

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2023/2024

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR002097/2023

**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 19/01/2023 ÀS 10:34

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:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **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 TURISMO / AGÊNCIA VIAGENS

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

A partir de **01/01/2023**, ficam estabelecidos para as categorias profissionais de **EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TURISMO E AGÊNCIAS DE VIAGENS**, pisos salariais conforme segue:

<b>FUNÇÃO</b>	<b>VALOR</b>
Agentes de Viagem	R\$ 1.441,00
Promotor de Vendas	R\$ 1.378,00
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.378,00
Demais Funções	R\$ 1.378,00

**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 2017, 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 247 do 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 QUARTA - REAJUSTE SALARIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

Os salários vigentes em 31 de dezembro de 2022 serão reajustados em **7%** (sete por cento), com vigência a partir de 1º de janeiro de 2023.

**Parágrafo Primeiro:** A correção salarial acima corresponde ao resultado das negociações para recomposição salarial do período de 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022.

**Parágrafo Segundo:** Os salários dos empregados admitidos a partir de 01/01/2022, 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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, depósito 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

As empresas fornecerão mensalmente, até o quinto dia útil do 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\$180,00** (cento e oitenta 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 cláusula 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 QUARTA - 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 DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

Fica estabelecido o cumprimento do benefício Plano Odontológico, aos empregados e empregadores, garantindo melhores condições à categoria e concedendo vantagens e segurança aos trabalhadores, devendo ser cumprida de acordo com as condições a seguir.

### **Parágrafo Primeiro:**

I. Os procedimentos cobertos tanto para empregados quanto dependentes são: **cirurgia, dentística, diagnóstico, endodontia, odontopediatria, pacientes especiais, prótese, periodontia, radiologia, urgência, prevenção em saúde bucal.**

E, as coberturas adicionais de: **assistência recolocação profissional e assistência locação de aparelhos ortopédicos.**

II. Os procedimentos completos estabelecidos pelo rol mínimo da ANS podem ser solicitados via e-mail [atendimento@centraldosbeneficios.com.br](mailto:atendimento@centraldosbeneficios.com.br) e ou acessados através do Portal do Cliente pelo link: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

### **Parágrafo Segundo:**

I. O Sindicato estabeleceu parceria com a Win Administradora de Benefícios, que por meio da operadora de serviços odontológicos, oferece todos os procedimentos elencados no parágrafo primeiro, com exceção das cidades em processo de implementação ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento da(s) clínica(s), conforme inciso II.

II. O empregador localizado nas cidades onde ainda esteja sendo implementado o atendimento por parte da operadora do plano odontológico ou que estejam a mais de 100 km do polo de atendimento, são desobrigadas do cumprimento desta cláusula, até que chegue atendimento na cidade ou em um polo de atendimento em um raio de até 100 km de distância.

III. As cidades que não são polos de atendimento, mas estão em distância inferior a um raio de 100 km das clínicas credenciadas continuam obrigadas a cumprir esta cláusula.

IV. Os trabalhadores que estiverem nas cidades com distância superior a 100 km e desejarem fazer uso do referido benefício, poderão fazê-lo e neste caso o empregador, deverá cumprir a presente cláusula.

V. Após o imediato atendimento nas respectivas condições acima elencadas nessa cláusula, o empregador será prontamente comunicado, para que se cumpra o que está aqui estabelecido. Nestes casos, o empregador poderá, alternativamente, arcar com tal benefício para além da parceria mencionada.

### **Parágrafo Terceiro:**

I. O empregador receberá por e-mail um usuário e senha para acesso ao Portal do Cliente. Toda movimentação de empregados será feita diretamente pelo portal, ainda, 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, bem como demais informações do benefício, estarão também disponíveis nessa área. O acesso se dará pelo link: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal).

II. O empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, EMAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no mês subsequente ao mês de inclusão.

**III.** Lembramos que, para inclusão ou exclusão no benefício, caso o dia padrão caia em finais de semana ou feriados, o envio deverá ser antecipado para o último dia útil que anteceda o dia 25.

**IV.** Caso o empregador, por algum motivo, não conseguir informar dentro do prazo estipulado, não será possível efetuar alterações no boleto, vigência do benefício e nota fiscal emitida.

**V.** O Sindicato, através de parceria com a Administradora de Benefícios, se responsabiliza pelo fiel cumprimento do plano odontológico de cada um dos empregados, bem como de seus dependentes, para tanto, o empregador deverá proceder ao pagamento do valor pactuado por cada empregado, no prazo e forma estabelecido abaixo, desde que atualize a lista de inclusão e exclusão dos empregados via Portal do Cliente.

**Parágrafo Quarto:**

**I.** Para garantia das coberturas contratadas, o empregador deverá proceder o pagamento dos **R\$ 14,77** (quatorze reais e setenta e sete centavos) para o benefício por cada empregado/dependente, através de boleto bancário enviado mensalmente via e-mail.

**II.** O empregador deverá efetuar o pagamento, através de boleto bancário enviado previamente pela Administradora por e-mail, até o dia 10 do mês subsequente à inclusão do empregado para exercício do benefício.

**Parágrafo Quinto:**

No caso de empregados beneficiários afastados, após a inclusão no referido benefício, o empregador continuará responsável pelo pagamento da mensalidade dos mesmos, incentivando-os a realizar consultas preventivas ou tratamentos neste período.

**Parágrafo Sexto:**

**I.** Fica estendido a todos os dependentes de nossos representados, o direito de uso deste benefício, ao mesmo custo pago pelo empregador, valores estes que serão assumidos pelo empregado titular através de autorização para desconto em folha, o que não impede o empregador por liberalidade, em relação aos dependentes, assumir tais custos.

**II.** Aos empregados que desejarem a inclusão de seus dependentes devem preencher o formulário (disponível no Portal do Cliente) autorizando assim o desconto em folha de pagamento, juntamente com o empregador (responsável pela empresa) que também deve assinar o termo de adesão.

**III.** Caso o titular do plano não esteja mais ligado ao seu empregador, seus dependentes também serão excluídos em função da perda do vínculo.

**Parágrafo Sétimo:**

O presente benefício odontológico aplica-se a todos os empregados em toda modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: por tempo indeterminado; por prazo determinado, inclusive em período de experiência; temporário e etc.



### **Parágrafo Oitavo:**

I. A inadimplência de qualquer boleto em atraso que seja igual ou superior a 20 (vinte) dias do vencimento, acarretará a suspensão de todos os beneficiários, empregados e dependentes do plano odontológico.

II. Após a quitação de todas as pendências, o empregador deverá dar novo aceite no termo de adesão e assim encaminhar através dos meios disponíveis a relação de empregados atualizada para reinclusão, e eles serão incluídos com nova data de vigência.

III. Com a suspensão da utilização por inadimplência, o empregador é responsável pelos custos advindos da necessidade de uso de cada beneficiário e deverá efetuar o ressarcimento em dobro dos meses em que o empregado não esteve ativo no benefício, a título de indenização.

IV. Em função da continuidade da inadimplência, a cobrança será judicial e ainda, o título poderá ser protestado, por descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho, o que não isenta o empregador da quitação de pagamento(s) pendente(s).

### **Parágrafo Nono:**

I. Os empregadores que oferecem o plano odontológico previsto nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, ficam isentas de cumprir a obrigatoriedade com a parceria mencionada nesta cláusula, desde que fique comprovado, que a empresa contratada garanta o atendimento e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, e ainda que não haja prejuízo econômico aos empregados. Sendo ainda necessária comprovação anual da permanência dos empregados no benefício contratado.

II. Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail: [cadastro@centraldosbeneficios.com.br](mailto:cadastro@centraldosbeneficios.com.br), cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam/utilizarão o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que comprovem não existir ônus aos trabalhadores.

### **Parágrafo Décimo:**

O empregador deverá ler o Termo de Adesão disponível no Portal do Cliente. O aceite das condições do mesmo é obrigatório devido à natureza desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Parágrafo Décimo Primeiro: 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 7º, inciso II, da LGPD.

II. Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela operadora de serviços odontológicos 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 DÉCIMA SEXTA - PLANO DE SAÚDE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

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 Primeiro:** O Plano de Saúde, cujo valor para 2023 fica estabelecido na faixa de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) a R\$ 210,00 (duzentos e dez reais), 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.

**Parágrafo Segundo:** As empresas poderão, a seu critério, conceder aos seus empregados, condições mais vantajosas que as definidas no parágrafo primeiro, assumindo valores maiores e/ou integral do subsídio.

**Parágrafo Terceiro:** Fica a critério do empregado, a inclusão de dependentes no plano de saúde, desde que, o custo com estes dependentes, seja pago integralmente pelo empregado.

**Parágrafo Quarto:** A participação facultativa do empregado no Plano de Saúde, não configurará salário “in natura”, não se incorporando à remuneração do trabalhador para qualquer efeito, não constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e nem constitui rendimento tributável do empregado.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

No caso de falecimento de trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será pago pelo Sindicato Laboral ao(s) beneficiário(s), a importância de **R\$ 745,50**

(setecentos e quarenta e cinco reais e cinquenta centavos), mediante a apresentação da documentação necessária, cuja relação encontra-se disponível na sede do Sindicato Laboral.

Entende-se por beneficiário(s) a(s) pessoa(s) física(s) designada(s) pelo empregado para receber(em) o benefício, o qual devera(ão) ser apresentado(s) por escrito, pelo empregado a empregadora.

Se quando do falecimento, inexistir indicação de beneficiário(s), o benefício será pago a família do falecido ou a quem legalmente de direito.

**Parágrafo Primeiro:** A documentação referente ao óbito, cujo rol está disponível no Sindicato Laboral, deverá ser apresentada pelo responsável no prazo máximo de 90 (noventa) dias, improrrogável.

**Parágrafo Segundo:** A ex-empregadora do falecido deverá entregar no Sindicato, no mesmo prazo do § 1º acima a seguinte documentação: Registro de Empregados (RE) do Fundo de Garantia (FGTS) do mês anterior ao falecimento, além do Livro ou Ficha de Registro e Cópia do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT).

**Parágrafo Terceiro:** Para a manutenção deste benefício os empregadores contribuirão com a importância mensal de **R\$ 4,93** (quatro reais e noventa e três centavos) por empregado. Referida Contribuição será recolhida junto à rede bancária até o dia 10 (dez) de cada mês, em guia própria distribuída pela Entidade Sindical Profissional.

**Parágrafo Quarto:** Responsabiliza-se o empregador a remeter a Entidade Sindical Profissional, no mês da data-base, e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, a relação dos empregados existentes, tomando-se por base a quantidade de empregados constantes 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 Quinto:** Em virtude de seu caráter eminentemente social, a Contribuição tratada nesta cláusula será devida mesmo pelos empregadores que possuam planos de Assistência Médica, Seguro, Pecúlios, Previdência Social ou qualquer tipo de benefício aos seus empregados.

**Parágrafo Sexto:** Em complementação ao Auxílio Funeral supramencionado, ao (s) beneficiário (s) será também proporcionado:

**a)** Ajuda alimentícia correspondente ao fornecimento de uma cesta-básica ou vale-alimentação no valor de **R\$ 55,00** (cinquenta e cinco reais) cada pelo prazo de 20 (vinte) meses.

**b)** Ajuda financeira, no valor de **R\$ 110,00** (cento e dez reais) cada, pelo prazo de 10 (dez) meses.

**c)** Reembolso imediato ao empregador, após o efetivo pagamento e comprovação da rescisão trabalhista, do valor discriminado no TRCT, limitando-se o teto em **R\$ 425,00** (quatrocentos e vinte e cinco reais).

**Parágrafo Sétimo:** O empregador que por ocasião do óbito do trabalhador estiver inadimplente, tiver efetuado o pagamento da guia mencionada no Parágrafo Primeiro desta cláusula após o dia do vencimento ou tiver efetuado o pagamento sobre número inferior ao número de

funcionário, deverá efetuar o pagamento em dobro aos seus dependentes, dos valores concernentes às ajudas e serviços acima dispostos, eximindo a obrigação da entidade sindical.

**Parágrafo Oitavo:** Em caso de falecimento do trabalhador, o Sindicato Profissional somente concederá o auxílio-funeral desde que o seu respectivo empregador esteja cumprindo fielmente o disposto nos Parágrafos Segundo e Terceiro.

**Parágrafo Nono:** O benefício ora estabelecido não tem natureza salarial.

**Parágrafo Décimo:** A não adesão ao plano, a que título for ou inadimplência, acarretará à empresa multa mensal de **30%** (trinta por cento) do piso salarial da respectiva categoria a ser pago a cada um de seus empregados.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Os benefícios constantes nesta cláusula serão disponibilizados a quem de direito reconhecido legalmente ou a eventual beneficiário antes indicado expressamente pelo empregado à empregadora, através de formulário próprio, os quais assumirão a responsabilidade civil e criminal por eventual ato de improbidade ou gestão indevida dos mesmos.

**Parágrafo Décimo Segundo:** A partir de janeiro/2021 as empresas poderão disponibilizar o benefício previsto nesta cláusula aos seus empregados através de outras empresas existentes no mercado, como assim queiram, desde que seja garantido ao empregado o mesmo valor indenizatório previsto nesta cláusula (**R\$2.900,00**), sob pena de incidência da multa prevista no parágrafo décimo desta cláusula.

#### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO CRECHE**

As empresas onde trabalharem 30 (trinta) empregadas ou mais no mesmo local de trabalho, com mais de 16 (dezesesseis) 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 DÉCIMA NONA - 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.

**Parágrafo Único:** O empregado no ato de sua contratação deverá cientificar o empregador por escrito que possui filho excepcional, sob pena de perder o direito ao recebimento do referido benefício.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

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\$ 9,32** (nove reais e trinta e dois centavos) 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 cláusula.

**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 PRIMEIRA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR EMERGÊNCIA MÉDICA**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

**BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM ATENDIMENTO PRÉ-HOSPITALAR PARA CASOS DE EMERGÊNCIAS E URGÊNCIAS MÉDICAS E CONSULTAS MÉDICAS E EXAMES COM DESCONTO** - Por esta cláusula, todos os trabalhadores no Município de Ribeirão Preto abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, 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 REGULAÇÃO 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\$ 9,90** (nove reais e noventa 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](mailto: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 7º, 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 SEGUNDA - PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

O **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL** estabelecido na presente cláusula visa garantir melhores condições à categoria, proporcionando segurança e vantagens aos trabalhadores e empregadores.

**Parágrafo Primeiro:** Fica estabelecida a obrigatoriedade do presente Seguro, para cumprimento pelo empregador, no valor mensal de **R\$ 33,20** (trinta e três reais e vinte centavos) por empregado, estando asseguradas as seguintes coberturas e assistências:

<b>ASSISTÊNCIAS PARA OS TRABALHADORES</b>			
<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>PARCELAS</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
KIT NATALIDADE	R\$ 450,00	-	Nascimento de filho(a) da empregada titular.
CESTA BÁSICA	R\$ 500,00	1	Afastamento por doença por período superior a 60 dias.
COMPLEMENTO DE REMUNERAÇÃO POR AFASTAMENTO	R\$ 1.000,00	1	Afastamento por doença por período superior a 90 dias.

REEMBOLSO CRECHE	R\$ 600,00	1	Matrícula do(a) filho(a) em creche particular.
CASAMENTO	R\$ 900,00	1	Em caso de casamento do titular.
APOSENTADORIA	R\$ 2.000,00	1	Aposentadoria do titular.
REEMBOLSO MATERIAL ESCOLAR	Até R\$ 500,00	1	Aquisição de material escolar de filho(s) matriculado(s) em escola particular no ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano).
ASSISTÊNCIA NUTRICIONAL	-	-	Disponibiliza apoio nutricional ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA FITNESS	-	-	Disponibiliza assistência "personal fitness" ao titular por telefone.
ASSISTÊNCIA PSICOLÓGICA	-	-	Disponibiliza apoio psicológico ao titular por telefone ou videochamada, priorizando a saúde mental.
ASSISTÊNCIA JURÍDICA	-	-	Disponibiliza orientação jurídica on-line ao titular (chat ou parecer).
CLUBE DE VANTAGENS	-	-	Rede nacional de descontos.
ASSISTÊNCIA EINSTEIN CONECTA	-	-	Serviço de orientação médica online direto do celular ou computador do paciente, 24 horas por dia, 07 (sete) dias por semana. Para utilização é necessário se cadastrar na plataforma e é preciso ter acesso à internet.

#### **COBERTURAS SECURITÁRIAS PARA OS TRABALHADORES**

<b>BENEFÍCIOS</b>	<b>VALOR</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
MORTE ACIDENTAL - MA	R\$ 15.000,00	Morte do segurado em consequência exclusiva de acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
DIÁRIA DE INTERNAÇÃO HOSPITALAR POR ACIDENTE - DIHA	Até 30 diárias de R\$ 200,00 cada	Em caso de hospitalização causada exclusivamente por acidente pessoal coberto, exceto se decorrente de riscos excluídos.
4 SORTEIOS MENSAIS	R\$ 500,00	Valores líquidos de Imposto de Renda.



(SÉRIE FECHADA)			
ASSISTÊNCIAS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	PARCELAS	DESCRIÇÃO
REEMBOLSO DE RESCISÃO	Até R\$ 2.000,00	1	Pagamento de rescisão de empregado com no mínimo sete anos de vínculo empregatício ininterrupto em regime CLT.
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	R\$ 1.000,00	1	Verba para treinamento em razão da admissão de trabalhador acima de 60 anos ou que tenha deficiência ou estagiário.
LICENÇA-PATERNIDADE	R\$ 450,00	1	Licença do empregado titular.
LICENÇA-MATERNIDADE	R\$ 600,00	1	Licença da empregada titular.
AFASTAMENTO POR ACIDENTE DE EMPREGADO	R\$ 1.500,00	1	Afastamento do titular por acidente, superior a 30 dias.
ALÔ SAÚDE MENTAL	-	-	Suporte às empresas no desenvolvimento da saúde mental dos colaboradores por meio de um programa em áreas especializadas.
COBERTURA SECURITÁRIA PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	VALOR	DESCRIÇÃO	
RESCISÃO TRABALHISTA EM CASO DE MORTE ACIDENTAL	Até R\$ 2.000,00	Reembolso de despesas com pagamento de verbas rescisórias, em consequência exclusiva de morte acidental do segurado, exceto se decorrente de riscos excluídos.	

**Parágrafo Segundo:**

I - As entidades signatárias deste instrumento estabeleceram parceria com a Central dos Benefícios que será responsável por toda gestão e viabilização das apólices de seguro emitidas por intermédio das Empresas Seguradoras que garantirão a toda categoria o **PROGRAMA BEM-ESTAR INTEGRAL**.

II - Para que haja o pleno cumprimento da presente cláusula, o empregador deve se cadastrar no Portal do Cliente disponível no endereço: [www.centraldosbeneficios.com.br/portal](http://www.centraldosbeneficios.com.br/portal), dar o aceite ao **TERMO DE ADESÃO** na contratação e recontração do benefício para assim, ter pleno acesso ao Sistema Integrado de Benefícios – SIB, bem como demais informações do presente seguro

**III** - Toda a movimentação inclusive, será realizada pelo portal SIB, bem como, acesso a serviços de emissão de 2ª via de boletos, extrato de vidas ativas, certificado e demais informações do benefício.

**IV** - O empregador, por meio Portal do Cliente, deverá informar os seguintes dados dos empregados: **NOME COMPLETO, CPF, DATA DE NASCIMENTO, TELEFONE CELULAR DO EMPREGADO, E-MAIL DO EMPREGADO, NOME DA MÃE, DATA DE ADMISSÃO E OU DEMISSÃO**, até o dia 25 de cada mês contendo os empregados admitidos e ou demitidos. Sendo a vigência iniciada no próprio mês do envio destes dados.

**V** - O aceite das condições do Termo de Adesão é obrigatório no momento da contratação, devido à natureza desta Convenção Coletiva de Trabalho.

### **Parágrafo Terceiro:**

**I** - Para garantia das coberturas e assistências contratadas nesta cláusula, o empregador deve arcar integralmente com o custo deste programa efetuando o pagamento do valor estabelecido no parágrafo primeiro e atendendo às demais condições da presente cláusula, não podendo o mesmo efetuar quaisquer tipos de descontos dos empregados.

**II** - O empregador fica isento da obrigatoriedade de inclusão de empregados afastados no programa. Caso existam trabalhadores, que foram afastados após sua inclusão no referido programa, o empregador continua responsável pelo pagamento das mensalidades.

**III** - Caso o empregado tenha trabalhado no mínimo um dia, ele ficará ativo no programa até o último dia do mês, sendo assim, o nome dele constará no boleto de vigência referente ao mês coberto, lembrando que, cabe ao empregador informar a demissão de empregado dentro do prazo previsto no Termo de Adesão assinado pelo empregador.

**IV** - O presente programa aplica-se a todos empregados em qualquer modalidade de contrato de trabalho, sendo elas: contrato de trabalho por tempo indeterminado, por prazo determinado, por período de experiência, temporário entre outras modalidades com previsão na Consolidação das Leis do Trabalho, ou aceitas pela jurisprudência.

**V** - Após adesão do empregador ao seguro, todos empregados receberão, no e-mail informado pela empresa, login e senha para acesso a plataforma SIB, onde estará disponível seu Certificado Individual expedido pela Empresa Seguradora contratada, juntamente com Manual de Regras e Orientações e demais informações essenciais.

### **Parágrafo Quarto:**

**I** - Em caso de prejuízo ao empregado por inadimplência e/ou descumprimento pelo empregador, o empregador configurar-se-á inteiramente como responsável pelo pagamento das garantias estabelecidas nesta cláusula, quando da ocorrência de tais eventos, bem como, permanece regularmente responsável pelo descumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, assumindo todo ônus pelo indevido descumprimento.

**II** - Em virtude do descumprimento e manifesta lesão ao direito coletivo dos empregados, o empregador fica obrigado a indenizar o empregado em 10% (dez por cento) do valor total de todos os eventos cobertos, devendo ainda este valor ser multiplicado pelo número de

empregados, sem prejuízo da aplicação da cláusula de penalidade prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Quinto:**

I - Os empregadores que oferecem os mesmos benefícios previstos nesta cláusula aos seus empregados por meio de outro prestador contratado, desde que fique comprovado, que tal prestador garanta todas as indenizações desta cláusula, bem como os pagamentos dos benefícios e vantagens previstos no parágrafo primeiro desta cláusula através de uma Seguradora contratada e desde que, não sejam inferiores e/ou em menor quantidade dos que lá estão elencados, estão desobrigadas de cumprir a presente cláusula com a parceria mencionada.

II - Para análise das condições do benefício oferecido, o empregador deve enviar para o e-mail do Sindicato profissional cópia do contrato ou proposta com o prestador de serviço, a relação dos empregados que utilizam o benefício, o último boleto pago ao prestador com autenticação bancária legível e demais documentos que comprovem não existir ônus aos trabalhadores, sendo ainda necessário comprovação anual da permanência dos trabalhadores no benefício contratado.

**Parágrafo Sexto:**

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 7º, inciso II, da LGPD.

II - Em complemento à precípua base legal supramencionada, considerando a celebração de contratos específicos pela parceria 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 art. 2º da referida Lei.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 conseqüentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

### **Ferramentas e Equipamentos de Trabalho**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 TRIGÉSIMA OITAVA - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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 - 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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 SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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 QUADRAGÉSIMA NONA - 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 - CONTRIBUIÇÃO SINDICATO PROFISSIONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

Considerando as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho), com base nas disposições contidas no Artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisões proferidas pelo Poder Judiciário Trabalhista e manifestações e entendimentos dos Órgãos do Ministério Público do Trabalho, preservando a manutenção da infraestrutura da entidade sindical e, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independentemente da condição do trabalhador ser associados ou não, de acordo com assembleia realizada pelo Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto ficou estabelecida a contribuição negocial conforme segue:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2023, a importância equivalente a **1%** (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto mensal a **R\$30,00** (trinta reais), a título de contribuição negocial.

**Parágrafo Primeiro:** Dos empregados que vierem a ser contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, o direito de oposição, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto.

**Parágrafo Segundo:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SEMPRETURH/RP em guias próprias fornecidas pelo Sindicato, até o dia 10 do mês subsequente ao vencido, acompanhada da relação nominal dos empregados, sob pena de pagamento de multa de 10% (dez por cento) do valor devido, acrescido de juros e correções legais.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado ao trabalhador o direito de apresentar oposição, através de carta escrita de próprio punho, até 10 (dez) dias antes do primeiro desconto, endereçada para o Sindicato Profissional.

Os empregados que não se opuserem ao desconto no prazo estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, farão jus imediatamente aos serviços e benefícios oferecidos pelo Sindicato, não lhes sendo permitido pleitear, posteriormente, a restituição dos valores mensais pagos a título da contribuição estabelecida na presente cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente para manutenção do Sindicato e prestação de serviço aos empregados.

**Parágrafo Quinto:** O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de contribuição negocial é de inteira responsabilidade da empresa, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto e seu respectivo repasse ao SEMPRETURH/RP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICATO PATRONAL CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL-ASSISTENCIAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/01/2023 a 31/12/2023**

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, deliberaram 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.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - 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, impugnam o processo licitatório por descumprimento da Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **Disposições Gerais**

#### **Regras para a Negociação**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - 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