

e tem +



Faça parte! Este é o seu sindicato



@ sinthoessor
sinthoessor/facebook
www.sinthoessor.org.br
sinthoessor@gmail.com

Estes direitos valem para trabalhadores 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, 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, Taquarituba, Tatu, Tietê, Torre de Pedra e Votorantim.

Aproxime seu celular do QR CODE e acesse nossos canais de comunicação



Presidente do Sinthoessor:
Cícero Lourenço Pereira

Localização
Rua José Martins, nº 45 - Vila Hortência
Sorocaba - São Paulo
CEP: 18020.214
(15) 3232-9453

TAXA DE SERVIÇO

É lei. Empresas que trabalharem com o sistema de cobrança da taxa de serviço de 10%, cobrado nas despesas de seus clientes, deverão, obrigatoriamente, registrar na CTPS e indicar no holerite de pagamento o valor efetivamente recebido pelo empregado/a. Os valores integrarão as verbas trabalhistas.

GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Quem exerce a função de caixa tem direito a gratificação de 10% do salário, excluídos quaisquer adicionais, acréscimos e vantagens pessoais.

GRATIFICAÇÃO DE CAIXA EM HOTÉIS, POUSADAS E PENSÕES

Se tiverem funcionários na recepção, que recebam o pagamento das diárias e não exerçam a função de caixa, ficam desobrigados ao pagamento da gratificação. Nessa caso, a empresa deve 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.

CESTA BÁSICA / VALE COMPRAS

Hotéis, motéis, flats, pousadas (somente eles), com mais de cinco funcionários, devem conceder, cesta básica, conforme os itens da a CCT, ou vale-compra por meio de cartão alimentação no valor de R\$ 156,29.

TICKET REFEIÇÃO

As demais empresas com mais de cinco funcionários fornecerão ticket refeição no valor de R\$ 22,18.

ALIMENTAÇÃO

Empresas com menos de cinco funcionários fornecerão alimentação no local de trabalho. Quem trabalha até 6h receberá lanche. Acima de 6h, refeição com padrão brasileiro, não podendo ser substituída por salgadinhos (coxinhas, esfihas, empadas ou similares).

HORA EXTRA/ADICIONAL NOTURNO

A hora extra será paga com acréscimo de 60% sobre a hora normal. O pagamento do Adicional Noturno será de 40% sobre o salário normal da hora. Nos dois casos os valores dos benefícios serão integrados as férias, 13º salário, repouso e depósitos do FGTS.



Convenção Coletiva de Trabalho
2024/2025
Sorocaba

Direitos e benefícios conquistados pelo seu sindicato



Data-base 1º de agosto
CCT vale de 01/08/2024 a 31/07/2025

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

Reajuste salarial

5,6%

Tudo o que está aqui é conquista do Sinthoessor para toda a categoria

Valeu a pena esperar!

O sindicato persistiu nas negociações e conquistou aumento real de salários de 1,54%. A inflação acumulada do período de 12 meses, até julho de 2024, foi de 4,06%, segundo o INPC (Índice Nacional de Preço ao Consumidor). O sindicato ainda manteve os pisos diferenciados e diversas cláusulas anteriores da Convenção Coletiva de Trabalho.

É o seu sindicato defendendo seus direitos!

Novos valores de salários

SALARIAL INICIAL

Salário normativo da categoria (piso)

R\$ 1.969,23

Salário do empregado Iniciante

R\$ 1.685,66

PISO PROFISSIONAL

(Hospedagem, Bares, Restaurantes e Eventos)

Recepcionista setor de hospedagem

R\$ 2.227,58

Cozinheiros(as), Churrasqueiros, Pizzaiolos(as), Sushman e

Confeiteiros

R\$ 2.227,58

PISO DIFERENCIADO

Tem direito ao piso salarial profissional diferenciado, recepcionistas, setor de hospedagem e cozinheiros/as, churrasqueiros, pizzaiolos/as, sushman e confeiteiros do setor de gastronomia.

Para ter direito ao piso diferenciado é preciso apresentar certificado de cursos de especialização realizados pelos sindicatos signatários, pelo SENAC, por universidades ou por cursos profissionalizantes reconhecidos pelo MEC.

SALÁRIO SUBSTITUTO

Empregado/o admitido para a mesma função de outro, dispensado sem justa causa, tem o direito a salário igual, desconsideradas quaisquer vantagens pessoais.

SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

Enquanto durar a substituição sem caráter eventual, o empregado substituto receberá o salário do empregado substituído, excluídas as demais vantagens, desde que a substituição tenha duração mínima de 30 dias, por período de substituição.

ADICIONAL DE TRANSFERÊNCIA

As empresas pagarão adicional de 50% do salário, caso ocorra transferência provisória.

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, desde que façam acordo com o Sinthoessor.

JORNADA DE TRABALHO ESPECIAL PARA FINS DE SEMANA

Somente as empresas que tiverem essa necessidade poderão contratar empregados para trabalhar de quinta a domingo, com salário-hora ou diária proporcional ao piso da categoria. Para isso, é preciso firmar acordo com o Sinthoessor.

FOLGA AOS DOMINGOS

A empresa deverá conceder ao empregado(a) uma folga no domingo a cada mês. Na semana da concessão desta folga, a próxima folga semanal não poderá ultrapassar ao sétimo dia. O(a) empregado(a) tem direito ao descanso, após 6 dias trabalhados, não podendo ultrapassar esse limite.

ESCALAS DE FOLGA

Empresas devem elaborar escalas e divulgá-las aos seus funcionários com antecedência mínima de 30 dias. Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical da mulher, sempre que possível.

FOLGA DOMINICAL DA MULHER

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

ESTABILIDADE DA GESTANTE

A gestante tem garantia de emprego, desde a comprovação da concepção até cinco meses após o parto.

AUXÍLIO CRECHE

Auxílio-creche equivalente a 10% do salário normativo, por mês e por filho até 06 anos de idade.

CESTA NATALIDADE

No nascimento do filho(a) do(a) funcionário(a), o(a) mesmo(a) receberá um kit Mamãe e Bebê, com itens especificados na CCT, para atender as primeiras necessidades do bebê e da mãe, desde que o comunicado seja realizado pela empresa em até 60 dias após o nascimento.



COBERTURA DO TITULAR

- R\$ 16 mil - Morte do empregado;
- R\$ 16 mil - Invalidez permanente total ou parcial por acidente;
- R\$ 16 mil - Antecipação especial por doença;
- Até R\$ 3 mil- Auxílio-funeral familiar a título de reembolso; das despesas com o sepultamento do empregado e/ou cônjuge e/ou filhos até 18 anos e/ou filhos até 21 anos cursando faculdade e dependente dos pais;
- Até R\$ 1,6 mil - Auxílio invalidez total por acidente,
- R\$ 330,00 - referente a 2 Cestas Básicas de 25 kg cada uma em caso de Morte do empregado;
- Até R\$ 380,00 – Reembolso de Auxílio Medicamentos, decorrente de acidente em horário de trabalho.

COBERTURA DA FAMÍLIA

- R\$ 1 mil - Parto Pré-Maturo - Caso de gêmeos ou mais, a indenização será dividida pelo número de filhos nascidos;
- Morte do cônjuge - Morte do cônjuge, será paga indenização de 50% da garantia de Morte do empregado titular.
- Invalidez permanente total ou parcial por acidente do cônjuge - será paga indenização de 25% da garantia de Morte do empregado titular;
- Morte de filho(s) - maior de 14 e menor de 18 anos. Menos de 14 anos, pagamento de 50% da garantia de Morte do empregado titular. Com menos de 14 anos, a indenização destinar-se-á ao reembolso das despesas efetivas com funeral.
- Doença congênita do filho - caberá ao mesmo uma indenização de 25% da garantia de Morte do empregado titular
- Auxílio Creche: em caso de morte do titular, os filhos de até 12 anos, limitado a dois filhos, terão direito a uma verba de R\$ 114,00 por mês, por filho, por um período máximo de 12 meses.

PLANO DE SAÚDE

Empresas devem oferecer fornecer plano de benefício saúde para todos os funcionários, gratuitamente

ASSÉDIOS

Outra conquista do Sinthoessor é que as empresas que assinaram a CCT se comprometem em orientar e combater quaisquer discriminação ou assédio de qualquer natureza, inclusive moral, promovendo campanhas de prevenção e combate aos assédio sexual por meio das CIPAS, abordando os temas nas SIPATS (Semana Interna de Prevenção de Acidentes).

