas decisões serão extensivos a todos contribuintes.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

sindhoteis@yahoo.com.br

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453

www.sinthoressor.org.br

41.6. PRAZO DE OPOSIÇÃO

Em atendimento ao disposto no 11º considerando, incisos III, IV e V, do TAC, estabelece-se o prazo de 30 (trinta) dias para o exercício do direito de oposição à contribuição assistencial, contado da assinatura deste instrumento coletivo, compreendendo o período de 27 de agosto à 26 de setembro. Para formalizar a oposição, o trabalhador deve apresentar documento com foto e cópia do holerite que comprove o vínculo empregatício. A carta de oposição deve ser preenchida individualmente, de próprio punho e assinada perante o agente receptor, na secretaria da entidade, sob pena de invalidade do documento. Horário de funcionamento da entidade: de segunda a sexta.

§Único - CONDIÇÕES PARA EXERCER A OPOSIÇÃO

O direito de oposição contribuição, poderá ser exercido na sede social da entidade no endereço, Rua José Martins, 45 - Sorocaba-SP e nas subsedes que abrange este instrumento coletivo de trabalho. Oposições levadas a efeito mediante lista de assinaturas elaboradas por escritórios de contabilidades e departamento pessoal de empresas ou cartas enviadas por quaisquer outros meios, tais como: Meios Eletrônicos e correspondência via Correios, não serão aceitas.

42. CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Considerando que na assembleia geral convocada para fins da negociação coletiva vigência 2026/2027, estiveram presentes associados e não associados, a fim de aprovar as cláusulas apresentadas, incluindo a cláusula relativa à contribuição, que foi aprovada em conjunto com a pauta reivindicatória, sendo que as empresas presentes exerceram plenamente o direito de Oponibilidade "Erga Omnes", cabe a todos os demais o dever de respeitar tal exercício, visto que os benefícios decorrentes dessas decisões serão extensivos a todos contribuintes.

Assim, a contribuição Assistencial Patronal, é de cumprimento para todas as empresas de meios de hospedagem, bares, restaurantes, alimentação preparada, padarias que sirvam refeições, buffets, casas noturnas e demais empresas de alimentos, bebidas a varejo e lazer em geral, estabelecidas nos municípios de atuação do sindicato empresarial. Obriga a sócios e não sócios, sem qualquer exceção, conforme previsto no art. 513 alínea "e" da CLT, combinado com o art. 8º da Constituição Federal, bem como, previsão expressa nesta Convenção Coletiva de Trabalho e anteriores) devidamente aprovada pela AGE - Assembleia Geral Extraordinária realizada em 06/08/2026, e em especial pelo Tema 935 do STF, de repercussão geral. Os integrantes da categoria econômica do segmento de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba e região, inclusive os integrantes do sistema "simples" e/ou "microempresas", assim classificados conforme lei do Simples, deverão recolher ao Sindicato Patronal, para custeio da organização sindical, em especial de seu aparelhamento para futuras negociações, representação da categoria, defesa de seus interesses coletivos e direitos individuais, a Contribuição Assistencial Patronal, consoante artigo 8º da Constituição Federal, e deliberação da Assembleia Geral Extraordinária, a taxa mínima de R\$ 540,00 (quinhentos e quarenta reais), em 02 (duas) parcelas de R\$ 270,00 (Duzentos e setenta reais), vencíveis em 10/01/2027 e 10/07/2027 a serem pagas da seguinte forma:

- Para as empresas que possuem entre 01 e 50 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 8,50 (oito reais e cinquenta centavos) por empregado;
- Para as empresas que possuem entre 51 e 100 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 8,00 (oito reais) por empregado;



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

- c) Para as empresas que possuem entre 101 e 150 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 7,50 (sete reais e cinquenta centavos) por empregado;
- d) Para as empresas que possuem entre 151 e 200 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 7,00 (sete reais) por empregado;
- e) Para as empresas que possuem mais de 200 empregados, a taxa mínima mais um adicional de R\$ 6,50 (seis reais e cinquenta centavos) por empregado.
- f) Para as empresas sem empregados apenas a taxa mínima;

O recolhimento deverá ser efetuado em favor do Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares de Sorocaba, em qualquer agência bancária até a data do vencimento, e, após, onde o Sindicato indicar.

§Único: DIREITO DE OPOSIÇÃO

Fica assegurado à empresa não sindicalizada, opor-se a contribuição assistencial patronal nos termos do TAC - Termo de Ajuste de Conduta, assinado perante o Ministério Público do Trabalho da 15ª Região procedimento nº 000662.2018.15.008/4, nos termos inciso IV, do aludido TAC, exigindo que se reconheça o direito de oposição ao desconto da contribuição imposta pela assembleia geral da Categoria, e assim, ficou deliberado 30 dias a partir da assinatura do instrumento coletivo de trabalho e divulgação do resultado da AGE, (Inciso V do TAC Estadual). Na presente convenção Coletiva de trabalho, a contagem do prazo para o exercício do direito de oposição terá início no dia 27 de agosto a 26 de setembro de 2026 (inciso V do TAC Estadual). A manifestação de oposição deve ser feita mediante declaração devidamente assinada eletronicamente pelo representante legal da empresa e deverá ser entregue pessoalmente na sede do sindicato ou enviada via correio. Não será aceita oposição enviada via e-mail ou whatsapp. A carta de oposição terá a mesma validade da vigência da CCT - Convenção Coletiva de Trabalho. (inciso IV do TAC Estadual)

43. 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.

44. ACORDOS INDIVIDUAIS

Os acordos individuais por empresa deverão ser efetuados e observados conforme o que determina o artigo 612 da CLT, porém serão anuídos, e assinados conjuntamente com a entidade patronal.

45. MULTA

Estabeleceu-se que o não cumprimento de qualquer das cláusulas da presente sentença, sujeitará o infrator à multa de 3% (três por cento) do piso salarial, por infração, salvo para as cláusulas que já tenham multa estabelecida, que reverterá em favor da parte prejudicada.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453

sindhoteis@yahoo.com.br

www.sinthoressor.org.br

46. RELAÇÃO DE SALÁRIOS (AAS)

Atestado de Afastamento do Segurado - Obrigam-se as empresas a fornecerem relação de salário para fins de INSS, aos empregados desligados, no ato da homologação.

47. COMBATE AOS ASSÉDIOS

As Empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, se comprometem em orientar e combater quaisquer discriminações ou assédios de qualquer natureza, inclusive moral, dentro do local de trabalho, para o bom relacionamento no ambiente de trabalho, promovendo campanhas de prevenção e combate ao assédio sexual por meio das CIPAS, abordando o tema nas SIPATS (Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho).

48. ESTIMATIVA DE GORJETA

Determinou-se a obrigatoriedade da anotação da estimativa de gorjeta 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 a seguir:

TABELA DE ESTIMATIVA DE GORJETA, CLASSIFICAÇÃO POR NÚMERO DE EMPREGADO, VALIDADE NO MESMO PERÍODO DA NORMA COLETIVA (valores reajustados em 5,60%)

CLASSIFICAÇÃO DE HOTÉIS DE GRANDE PORTE, ACIMA DE 30 EMPREGADOS - PORTARIA

Função	Valor
Recepcionista Chefe	478,06
Recepcionista e Porteiro	363,62
Porteiro Chefe	380,29
Tornante de Portarias	300,36
Bagagista	281,71
Mensageiro	243,74
Manobrista	380,29
Caixa ou Recepcionista Caixa	467,40
Capitão Porteiro	263,70
Administração	183,06
Demais cargos	334,22

GRANDE PORTE - D'ETAGE OU COPA

Função	Valor
Garçon Courier	181,90
Comim Courier	151,95
Garçon D' Etage	320,62
Comim D'Etage	236,29
Copa, Balconista e Atendente	152,93
Chefe de Copa	279,97
Chapeiro (a)	247,82
Demais cargos	224,50



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9453

sindhoteis@yahoo.com.br

www.sinthoressor.org.br

GRANDE PORTE - COMIDAS E BEBIDAS

Função	Valor
1º Maitre D' Hotel	439,77
2º e 3º Maitre D'Hotel	393,09
Garçon, Barman e Barista	345,82
Sommelier (degustador Especial em vinho)	483,74
Comim	281,71
Demais cargos	388,83

GRANDE PORTE - COZINHA

Função	Valor
Chefe de cozinha	517,21
Cozinheiro (a)	439,77
Ajudante de Cozinha	296,41
Demais cargos	417,80

GRANDE PORTE - ANDARES

Função	Valor
Camareira (o)	237,48
Governanta	311,66
Guarda Roupeiro	243,74
Faxineiro (a)	205,39
Lavanderia	212,45
Passadeira	233,71
Demais cargos	240,74

CLASSIFICAÇÃO DE HOTÉIS DE MÉDIO PORTE, COM 16 A 30 EMPREGADOS - PORTARIA

Função	Valor
Recepcionista Chefe	336,42
Recepcionista e Porteiro	276,21
Porteiro Chefe	329,31
Tornante de Portarias	279,73
Bagagista	230,17
Mensageiro	219,58
Manobrista	318,69
Caixa ou Recepcionista Caixa	361,20
Capitão Porteiro	233,71
Administração	183,06
Demais cargos	276,81

MÉDIO PORTE - D'ETAGE OU COPA

Função	Valor
Garçon Courier	158,58
Comim Courier	118,99
Garçon D' Etage	286,82



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods, Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/S
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-945
sindhoteis@yahoo.com.br
www.sinthoressor.org.br

Comim D'Etage	205,39
Copa, Balconista e Atendente	146,82
Chefe de Copa	217,78
Chapeiro (a)	208,90
Demais cargos	191,90

MÉDIO PORTE - COMIDAS E BEBIDAS

Função	Valor
1º Maitre D' Hotel	321,45
2º e 3º Maitre D'Hotel	288,03
Garçon, Barman e Barista	261,13
Sommelier (degustador Especial em vinho)	318,69
Comim	208,90
Demais cargos	279,64

MÉDIO PORTE - COZINHA

Função	Valor
Chefe de cozinha	389,52
Cozinheiro (a)	347,01
Ajudante de Cozinha	230,17
Demais cargos	322,23

MÉDIO PORTE - ANDARES

Função	Valor
Camareira (o)	208,90
Governanta	262,03
Guarda Roupeiro	198,24
Faxineiro (a)	195,67
Lavanderia	219,58
Passadeira	173,49
Demais cargos	209,65

HOTÉIS DE PEQUENO PORTE, DE 01 A 15 EMPREGADOS - PORTARIA

Função	Valor
Recepcionista Chefe	274,98
Recepcionista	246,28
Porteiro Chefe	215,19
Tornante de Portarias	229,11
Bagagista	223,11
Mensageiro	202,85
Manobrista	265,54
Caixa ou Recepcionista Caixa	325,78
Capitão Porteiro	161,25
Porteiro	187,36
Faxineiro (a)	174,55
Administração	183,06
Demais cargos	224,09



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-94
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org

PEQUENO PORTE - D'ETAGE OU COPA

Função	Valor
Garçon Courier	113,29
Comim Courier	109,77
Garçon D' Etage	251,42
Comim D'Etage	159,34
Copa e Atendente	102,70
Chefe de Copa	184,99
Chapeiro (a)	247,82
Demais cargos	167,05

PEQUENO PORTE - COMIDAS E BEBIDAS

Função	Valor
Maitre D' Hotel	264,36
Garçom, Barman e Barista	177,95
Sommelier (degustador Espec. em vinho)	276,21
Comim	201,10
Demais cargos	229,91

PEQUENO PORTE - COZINHA

Função	Valor
Chefe de cozinha	247,45
Cozinheiro (a)	235,46
Ajudante de Cozinha	195,97
Demais cargos	226,29

PEQUENO PORTE - ANDARES

Função	Valor
Camareira (o)	202,80
Governanta	219,52
Guarda Roupeiro	159,34
Demais cargos	193,89

PENSÕES, POUSADAS E HOSPEDARIAS - PORTARIA E QUARTOS

Função	Valor
Caixa ou Recepcionista Caixa	106,16
Faxineiro (a)	94,86
Camareira (o)	161,25
Administração	166,62
Porteiro	158,28
Demais cargos	137,43



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-945.
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

PENSÕES, POUSADAS E HOSPEDARIAS - COPA E COZINHA

Função	Valor
Copeiro, Balconista e Atendente	109,17
Cozinheiro (a)	271,81
Ajudante de Cozinha	165,77
Chapeiro	200,12
Chefe de Cozinha	285,58
Garçon	177,95
Barman	234,96
Demais cargos	206,48

CHURRASCARIA - RESTAURANTES

Função	Valor
Maitre	287,32
Garçon	247,80
Comim	177,95
Copa ou Balconista e Atendente	147,84
Cozinheiro (a)	226,66
Aj. Cozinha	109,57
Chefe de Cozinha	277,77
Faxineiro (a)	111,56
Hotess	214,89
Passador de Carne ou Doces	177,95
Bartender	244,35
Barmem	237,22
Administração	183,06
Caixa	244,35
Demais cargos	206,31

RESTAURANTES, CHURRASCARIA, BARES, LANCHONETES e SORVETERIAS - RESTAURANTES

Função	Valor
Maitre	264,36
Garçon	247,80
Comim	177,95
Copa ou Balconista	147,84
Cozinheiro (a)	226,66
Aj. Cozinha	109,57
Chefe de Cozinha	277,77
Faxineiro (a)	111,56
Hostess	230,17
Bartender	244,35
Barmem	237,22
Sommelier	251,42
Manobrista	246,06
Administração	160,17
Caixa	244,35
Demais cargos	211,82



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9451
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

BUFFETS

Função	Valor
Maitre	240,34
Garçon	220,26
Comim	161,81
Barman	213,63
Copa, Garçonete e Atendente	106,98
Cozinheiro (a)	206,07
Aj. Cozinha	99,07
Faxineiro (a)	123,93
Manobrista	162,78
Administração	160,17
Demais cargos	169,50

BARES, LANCHONETES E SORVETERIAS

Função	Valor
Copa, Balconista e Atendente	177,95
Caixa	234,96
Barmem	194,79
Chapeiro (a)	105,14
Faxineiro (a)	99,15
Garçon /Garçonete	247,39
Bartender	208,90
Cozinheiro (a)	203,65
Aj. Cozinha	105,54
Administração	160,17
Demais cargos	173,76

MOTÉIS

Função	Valor
Caixa ou Recepcionista Caixa	325,77
Faxineiro (a)	94,86
Camareira (o)	202,85
Administração	173,21
Demais cargos	199,17

MOTÉIS - COPA E COZINHA

Função	Valor
Copeiro, Balconista e Atendente	102,70
Cozinheiro (a)	235,46
Ajudante de Cozinha	195,97
Chapeiro	247,82
Demais cargos	195,49



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods, Assemelhados de Sorocaba e Região.

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/S
Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-945
sindhoteis@yahoo.com.br www.sinthoressor.org.br

CASA DE CAFÉ

Função	Valor
Balconista, Atendente	138,14
Caixa	234,96
Barista	105,14
Faxineiro (a)	84,25
Administração	160,17
Demais cargos	144,53

PIZZARIAS E DISK PIZZA

Função	Valor
Maitre	254,93
Garçon	247,80
Comim	177,95
Copa, Balca e Atendente	147,84
Pizzaiolo (a)	226,66
Aj. De Pizzaiolo	109,57
Faxineiro (a)	111,56
Caixa	244,35
Entregador de Pizza	237,22
Administração	183,05
Demais cargos	194,09

§1 - O empregador não está obrigado a pagar ao empregado o valor constante da tabela estimativa de gorjetas, mas apenas incluí-lo para, somado ao salário fixo que é pago diretamente ao empregado, formar a remuneração básica para os efeitos trabalhistas supramencionados.

§2 - A empresa que trabalha com o sistema de cobrança da taxa de serviços (10%), fica dispensada da aplicação da tabela de estimativa de gorjetas, sempre que o valor efetivamente recebido pelo empregado seja superior ao constante da tabela, na respectiva função.

49. DISCIPLINA NA ATIVIDADE DOS ENTREGADORES- DE ENTREGAS RÁPIDAS NO SERVIÇO DE ALIMENTOS PREPARADOS

Esta cláusula regulamenta a remuneração dos empregados que exercem a função de Entregas Rápidas de alimentos preparados, com registro em CTPS sob o CBO 5191-10, sendo as empresas abrangidas pizzarias, restaurantes, lanchonetes e lojas de conveniência. Suas disposições aplicam-se aos empregados já vinculados às empresas, bem como àqueles que venham a integrar seus quadros futuramente.

§1 - SALÁRIO HORA: O empregado que exercer a função de Entregas Rápidas de alimentos preparados receberá salário-hora no valor de R\$ 10,23 (dez reais e vinte e três centavos), para jornada de até 06 (seis) horas.

A empresa poderá contratar Motociclista de Entregas Rápidas de alimentos preparados para jornada superior a 06 (seis) horas, nessa hipótese, deverá ser observado o piso salarial da categoria previsto nesta Convenção.



Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods Assemelhados de Sorocaba e Região.

sindhoteis@yahoo.com.br

Rua José Martins, 45 - Vila Hortência - Sorocaba/SP

Fone/Fax - (15) 3224-1971/3232-9411

www.sinthoressor.org.br

§2 - TAXAS DE ENTREGA PAGAS PELOS CLIENTES: As taxas de entrega pagas pelos clientes deverão ter valor mínimo de R\$ 4, (quatro reais) por entrega e deverão ser repassadas integralmente ao entregador. A finalidade do repasse é para manutenção motocicleta; combustível; acessórios; custeio operacional; depreciação; aluguel da motocicleta, quando aplicável.

a) As taxas de entrega possuem natureza indenizatória. Por essa razão, não serão incorporadas ao salário do entregador, não servirão como base para equiparação salarial ou efeito semelhante e não integrarão o cálculo de verbas de natureza salarial.

b) Caso a empresa pratique valores superiores aos estabelecidos, estes não poderão ser reduzidos ou baixados.

§3 - SEGURO DE VIDA EM GRUPO: A empresa deverá incluir os entregadores de alimentação preparada na apólice de seguro vida e acidentes em grupo prevista nesta Convenção Coletiva.

§4 - BENEFÍCIO SAÚDE: A empresa deverá fornecer aos entregadores o plano de benefício saúde Hcare Benefícios, observadas mesmas condições estabelecidas nesta norma coletiva.

§5 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE: Fica assegurado aos Motociclistas de Entregas Rápidas o pagamento do adicional periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário-hora previsto nesta cláusula, nos termos da Lei nº 12.997/2014, publicada em 20/06/2014, que alterou o artigo 193 da CLT e incluiu o § 4º ao referido dispositivo.

§6 - DA ALTERAÇÃO DA LEGISLAÇÃO: Caso haja alteração posterior na legislação que fundamenta esta cláusula, as disposições acordadas que conflitam com a nova norma serão consideradas imediatamente nulas, não podendo seu cumprimento ser exigido por qualquer das partes.

50. DA IGUALDADE SALARIAL

As empresas devem observar a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre homens e mulheres para trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função, vedada qualquer diferenciação de salário, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor, raça, estado civil, situação familiar, origem, deficiência ou identidade, com transparência das faixas salariais e adoção de medidas corretivas em caso de disparidade injustificada.

Sorocaba, 27 de agosto de 2026.

Cícero Lourenço Pereira
Diretor-Presidente

**Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis,
Restaurantes, Bares, e Assemelhados de
Sorocaba e Região.**

Sally Mônica Kaplan Rocha
Diretor-Presidente

**Sindicato de Hotéis, Restaurantes, Bares e
Similares de Sorocaba e Região**