CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001583/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 06/02/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR003334/2025
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.201825/2025-07
DATA DO PROTOCOLO: 29/01/2025

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)
Processo n°: 10260203591202524**e Registro n°:** SP002940/2025

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP DE RIB PRETO, CNPJ n. 60.244.464/0001-75, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CLEBER TARGA NERATH;

E

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRAO PRETO, CNPJ n. 56.014.632/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP e Sertãozinho/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL – EMPRESAS EVENTOS / CASAS DIVERSÕES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A partir de **01/01/2025**, ficam estabelecidos para a categoria profissional de **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE EVENTOS E CASAS DE DIVERSÕES**, assim compreendidos os empregados que mantenham vínculo de emprego e aqueles que tenham relação de trabalho (trabalhadores) com empresas que explorem atividades voltadas ao entretenimento, diversão, lazer e exploração de jogos, aqui também consideradas as danceterias, boates, taxis dancing's, salões de bailes e similares, casas de espetáculos e show, salões de bilhares, casas de boliches, kart-indoor, diversões eletrônicas automáticas e manuais, parques de diversões (indoor, terrestres, aquáticos e temáticos), pesque-pague, campings, zoológicos e exposições da fauna e flora, clubes sociais recreativos, casas de bingos, casas de jogos e diversões abrangendo, inclusive, as empresas que operam em hotéis e embarcações marítimas e fluviais, bem como as empresas que explorem atração turística e empregados em empresas prestadoras de serviços, organização de congressos, convenções e eventos congêneres e demais empregadores em atividades similares ou conexas**,** pisos salariais conforme segue:

FUNÇÃO	VALOR

Operador de Caixa	R$ 1.748,58
Auxiliar de Limpeza	R$ 1.626,66
Porteiro	R$ 1.748,58
Demais Funções	R$ 1.626,66

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

Parágrafo Segundo: O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: Buscando incentivar o ingresso dos jovens da faixa etária de 16 a 18 anos no mercado de trabalho, fica estipulado aos mesmos, o piso salarial mensal na forma do Artigo 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário-mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando os seguintes critérios:

a) Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, com a finalidade de aprenderem o ofício laboral;

b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto: A partir de 01 de janeiro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;

b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

CLÁUSULA QUARTA - PISO SALARIAL – CVL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A partir de **01/01/2025**, ficam estabelecidos para as categorias profissionais de **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E EMPREGADOS EM SHOPPING CENTERS E SIMILARES,** o piso salarial no valor de **R$ 1.659,40** (mil seiscentos e cinquenta e nove reais e quarenta centavos).

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

Parágrafo Segundo: O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: Buscando incentivar o ingresso dos jovens da faixa etária de 16 a 18 anos no mercado de trabalho, fica estipulado aos mesmos, o piso salarial mensal na forma do Artigo 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário-mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando os seguintes critérios:

a) Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, com a finalidade de aprenderem o ofício laboral;

b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto: A partir de 01 de janeiro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;

b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

CLÁUSULA QUINTA - PISO SALARIAL – EMPRESAS CONSERVAÇÃO ELEVADORES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A partir de **01/01/2025**, ficam estabelecidos para a categoria profissional de **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES** pisos salariais conforme segue:

FUNÇÃO	VALOR
Porteiro	R$ 1.748,58
Demais Funções	R$ 2.348,00

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

Parágrafo Segundo: O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: Buscando incentivar o ingresso dos jovens da faixa etária de 16 a 18 anos no mercado de trabalho, fica estipulado aos mesmos, o piso salarial mensal na forma do Artigo 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário-mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando os seguintes critérios:

a) Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, com a finalidade de aprenderem o ofício laboral;

b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto: A partir de 01 de janeiro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;

b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

CLÁUSULA SEXTA - PISO SALARIAL – INSTITUTOS DE BELEZA – EMPRESAS DE TRATAMENTO DE BELEZA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A partir de **01/01/2025**, ficam estabelecidos para as categorias profissionais de **EMPREGADOS EM INSTITUTOS E SALÕES DE BELEZA, CABELEIREIROS DE SENHORAS E EMPRESAS DE TRATAMENTO DE BELEZA**, assim compreendidos os profissionais da beleza: barbeiro, cabelereiro, esteticista, pedicure, manicure, maquiador, depilador e similares, pisos salariais conforme segue:

FUNÇÃO	VALOR
Barbeiros / Cabelereiros	R$ 1.873,89
Manicures	R$ 1.829,86
Esteticista	R$ 1.829,86
Maquiladores / Depiladores	R$ 1.829,86
Auxiliar de Cabelereiro	R$ 1.748,58
Recepcionista Externo	R$ 1.748,58
Porteiro	R$ 1.748,58
Demais Funções	R$ 1.626,66

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

Parágrafo Segundo: O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: Buscando incentivar o ingresso dos jovens da faixa etária de 16 a 18 anos no mercado de trabalho, fica estipulado aos mesmos, o piso salarial mensal na forma do Artigo 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário-mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando os seguintes critérios:

a) Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, com a finalidade de aprenderem o ofício laboral;

b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto: A partir de 01 de janeiro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;

b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

CLÁUSULA SÉTIMA - PISO SALARIAL – LAVANDERIAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A partir de **01/01/2025**, ficam estabelecidos para a categoria profissional de **EMPREGADOS EM LAVANDERIAS E SIMILARES,** pisos salariais conforme segue:

FUNÇÃO	VALOR
Auxiliar de Limpeza	R$ 1.626,66
Demais Funções	R$ 2.066,91

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

Parágrafo Segundo: O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: Buscando incentivar o ingresso dos jovens da faixa etária de 16 a 18 anos no mercado de trabalho, fica estipulado aos mesmos, o piso salarial mensal na forma do Artigo 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário-mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando os seguintes critérios:

a) Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, coma finalidade de aprenderem o ofício laboral;

b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto: A partir de 01 de janeiro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;

b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

CLÁUSULA OITAVA - PISO SALARIAL – LUSTRADORES DE CALÇADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A partir de **01/01/2025**, fica estabelecido para a categoria profissional de **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE LUSTRADORES DE CALÇADOS** o piso salarial de **R$ 1.626,66** (mil seiscentos e vinte e seis reais e sessenta e seis centavos).

Parágrafo Primeiro: Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário-mínimo hora vigente.

Parágrafo Segundo: O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário-mínimo federal.

Parágrafo Terceiro: Buscando incentivar o ingresso dos jovens da faixa etária de 16 a 18 anos no mercado de trabalho, fica estipulado aos mesmos, o piso salarial mensal na forma do Artigo 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário-mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando os seguintes critérios:

a) Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, coma finalidade de aprenderem o ofício laboral;

b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;

c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

Parágrafo Quarto: Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, Acordo Coletivo de Trabalho com assistência do Sindicato Profissional.

Parágrafo Quinto: A partir de 01 de janeiro de 2025, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;

b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

Os salários vigentes em 31 de dezembro de 2024 serão reajustados em **7%** (sete por cento), com vigência a partir de 1º de janeiro de 2025.

Parágrafo Primeiro: A correção salarial acima corresponde ao resultado das negociações para recomposição salarial do período de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

Parágrafo Segundo: Os salários dos empregados admitidos a partir de 01/01/2024, serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados à base de 1/12 (um doze avos) por mês, ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo Terceiro: Os aumentos concedidos a título de promoção, mérito ou aumento real não serão compensados.

Parágrafo Quarto: Os aumentos concedidos a título de antecipação poderão ser compensados.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA DÉCIMA - MORA SALARIAL

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o 5º (quinto) dia útil de cada mês, correspondente a 1/30 (um trinta avos) do salário devido por dia de atraso.

Parágrafo Único: A 1ª (primeira) parcela do décimo terceiro salário será paga até o dia 30 de novembro e a 2ª parcela até o dia 20 de dezembro de cada ano, aplicando-se uma mora salarial de 1/12 (um doze avos) do salário por mês de atraso.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

Parágrafo Primeiro: Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

Parágrafo Segundo: Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

Parágrafo Terceiro: É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, deposito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado ou ordem bancária de crédito, neste caso, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, sendo que no caso de extinção contratual o trabalhador deverá ser informado e os valores devem estar efetivamente disponibilizados para saque no prazo estabelecido no § 6º do Artigo 477 da CLT.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORAS EXTRAS

As horas extraordinárias serão remuneradas com **50%** (cinquenta por cento) nas 02 (duas) primeiras horas do dia e com **100%** (cem por cento) nas demais.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS

A média das horas extras, adicional noturno, insalubridade e periculosidade habitualmente trabalhadas, serão computadas para efeito de pagamento de férias, 13º salário e indenização integral ou proporcional, bem como nos depósitos fundiários. A média das horas extras e adicionais, deverão constar no verso do TRCT.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos empregados que contarem com mais de **05** (cinco) anos de serviços ininterruptos prestados na mesma empresa, será concedido um adicional de **5%** (cinco por cento) do piso salarial da função, não cumulativo, descontado do valor respectivo eventuais faltas injustificadas. O pagamento deste adicional deverá ser efetuado em holerite, de forma distinta.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre 22:00e 05:00 horas, será remunerado com um adicional de **30%** (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

OUTROS ADICIONAIS

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ACÚMULO DE FUNÇÕES

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20%** (vinte por cento) da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

PRÊMIOS

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS PRÊMIOS

Os prêmios de quaisquer naturezas, ainda que habituais, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargos trabalhista e previdenciário, na forma do Artigo 457, § 2º, da CLT.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

As empresas fornecerão mensalmente, até o quinto dia útil de cada mês, a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio alimentação, através de cartão alimentação ou ticket, o valor de **R$ 220,00** (duzentos e vinte reais), arcando o empregado em contrapartida com o valor de R$ 2,00 (dois reais).

Parágrafo Primeiro: Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração do empregado para qualquer fim.

Parágrafo Segundo: Os empregados receberão o auxílio alimentação referente aos meses em que ocorreu a sua contratação ou dispensa, de forma proporcional aos dias trabalhados.

Parágrafo Terceiro: O valor do auxílio alimentação será devido integralmente independentemente da jornada de trabalho do empregado, não se admitindo pagamento proporcional, a exceção dos casos previstos no parágrafo segundo desta cláusula.

Parágrafo Quarto: O benefício não será concedido quando:

a) o empregado tiver 01 (uma ou mais faltas (consecutivas ou não) injustificadas no mês.

b) o empregado tiver 05 (cinco) ou mais faltas (consecutivas ou não) justificadas no mês.

Parágrafo Quinto: O benefício do auxílio alimentação previsto nesta cláusula, de forma facultativa, poderá ser concedido aos empregados por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio-doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio-doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do valor previsto nesta clausula até a data estabelecida, acarretará à empresa o pagamento dos valores atrasados, acrescidos de multa de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo Sétimo: No caso do trabalho intermitente, o auxílio alimentação será calculado proporcionalmente ao dia trabalhado, calculado pela divisão do valor do auxílio por 30 (trinta) dias, independentemente do número de dias efetivos no mês, considerando como “dia trabalhado” jornada igual ou superior a 04 (quatro) horas por dia.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales-transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo no contracheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/ trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como “benefício de transporte”.

Parágrafo Primeiro: O vale transporte concedido nos termos da presente cláusula **NÃO** tem natureza salarial, **NÃO** se incorpora à remuneração para quaisquer efeitos, **NÃO** constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e **NÃO** se configura como rendimento tributável do trabalhador, conforme dispõem as Soluções de Consulta nº 143, de 27/09/2016 e nº 4.001, de 21/01/2020 e na Súmula nº 60 da AGU – Advocacia Geral da União.

Parágrafo Segundo: Os vales-transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

Parágrafo Terceiro: A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale-transporte, não deverá ser considerada falta.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA VIGÉSIMA - PLANO DE SAÚDE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

Fica acordado a instituição facultativa de Plano de Saúde, que será contratado pelas empresas, preferencialmente com operadora de Plano de Saúde conveniada ao SINDTUR – Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto e Região, na segmentação mínima AMBULATORIAL + HOSPITALAR SEM OBSTETRÍCIA em acomodação em ENFERMARIA, de modo a permitir que os trabalhadores em atividades junto as empresas representadas pelo SINDTUR, possam, mediante adesão voluntária e expressa, usufruir dos serviços de saúde ofertados pela empresa parceira.

Parágrafo Único: O Plano de Saúde, cujo valor para 2025 fica estabelecido na faixa de R$ 170,40 (cento e setenta reais e quarenta centavos), será subsidiado na razão de 50% (cinquenta por cento) para o empregador e 50% (cinquenta por cento) para o empregado, valor este que será descontado em folha de pagamento, mediante autorização prévia e por escrito do empregado, sendo que a taxa de adesão será custeada integralmente pelo empregado.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas onde trabalharem 30 (trinta) empregadas ou mais no mesmo local de trabalho, com mais de 16 (dezesseis) anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do Artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, em importância equivalente a **5%** (cinco por cento) do salário-mínimo vigente no país, por filho menor até 6 (seis) anos de idade, desde que lhes sejam apresentados recibos de pagamento.

Parágrafo Único: Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxílio mensal correspondente a **20%** (vinte por cento) do piso salarial de sua função, por filho nessa condição.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

Objetivando a prestação de serviços e benefícios assistenciais aos trabalhadores, pelos empregadores será recolhido mensalmente, sem que nenhuma importância seja descontada de seus empregados, a importância de **R$ 5,00** (cinco reais) por empregado, cuja importância será destinada ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto, o qual se incumbirá de prestar serviços e assistências aos trabalhadores abrangidos por esta clausula.

Parágrafo Primeiro: Obriga-se o empregador a remeter à Entidade Sindical Profissional, no mês da data base, sempre que houver alterações no quadro de funcionários, bem como quando solicitado pela entidade sindical, a relação dos empregados pertencentes, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for.

Parágrafo Segundo: As empresas que a qualquer título deixarem de recolher a contribuição estabelecida no caput desta cláusula, terão que obrigatoriamente revertê-la em benefício dos seus empregados, acrescida de multa mensal de 10% (dez por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR EMERGÊNCIA MÉDICA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR PARA CASOS DE EMERGÊNCIAS E URGÊNCIAS MÉDICAS E CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES COM DESCONTO

Fica acordado a instituição facultativa desta cláusula, a todos os trabalhadores no Município de Ribeirão Preto abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que contarão com serviços assistenciais às emergências médicas, a serem prestados através da empresa Medicar Emergências Médicas Ltda, além de acesso a consulta médica com especialistas (Telemedicina), exames com descontos, a serem prestados através de empresa especializada devidamente regulamentada nos órgãos competentes.

Parágrafo Primeiro: Para a assistência prevista no *caput* desta cláusula será proporcionado ao trabalhador:

a) Atendimento Pré-Hospitalar (A.P.H.) - Dentro do perímetro urbano de Ribeirão Preto e Bonfim Paulista, para todos os empregados das categorias profissionais representadas pelo Sindicato, solicitado via telefone através de Call Center Médico da gestora da assistência.

Atendimento através de Unidades Móveis (U.T.I.s), guarnecidas de equipamentos e medicamentos para situações de Emergências e Urgências médicas, **24** (vinte e quatro) horas por dia, com rápido tempo de resposta, que se deslocam para o local solicitado, exclusivamente no perímetro urbano de Ribeirão Preto e Bonfim Paulista. O atendimento terá início mediante solicitação via telefone à CENTRAL DE REGULAÇAO MÉDICA 24H, cessando com o diagnóstico e medicação no próprio local de atendimento, ou encaminhamento do paciente para um estabelecimento hospitalar.

Atendimento realizados por Unidades Móveis (U.T.I.s) tripuladas por equipes.

SAV-Suporte Avançado de Vida constituídas por 01 (um) médico emergencialista, 01 (um) enfermeiro, 01 (um) motorista resgatista.

SIV-Suporte Intermediário de Vida compostas por 01 (um) enfermeiro e 01 (um) motorista resgatista.

USB-Suporte básico de Vida compostas por 01 (um) Tec de enfermagem e 01 (um) motorista resgatista.

A empresa gestora da assistência deve garantir os atendimentos de acordo com os procedimentos dispostos na portaria do Ministério da Saúde nº 2048/02.

b) Consultas Médicas e Exames – Os empregados terão acesso a descontos e vantagens, junto às empresas de Saúde para consultas com especialistas, exames em policlínica credenciada a gestora da assistência.

Parágrafo Segundo: Para a viabilidade financeira desta assistência, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas a título de contribuição financeira, recolherão à empresa gestora da Assistência , através de guia própria, o valor de **R$ 10,60** (dez reais e sessenta centavos), por empregado que possua, devidamente cadastrado na empresa gestora da assistência através de listagem enviada no endereço de e-mail **marcelo@medicar.com.br**, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for.

Parágrafo Terceiro: O empregador que, por ocasião da situação emergencial sofrida pelo trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento ou, pagamento após o dia do vencimento ou efetuar o recolhimento por valor inferior ao devido, reembolsará a gestora da assistência, os valores das assistências prestadas e responderá, perante o empregado ou representante legal, por perdas e danos, e multa mensal de **30%** (trinta por cento) do piso salarial da categoria a ser paga a cada um de seus empregados.

Parágrafo Quarto: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Quinto: Sempre que necessária a comprovação do cumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho e nas homologações trabalhistas, deverá ser apresentado comprovante de regularidade do referido benefício.

Parágrafo Sexto: LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

I. Todo e qualquer tratamento de dados pessoais e sensíveis de trabalhadores e empregadores obtidos em decorrência do presente benefício, por estar previsto em Convenção Coletiva de Trabalho, que é um instrumento

coletivo dotado de força legal (Artigo 611-A da CLT) e reconhecimento constitucional (Artigo 7º, inciso XXVI), terá como base legal “o cumprimento de obrigação legal ou regulatória pelo controlador”, prevista no Artigo 7°, inciso II, da LGPD.

II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela administradora com o fito de dar cumprimento à obrigação legal trabalhista constante na Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se, nesta hipótese, mais uma base legal “necessidade de execução de contrato ou procedimentos preliminares relacionados a contrato”, prevista no Artigo 7º, V da Lei nº 13.709/18 (LGPD).

III. As partes signatárias deste instrumento, bem como os demais parceiros envolvidos se comprometem a tratar referidos dados sob a égide da LGPD, garantindo assim a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no Artigo 2º da referida Lei.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BENEFÍCIOS REDUÇÃO CUSTOS EMPRESARIAIS E ATENDIMENTO IMEDIATO TRABALHADOR

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

PLANO DE BENEFÍCIOS PARA REDUÇÃO DE CUSTOS EMPRESARIAIS E ATENDIMENTO IMEDIATO AO TRABALHADOR

Devido a necessidade de redução dos custos operacionais das empresas e de atendimento imediato dos trabalhadores e seus familiares, com base no tema 1046 do Supremo Tribunal Federal, o qual trata da primazia do acordado sobre o legislado, esta cláusula foi especialmente desenvolvida para a disponibilização de produtos e serviços massificados, fomentados pelas entidades convenentes, onde reduzem os custos operacionais das empresas e agilizam sua gestão, além de atender os trabalhadores e seus familiares nos momentos mais importantes de suas vidas, de forma assistencial e sem burocracias.

As Entidades Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, os produtos e serviços definidos e discriminados no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro: A prestação dos produtos e serviços iniciar-se-á a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website www.gestar.srv.br.

Parágrafo Segundo: Para efetiva viabilidade financeira desta cláusula e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando no mês da homologação (assinatura) desta, desde que a partir de 10/02/2025**, o valor **total** de **R$ 57,95 (cinquenta e sete reais e noventa e cinco centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website www.gestar.srv.br e /ou site das entidades e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro: Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto: Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto: O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios

prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I - Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III - Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV - Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V - Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

Parágrafo Sétimo: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo: Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento desta cláusula, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono: O presente serviço social não tem natureza salarial, por se constituir uma contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo: Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro: Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que os produto, serviços, valores e parcelas dos benefícios sociais estão vinculados ao valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo: Para lisura e transparência na prestação dos produtos e serviços, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles devem ser disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos produtos e serviços que serão disponibilizados e deverão ser rigorosamente observados, devido ao seu caráter social, emergencial de natureza solidária e alimentar.

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFICIOS	**FORMA DE PRESTAÇÃO**		**DESCRITIVO**
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R$ 450,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CASAMENTO	1X	R$ 900,00	EM CASO DE CASAMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA A TÍTULO DE GRATIFICAÇÃO E SEM QUALQUER BUROCRACIA.
BENEFÍCIO ALIMENTAR POR AFASTAMENTO	1X	R$ 600,00	EM CASO DE AFASTAMENTO DE TRABALHADOR(A), POR AUXÍLIO-DOENÇA OU ACIDENTE, SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, MEDIANTE SIMPLES APRESENTAÇÃO DA CARTA DE CONCESSÃO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R$ 2.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO	7x	R$ 1.000,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ

DE RENDA FAMILIAR			DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	7x	R$ 300,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO FARMÁCIA PARA TODOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, COM O OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O

			TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO AUXÍLIO BABÁ	1x	R$ 600,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR(A), APÓS O PERÍODO DE QUATRO MESES DO NASCIMENTO DO BEBÊ, UMA VERBA PARA AUXILIAR NAS DESPESAS COM A CUIDADORA/ BABÁ, EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO ODONTOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR DO SEGMENTO, ATENDIMENTO ODONTOLÓGICO EM REDE CREDENCIADA POR MEIO DE EMPRESA TERCEIRIZADA. OS SERVIÇOS NÃO SUPORTADOS POR ESTE CONVÊNIO TERÃO VALORES ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
CONSULTA MÉDICA ONLINE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO CONSULTAS MÉDICAS ON-LINE COM CLÍNICO GERAL AOS

		TRABALHADORES, SEUS FAMILIARES E PESSOAS DE SEU RELACIONAMENTO, SEM NENHUM CUSTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL, MODERNO E DESBUROCRATIZADO, ATRAVÉS DE APLICATIVO QUE SEGUE TODAS AS NORMAS REGULAMENTADAS PELO MINISTÉRIO DA SAÚDE. TAMBÉM FICARÁ DISPONÍVEL UMA REDE DE LABORATÓRIOS CONVENIADOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COM CUSTO ABAIXO DA MÉDIA DE MERCADO.
BENEFÍCIO CLUBE DE DESCONTOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO ATRAVÉS DE APLICATIVO À UMA REDE DE ESTABELECIMENTOS QUE POSSIBILITAM DESCONTOS EM LOJAS ON-LINE E FÍSICAS EM TODO O PAIS, COM OBJETIVO GERAR ECONOMIA E AUMENTAR A CAPACIDADE DE COMPRA DOS TRABALHADORES.

Parágrafo Décimo Terceiro: A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros produtos e serviços os quais visem a redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custeio mensal aqui praticado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de 6 (seis) meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS (HOMOLOGAÇÕES)

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Primeiro: O saldo de salário referente ao período anterior ao aviso prévio deverá ser pago, pelo empregador, por ocasião do pagamento geral dos demais funcionários, exceto se o pagamento da rescisão ocorrer antes.

Parágrafo Segundo: Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, a rescisão do contrato de trabalho poderá ter a assistência do Sindicato Profissional no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo Terceiro: Para homologação deverão ser apresentados os seguintes documentos:

a) Termo de rescisão de contrato de trabalho em **5**(cinco) vias;

b) Comunicado de dispensa em **3** (três) vias;

c) Exame médico demissional em **3** (três) vias;

d) Guias CD para requerimento do seguro desemprego, quando necessário;

e) Extrato analítico do FGTS;

f) Guia de recolhimento rescisório;

g) Prova de quitação de todas as Contribuições previstas na Convenção Coletiva de Trabalho;

h) Holerites dos últimos 12 meses trabalhados.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PEDIDO DE DEMISSÃO

No ato de pedido de demissão firmado por empregado, independentemente do lapso temporal da relação de emprego, o empregador deverá orientar o empregado a procurar a assistência do Sindicato da categoria profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no Sindicato Profissional ou no NISC – NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo Único: O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo os valores das obrigações de dar a fazer.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AVISO PRÉVIO

A dispensa do empregado só terá validade quando for formalizada e informada por escrito pelo empregador.

Parágrafo Primeiro: O prazo de 30 (trinta) dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

Parágrafo Segundo: Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio.

Parágrafo Terceiro: Nos demais casos, não disciplinados no caput desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio, nos termos do Artigo 488 da CLT.

Parágrafo Quarto: Os acréscimos posteriores ao trigésimo dia relativos a proporcionalidade estabelecida pela Lei 12.506/2001 poderão, a critério do empregador, serem indenizados ou efetivamente cumpridos pelo empregado.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUTO

A empresa fica obrigada a partir do 31º (trigésimo primeiro) dia e enquanto durar a substituição, inclusive nas férias, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário do substituído.

TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidades diversas da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio.

Parágrafo Único: Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não constituirão direito adquirido e consequentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

FERRAMENTAS E EQUIPAMENTOS DE TRABALHO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material e equipamentos, salvo na hipótese de dolo ou reincidência no período de 6 (seis) meses.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Às empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **45** (quarenta e cinco) dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

Parágrafo Único: Nos casos em que houver rescisão do contrato de trabalho, sendo desconhecido o estado gravídico da empregada gestante por ambas as partes, a estabilidade prevista no caput desta cláusula somente se efetivará se denunciado pela empregada seu estado no prazo máximo de **60** (sessenta) dias após a rescisão.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde o alistamento até a incorporação e nos **60** (sessenta) dias após a baixa da unidade em que serviu.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de **12** (doze) meses, a remuneração do seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença acidentário.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem há **12** (doze) meses de adquirirem o direito à aposentadoria, será garantido o emprego durante os **12** (doze) meses referidos, desde que tenham **3** (três) anos na empresa. Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes, de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

Parágrafo Único: O trabalhador que obtiver o benefício estabelecido no caput desta cláusula, deverá comunicar o fato por escrito ao respectivo empregador.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia de atraso, pela retenção dolosa ou culposa de sua carteira profissional por parte do empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas deverão preencher quando necessário, em tempo hábil, os formulários para fins de recebimento por parte dos empregados de benefícios previdenciários.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

Publicações, avisos, circulares, cópias de convenções ou acordos coletivos, serão afixados, de preferência, nos quadros de avisos dos próprios empregadores, objetivando manter informados seus funcionários.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

O empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo do salário, nas seguintes condições:

a) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, limitado referida justificativa a 1 (um) dia por mês.

b) Por **02** (dois) dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois dias contarão a partir do dia subsequente.

c) Por **03** (três) dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais de ensino, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas, e mediante comprovação posterior.

Parágrafo Único: Proíbe-se a prorrogação da jornada de trabalho do empregado estudante, ressalvadas as hipóteses dos Artigos 59 e 61 da CLT.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO

I – CONTRATAÇÃO PISO SALARIAL / HORA – As empresas, observado o valor hora do piso salarial da categoria profissional, poderão contratar nas seguintes jornadas de trabalho:

a) Para jornada de até 110 (cento e dez) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 110 (cento e dez horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 110, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o descanso semanal remunerado.

b) Para jornada acima de 110 (cento e dez) horas mensais até 120 (cento e vinte) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 120 (cento e vinte horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 120, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o descanso semanal remunerado.

c) Para jornada acima de 120 (cento e vinte) horas mensais até 150 (cento e cinquenta) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 150 (cento e cinquenta horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 150, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o descanso semanal remunerado.

d) Para jornada acima de 150 (cento e vinte) horas mensais até 180 (cento e oitenta) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 180 (cento e oitenta horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 180, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o descanso semanal remunerado.

e) Para jornada acima de 180 (cento e vinte) horas mensais até 200 (duzentas) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 200 (duzentas horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 200, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o descanso semanal remunerado.

II – COMPENSAÇÃO DE HORAS – Fica facultado ao empregador a compensação de horas semanais, desde que respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) semanais, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo de 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso). A remuneração mensal na presente escala, nos termos do Artigo 59-A, § 1º, da CLT, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o Artigo 70 e o § 5º do Artigo 73 da CLT;

III – ESCALAS DE TRABALHO – Fica facultado ao empregador a utilização das escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidade da atividade, desde que não haja extrapolação do limite da jornada de trabalho, permitida e respeitada a concessão de folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito,

IV – INTERVALO – O empregador que utilizar jornada superior a 6 (seis) horas diárias deverá assegurar aos empregados um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso, à exceção da jornada 12x36. Caso não seja concedido o intervalo, integral ou parcialmente, o mesmo será pago como indenização, apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

V – BANCO DE HORAS – Fica facultado ao empregador, de comum acordo com os empregados, instituírem Banco de Horas, através do qual as horas excedentes da jornada normal de trabalho serão acumuladas através de um Banco de Horas, desde que a soma das mesmas não ultrapasse a média diária de 02 (duas) horas, sob pena de descaracterização do regime.

a) A empresa em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o descanso referente às horas acumuladas, dentro de um período máximo de 6 (seis) meses.

b) Os horários de intervalo e de intrajornada deverão ser respeitados, e não serão acumulados no banco de horas.

c) As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao empregado, sendo que a falta da comunicação invalidará o banco de horas.

FÉRIAS E LICENÇAS
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a exceção das atividades em escala de folgas.

Parágrafo Primeiro: Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

Parágrafo Segundo: O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

Parágrafo Terceiro: O pagamento das férias, bem como seu eventual adicional, deverá ocorrer até dois dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de **05** (cinco) dias consecutivos, a contar da data do nascimento da criança, sem prejuízo da remuneração conforme garantido pela Constituição Federal. Caso o pai tenha trabalhado normalmente, no dia do nascimento de seu (s) filhos (s), os cinco dias da licença paternidade contará a partir do dia subsequente.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTES

Conforme disposto na Lei 13509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Artigo 392 da CLT.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR
EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência, sendo que em caso de reincidência pelo empregado, passível sua penalização com suspensão do contrato de trabalho sem remuneração, e, caso novamente reincida no mesmo ato, demissão por justa causa.

UNIFORME

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

O empregador quando exigir o uso de uniforme no ambiente de trabalho, deverão fornecê-lo gratuitamente ao empregado, podendo, neste caso, exigir sua utilização, sob pena de advertência.

Parágrafo Primeiro: O empregador poderá, caso queira, exigir do empregado a devolução do uniforme gratuitamente cedido quando da extinção do contrato de trabalho, no estado de uso em que se encontrar.

Parágrafo Segundo: Fica assegurado ao empregador o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, quando da extinção do contrato de trabalho.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

Fica estabelecido o reconhecimento pelos empregadores dos atestados médicos emitidos pelo INSS através dos hospitais, clínicas, postos de saúde e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, bem como pelos médicos conveniados com o Sindicato Profissional, desde que respeitado o prazo máximo da entrega de até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado, exceto as empresas que possuem médicos ou convênios próprios.

Parágrafo Primeiro: Os empregados beneficiados por convênio médico ambulatorial concedido pelo empregador, deverão obrigatoriamente passar pelos médicos conveniados para terem considerados válidos os atestados médicos entregues com o fim de abono de faltas.

Parágrafo Segundo: Declarações somente serão aceitas como meio de abono de faltas quando assinadas por médico.

PRIMEIROS SOCORROS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

As empresas manterão em locais de serviços, estojos contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

RELAÇÕES SINDICAIS

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03** (três) dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05** (cinco) dias por ano.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto realizada em 02/12/2024.

Considerando a Nota Técnica nº 9 e Orientação nº 13, ambas da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), o Tema nº 935 de Repercussão Geral do TST, e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos Sindicatos e, em sua letra "e", impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, fica estabelecida a contribuição assistencial dos empregados (associados e não associados), da seguinte forma.

A título de contribuição assistencial, os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de 01/2025, a importância equivalente a 1% (um por cento) do salário de cada empregado. Fica limitado o desconto máximo de R$ 30,00 (trinta reais) por parcela e por empregado.

Parágrafo Primeiro: Dos empregados que vierem a serem contratados após a data base (01/2025), o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão.

Parágrafo Segundo: Os descontos deverão ser procedidos pelos empregadores em folha de pagamento e recolhidos ao SEMPRETURH/RP em guias próprias fornecidas pelo Sindicato, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido.

Parágrafo Terceiro: Os empregadores deverão remeter, mensalmente, ao Sindicato Profissional relação de todos empregados com os respectivos descontos efetuados, indicando aqueles que apresentaram oposição.

Parágrafo Quarto: A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei, além de ser assumido pelo empregador o pagamento dos valores devidos, sem possibilidade de qualquer desconto nos salários dos empregados.

Parágrafo Quinto: Não se exclui a responsabilidade penal por não repasse dos descontos efetuados, caracterizada, em ocorrendo, apropriação indébita.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICATO PATRONAL CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL-ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2025 a 31/12/2025

Conforme aprovado em assembleia regularmente convocada, as empresas integrantes das categorias econômicas representadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, objetivando a manutenção da própria Entidade Sindical Patronal, como também o custeio das atividades sindicais decorrentes das negociações coletivas de trabalho, além dos serviços prestados/realizados em prol da categoria, deliberam o recolhimento mensal, a título de Contribuição Negocial - Assistencial Patronal, da importância de **R$ 5,00 (cinco reais)** por empregado, fixando como valor mínimo a ser recolhido pela empresa, independentemente do número de empregados, o valor de **R$ 120,00** (cento e vinte reais), que será destinado ao SINDTUR – Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto e Região.

Parágrafo Primeiro: Os recolhimentos deverão ser efetuados, exclusivamente, em agências bancárias, nas datas constantes das guias que serão fornecidas à empresa pelo Sindicato Patronal.

Parágrafo Segundo: O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo constantes das guias será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

Parágrafo Terceiro: A empresa deverá enviar mensalmente à Entidade Sindical Patronal, a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP) onde demonstre o número de funcionários existentes.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - OPOSIÇÃO DO EMPREGADO

Considerando a Nota Técnica nº 9 e Orientação nº 13, ambas da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e o Tema nº 935 de Repercussão Geral do TST, a presente

cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho e com igual período de vigência, em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto realizada em 02/12/2024.

Aos empregados não associados é assegurado o direito de oposição aos descontos, desde que ele tenha se manifestado no período de 10/01/2025 até o dia 29/01/2025, conforme divulgação feita pelo Sindicato através de avisos constantes do site e comunicados encaminhados.

O empregado que for contratado após a data base (01/2025), terá assegurado o direito de oposição, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

Parágrafo Primeiro: A oposição dos empregados, feita através de documento assinado, individual e de próprio punho (que contenha a qualificação do empregado e a identificação da empresa), será recebida para verificação e deverá ser entregue na sede do Sindicato profissional no horário de expediente, permitindo-se o envio pelo correio, com postagem feita até o dia 29/01/2025, e por e-mail sempreturhoposicao2025@gmail.com, enviado até o dia 29/01/2025.

Parágrafo Segundo: O empregado, antes do desconto em folha, deverá entregar na empresa, setor de Recursos Humanos, o comprovante da oposição.

Parágrafo Terceiro: Não serão aceitas: “oposições antecipadas – apresentadas antes do período estabelecido”; “oposições enviadas fora do prazo”; “oposições padronizadas”; “oposições incentivadas pelo empregador ou por terceiros”; “oposições entregues diretamente ao empregador”; “oposições enviadas de forma coletiva pelo empregador ou por terceiros”.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE DE OBRIGAÇÕES SINDICAIS

Em atendimento e complementando o quanto estabelecido no Artigo 607 da CLT, para o fim de atestar a regularidade das empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho junto aos tomadores de serviços, Órgãos do Poder Judiciário, Ministério do Trabalho e Emprego e Órgãos Licitantes, as empresas que participarem em licitações promovidas por Órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta e, em contratação por setores privados, deverão apresentar Certidão de Regularidade de Obrigações Sindicais.

Parágrafo Primeiro: A Certidão de Regularidade será expedida pelos Sindicatos Profissional e Patronal de forma individual e específica para cada licitação, com prazo de validade de 30 (trinta) dias.

Parágrafo Segundo: Não será emitida Certidão de Regularidade parcial das obrigações elencadas na presente cláusula.

Parágrafo Terceiro: Para emissão da Certidão de Regularidade será verificado o cumprimento das seguintes obrigações sindicais:

a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e patronal) – últimos 05 (cinco) anos.

b) Recolhimento de todas as contribuições constantes da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

c) Cumprimento das cláusulas constantes da Convenção Coletiva de Trabalho vigente.

Parágrafo Quarto: A falta da Certidão de Regularidade ou vencido seu prazo, permitirá às demais empresas licitantes, nos casos de concorrências, carta-convite ou tomada de preços, impugnarem o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

DISPOSIÇÕES GERAIS
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecido que nenhum Acordo Coletivo de Trabalho celebrado entre empregados e empregadores, das categorias econômicas e profissionais aqui representadas terá validade sem a assistência dos Sindicatos Patronal e Profissional, conforme preceituado pelo inciso IV, do Artigo 8º da Constituição Federal.

MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

No Município de Ribeirão Preto, empregadores e empregados, antes de ingressar em Juízo, solucionarão suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva) através do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC), instituído pelos Sindicatos da categoria.

Parágrafo Primeiro: Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, as quitações de verbas trabalhistas (sejam as rescisórias ou as anuais), deverão passar pelo NISC onde as partes (empregador e empregado) contarão com a assistência e homologação das Entidades Sindicais Profissional e Patronal.

Parágrafo Segundo: As atribuições e formas de procedimento do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC) serão reguladas por Regimento próprio.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a multa de **10%** (dez por cento) do salário nominal do empregado, multa esta que reverterá em benefício do empregado.

}

CLEBER TARGA NERATH
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP DE RIB PRETO

AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA
PRESIDENTE
SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRAO PRETO

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.