

SINDICATO DAS AGENCIAS DE VIAGENS E REPRESENTACOES TURISTICAS DE RIBEIRAO PRETO
EREGIAO, CNPJ n. 04.833.755/0001-28, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a),
ANTÔNIO SÉRGIO IGNÁCIO;

E

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). WALDEMAR NERATH FILHO**; 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
fevereiro de 2018 a 31 de janeiro de 2019 e a data-base da categoria em 01º de fevereiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Empregados em Turismo e
Hospitalidade de Ribeirão Preto e das Agências de Viagem e Representações Turísticas de Ribeirão
Preto e Região, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP,
Cravinhos/SP, Guará/SP, Ipuã/SP, Jardinópolis/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP,
Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Sales Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP,
São Simão/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP e Sertãozinho/SP.

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica assegurado a todos os empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho,
piso salarial estipulados nos seguintes valores:

- a) Agentes de Viagem R\$ 1.163,70 (hum mil cento e sessenta e três reais e setenta centavos)
- b) Promotor de Vendas R\$ 1.096,97 (hum mil e noventa e seis reais e noventa e sete centavos)
- c) Auxiliar Administrativo.....R\$ 1.096,97 (hum mil e noventa e seis reais e noventa e sete centavos)
- d) Demais Funções.....R\$ 1.096,97 (hum mil e noventa e seis reais e noventa e sete centavos)

§1º - Promotor de Vendas – profissional que promove a empresa em área externa, remunerado
através do fixo pré-estabelecido no item 02, letra “b”, ao qual fica assegurado o direito ao
recebimento de comissões, em que o percentual será estabelecido contratualmente entre
empregados e empregadores.



§2º - GARANTIA MÍNIMA – Fica estabelecido que comissionista puro, isto é, aquele que percebe salário somente à base de comissões e o vendedor comissionista misto, isto é, aquele que recebe parte fixa mais comissões, farão jus a uma garantia-mínima mensal em valor correspondente a R\$ 1.163,70 (hum mil cento e sessenta e três reais e setenta centavos), observando o seguinte:

i.i caso a soma das comissões e respectivos repouso semanais remunerados do vendedor comissionista puro não atingir o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

i.ii caso a soma das comissões, seus respectivos repouso semanais remunerados e salário fixo do vendedor comissionista misto não atingir o valor da garantia-mínima, o empregador deverá fazer a necessária complementação.

CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

Os salários dos integrantes das categorias profissionais abrangidas pela presente Convenção Coletiva do Trabalho serão atualizados, em 01 DE FEVEREIRO DE 2017 pela aplicação do percentual de 3% (três por cento) incidente sobre a convenção coletiva de trabalho do período de fevereiro de 2017 a janeiro de 2018.

§ 1º – Nos recibos de pagamento de salário deverá constar necessariamente o valor do salário nominal da respectiva função do trabalhador.

§ 2º – Os funcionários admitidos durante a vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2017/2018 terão reajustes proporcionais à 1/12 da correção anual, sobre o salário admissional respeitando-se os valores dos pisos salariais vigentes nesta Convenção 2018/2019.

CLÁUSULA QUINTA - GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL

Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão perceber o salário inferior ao dos empregados dispensados, excluídas as vantagens pessoais, desde que para exercer trabalho na mesma função. Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo.

CLÁUSULA SEXTA - 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.



CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

A empresa fica obrigada a partir do trigésimo primeiro dia e enquanto durar a substituição, a pagar ao empregado o mesmo salário do substituído.

CLÁUSULA OITAVA - 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.

§ 1º – Não incidirá mora salarial prevista no “caput” desta cláusula, desde que o salário do mês anterior seja pago até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

§ 2º – O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente 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.

CLÁUSULA NONA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

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.

§ ÚNICO – Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS

É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado, ordem bancário de crédito desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, o trabalhador tenha sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - 13º SALÁRIO

O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente até o dia 20 de dezembro de cada ano, aplicando-se multa por mora salarial de 1/12 (um doze avos) do salário por mês de atraso.



CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - DOS PRÊMIOS.

Os prêmios de quaisquer naturezas, desde que pagos com habitualidade, integrarão os salários dos empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - HORAS EXTRAS

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

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho exercido no período noturno compreendido entre 22:00 e 05:00 horas, será remunerado com um adicional de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora normal.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO ALIMENTAÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de auxílio alimentação, o valor de R\$ 142,46 (cento e quarenta e dois reais e quarenta e seis centavos), até o quinto dia útil do mês, através de Cartão Alimentação e ou no recibo de pagamento de salário, arcando o empregado em contrapartida com a quantia de R\$ 2,20 (dois reais e vinte centavos).

§ 1º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim;

§ 2º – Os empregados receberão o auxílio alimentação referente aos meses em que ocorreu a sua contratação ou dispensa, de forma proporcional aos dias trabalhados;

§ 3º – O benefício deverá ser fornecido durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos, limitada a concessão do benefício a 60 (sessenta) dias;

§ 4º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto nesta cláusula, originados pela omissão da empresa, fica pactuado o direito à indenização dos benefícios não pagos, acrescidos do pagamento da multa de 25% (vinte e cinco por cento).



§ 5º - Os empregadores que no início da vigência desta Convenção Coletiva já estiverem se utilizando de outras ferramentas de Cartão Alimentação para o fornecimento do benefício, poderão mantê-los desde que respeitadas as condições prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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-o no contra-cheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como "benefício de transporte".

§ 1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS.

§ 2º - 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.

§ 3º - A ausência do empregado ao serviço, em razão do não fornecimento do vale transporte, não deverá ser considerada falta.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - EMERGÊNCIAS E URGÊNCIAS MÉDICAS

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.

§ 1º – 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 Suscitante e Suscitado, solicitado via telefone pelo nº 3512.4433.
- b) Atendimento médico 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.
- c) Atendimento por equipes constituídas por 01 (um) médico emergencialista, 01 (um) técnico de enfermagem 01 (um) motorista resgatista treinados para essas funções.
- d) Orientação Médica Via Telefone 24 (vinte e quatro) horas por dia, recebendo chamados através do nº3512.4433, para casos sintomáticos pouco cronificados.



§ 2º – Para a viabilidade financeira desta assistência, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho as empresas a título de contribuição financeira, recolherão à gestora Medica Emergências Médicas Ltda., através de guia própria, o valor de R\$ 5,47 (cinco reais e quarenta e sete centavos), por empregado que possua, 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.

§ 3º – Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores contribuirão com R\$ 2,73 (dois reais e setenta e três centavos), por empregado; podendo ou não à critério do empregador o saldo restante de R\$ 2,73 (dois reais e setenta e três centavos), ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

§ 4º – O empregador que, por ocasião da situação emergencial sofrida pelo trabalhador, estiver inadimplente por falta de pagamento, 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.

§ 5º – O empregador que descontar do trabalhador, a contribuição para custeio deste benefício, e não o repassar à gestora da assistência, ou, não aderir à mesma, deverá devolver ao empregado, os valores descontados e não repassados, bem como, multa mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria.

§ 6º – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

§ 7º – 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.

§ 8º - Fica garantido ao trabalhador não sindicalizado o direito de oposição ao referido desconto, e para se manifestar terá o prazo de até 10 (dez) dias anteriores ao primeiro desconto a contar da data base, tendo como prazo máximo dia 20 de fevereiro de 2017 ou primeiro dia útil subsequente, devendo o opositor comparecer pessoalmente na sede do sindicato profissional, para assinar o requerimento da isenção em 03 (três) vias sendo que uma das vias protocoladas deverá ser encaminhada diretamente pelo interessado ao seu respectivo empregador. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.



CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será pago pelo Sindicato suscitante ao (s) beneficiário (s), a importância de R\$ 1.491,00 (hum mil, quatrocentos e noventa e um reais), mediante a apresentação da documentação necessária, cuja relação encontra-se disponível na sede do sindicato da categoria. Entende-se por beneficiário (s) a pessoa (s) física (s) designada (s) pelo empregado para receber (em) o benefício. Ainda o beneficiário (s) deverá (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.

§ 1º - A documentação referente ao óbito, cujo rol está disponível no Sindicato, deverá ser apresentada pelo responsável no prazo máximo de 90 (noventa) dias, improrrogável.

§ 2º - 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).

§ 3º - 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;

§ 4º - 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;

§ 5º - 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;

§ 6º - Em complementação ao Auxílio Funeral supra mencionado, ao(s) beneficiário(s) será também proporcionado:

- a) Ajuda alimentícia correspondente ao fornecimento de uma cesta-básica ou vale-alimentação no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) cada pelo prazo de 20 (vinte) meses;
- b) Ajuda financeira, no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte 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\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

§ 7º – O empregador que por ocasião do óbito do trabalhador estiver inadimplente, tiver efetuado o pagamento da guia mencionada no §1º desta cláusula após o dia do vencimento ou tiver efetuado o pagamento por valor inferior ao devido, deverá efetuar o pagamento em dobro aos seus dependentes, dos valores concernentes às ajudas e serviços acima dispostos, eximindo a obrigação da entidade sindical;

§ 8º – 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 no § 2º e 3º;

§ 9º – Os benefícios ora estabelecidos não tem natureza salarial;

§ 10º – 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;

§ 11º – 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE.

Nas empresas onde trabalharem pelo menos 30 (trinta) empregadas 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, a importância equivalente a 5% (cinco por cento) do salário mínimo vigente no país, por filho menor até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

PARÁGRAFO ÚNICO – Este benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

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, cujo importância será destinada ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão



Preto, o qual se incumbirá de prestar a todos os integrantes das categorias profissionais abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho serviços e assistências conforme relação à disposição em sua sede social.

§ 1º - Obriga-se o empregador a remeter à Entidade Sindical Profissional, no mês da data base, e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, a relação dos empregados pertencentes, tomando-se por base a quantidade de empregados constante no campo "total de empregados do ultimo dia do mês informado" do CAGED do mês anterior ou do ultimo informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for.

§ 2º - As empresas que a qualquer título deixarem de recolher a contribuição estabelecida no caput desta cláusula, terão que obrigatoriamente reverter-la em benefício dos seus empregados, acrescida de multa mensal de 10% (dez por cento).

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - NOVOS EMPREGADOS

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 ao desconto aos empregados não associados, no prazo de 10 (dez) dias que anteceder ao primeiro desconto. O desconto e repasse da importância devida pelo empregado a título de Contribuição Negocial 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 VIGÉSIMA QUARTA - HOLERITES E RECIBOS DE PAGAMENTOS

Nos recibos de pagamentos de salários ou demais direitos do empregado, deverão constar necessariamente, o valor do salário nominal da respectiva função do trabalhador.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PEDIDO DE DEMISSÃO

O ato de pedido de demissão firmado por empregado, só será válido quando feito com a assistência do sindicato da categoria profissional ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho, independentemente do tempo de serviço do empregado, sob pena de impossibilidade da empresa em efetuar quaisquer descontos na rescisão do empregado, cabendo ao empregador comunicar por



escrito ao empregado à comparecer na sede do sindicato profissional ou perante ao Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVISO PRÉVIO

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

§ 1º – 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.

§ 2º – 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.

§ 3º – 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 art. 488 da CLT.

§ 4º – O empregado que tenha mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e 03 (três) anos de serviço na empresa, fará jus ao aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, exceto na rescisão por justa causa, sendo que 15 (quinze) dias deverão ser indenizados, incidindo todos os reflexos de direito.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

Conforme Lei nº 9.601/98 regulamentada pelo Decreto nº 2.490/98, o novo Contrato de Trabalho é válido para qualquer atividade empresarial exercida pela empregadora, entretanto, só terá eficácia se constituir acréscimo ao quadro de funcionários e for firmado por intermédio de Acordo Coletivo de Trabalho assistidos pelos Sindicatos dos Empregados e Empregadores.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia 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 PRIMEIRA - TRANSFERENCIA 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 60 (sessenta) 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - 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 referido, 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.



PARAGRAFO ÚNICO – O Trabalhador que obtiver o benefício estabelecido no “caput” desta Cláusula, deverá comunicar o fato por escrito ao respectivo empregador. Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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 dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto, 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 convênio próprios.

§ 1º – 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.

§ 2º – As empresas que aderirem especificamente ao convênio médico ambulatorial mantido pelo Sindicato Patronal, arcarão com um custo mensal por empregado a ser estabelecido em contrato apartado, estando incluso ainda neste convênio tanto os exames admissional, demissional, periódico, de retorno ao trabalho e de mudança de função, como também acompanhamento e assessoria em processos judiciais, seja na área cível ou trabalhista, que tenham por objeto fatos relacionados à Saúde Ocupacional, desde que tais demandas judiciais sejam movidas por empregados que estejam ou já foram beneficiados pelo presente convênio.

§ 3º – Os exames ocupacionais descritos no parágrafo anterior respeitarão a periodicidade e prazos determinados pela legislação trabalhista em vigor, sendo emitido após a realização dos respectivos exames o “Atestado de Saúde Ocupacional – ASO”.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

As empresas fornecerão, gratuitamente, uniformes aos seus empregados, podendo exigir sua utilização, sob pena de advertência devendo os mesmos, serem devolvidos, no estado de uso em que se encontrarem, quando da rescisão do contrato de trabalho.

PARÁGRAFO ÚNICO – Fica assegurado a empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, por ocasião do desligamento do empregado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

É garantido as mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO

O valor correspondente aos salários dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho não poderá sob nenhuma hipótese ser inferior ao piso salarial estabelecido para a sua função. As empresas que adotarem turno de 04 (quatro) horas, remunerarão seus funcionários em 50% (cinquenta por cento) do piso salarial fixado para sua função.

§ 1º – Turno Fixo 12/36: Fica facultado às empresas à compensação de horas, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (doze horas consecutivas de trabalho por trinta e seis horas de descanso);

a) Os empregados que trabalham em regime de 12x36 não fazem jus à dobra salarial pelo trabalho realizado em dias de repouso e feriados;

b) É indispensável o intervalo intrajornada nos casos previstos no parágrafo primeiro.

c) Não será permitido em nenhuma hipótese a extrapolção das 12 horas trabalhadas, sob pena de



descaracterização do regime desta escala.

§ 2º – Fica facultado as empresas a utilização de jornada de seis horas diárias, desde que respeitando opagamento de salário relativo a 180 (cento e oitenta) horas mensais pagos de forma fixa e mensal, e ainda observados os seguintes critérios:

a) somente será admitida a jornada de seis horas para contratos firmados a partir de 1º de junho de 2004;

b) Para os contratos existentes anteriormente, não poderá sob nenhuma hipótese, ser reduzida a jornada de 8 (oito) horas para 6 (seis) horas;

c) Para que seja permitida a jornada de 6 (seis), deverá obrigatoriamente sob pena de nulidade, ter que ser firmado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 3º - Para implantação de quaisquer escala de trabalho não prevista nesta cláusula, deverá obrigatoriamente sob pena de nulidade, ter que ser firmado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

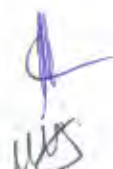
As horas excedentes da jornada normal de trabalho do trabalhador serão acumuladas através de um Banco de Horas, desde que a soma das mesmas não ultrapasse a média diária de 02 (duas) horas, sob pena de descaracterização do regime. A empresa em comum acordo com o empregado, escolherá a data que melhor convir para o referido descanso, dentro de um período máximo de 6 (seis) meses, sob pena de incorrer no disposto na cláusula 14 desta Convenção.

§ 1º - Os horários de intervalo e de intrajornada deverão ser respeitados, e não serão acumulados no banco de horas.

§ 2º - As horas acumuladas, bem como as folgas correspondentes, deverão ser informadas mensalmente, por escrito, ao respectivo empregado, no qual a sua inaplicabilidade invalidará o banco de horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

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, desde que o acompanhante seja menor de 14 (quatorze) anos, e no máximo 3 (três) dias em cada mês.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FALTAS JUSTIFICADAS

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

- a) 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 contarão a partir do dia subsequente.
- b) 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 SÉTIMA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA DO ESTUDANTE

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo e feriado, salvo atividades em escala de folgas.

§ 1º – 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.

§ 2º – O comunicado de férias deverá ocorrer com no mínimo 30 dias de antecedência ao início de gozo do benefício.

§ 3º – Os pagamentos das férias, bem como, seu eventual adicional, deverá ocorrer até dois dias antes do dia de início do período de gozo do benefício.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA ADOTANTE

Fica garantida licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, no caso de adoção de crianças na faixa etária de 0 (zero) a 01 (um) ano de idade, e de 60 (sessenta) dias no caso de adoção de crianças na faixa etária 01 (um) ano a 04 (quatro) anos, e de 30 (trinta) dias no caso de

adoção de crianças na faixa etária 04 (quatro) anos a 08 (oito) anos nos termos do art. 392 da CLT, desde que comunicado a empresa por escrito nos primeiros 30 (trinta) dias do fato.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

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.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

Somente serão fornecidas, quando requeridas às entidades sindicais que subscrevem a presente Convenção, Certidões de Regularidade de obrigações Sindicais, desde que as empresas tenham cumprido os seguintes requisitos:

- a) recolhimentos de todas as contribuições previstas em Lei e nesta Convenção;
- b) recolhimentos das contribuições a Administradora do benefício previsto na cláusula 10 desta Convenção;
- c) cumprimento integral desta Convenção;
- d) cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletiva, de trabalho previstas na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em legislação complementares concernentes à matérias trabalhistas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, será devida nos meses **MARÇO/ 2018 e SETEMBRO/2018**, sejam ou não associadas à entidade sindical patronal, uma importância à título de Contribuição

Assistencial Patronal, de acordo com a seguinte tabela:..... R\$ 100,00



§ 1º - Referida Contribuição Assistencial Patronal terá que ser recolhida até 15 de março e 15 de setembro de 2018, em guias fornecidas pela entidade sindical patronal; podendo ser prorrogada por mera de liberalidade do sindicato.

§ 2º - Caso os recolhimentos não sejam efetivados nas datas estabelecidas, sofrerão multa de 2% (dois por cento), acrescidos de juros de mora de 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, será devida nos meses JULHO/ 2018 e DEZEMBRO/2018, sejam ou não associadas à entidade sindical patronal, uma importância à título de

Contribuição Confederativa Patronal, de acordo com a seguinte tabela: R\$ 100,00

§ 1º - Referida Contribuição Confederativa Patronal terá que ser recolhida até 15 de julho e 15 de dezembro de 2018, em guias fornecidas pela entidade sindical patronal; podendo ser prorrogada por mera deliberalidade do sindicato.

§ 2º - Caso os recolhimentos não sejam efetivados nas datas estabelecidas, sofrerão multa de 2% (dois por cento), acrescidos de juros de mora de 1% (um por cento) por mês subsequente de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no artigo 513, alínea "e" da CLT, de acordo com decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário n. 189.960-3, publicada no DJU em 10.08.2001 e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infra-estrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independente de ser associados ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2017, 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.

As importâncias descontadas deverão ser recolhidas ao SEMPRETURH/RP em guias próprias fornecidas, 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. O SEMPRETURH/RP publicou Edital de Convocação junto ao Jornal D.O.U., em data de 15 de dezembro de 2015 - pagina A 11, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador interessado em carta de próprio na sede da entidade. Ficando sem validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.



Fica consignado que o desconto efetuado a título de contribuição negocial profissional é utilizado mensalmente em benefício dos empregados, através da disponibilidade de serviços e benefícios aos mesmos, cujo rol encontra-se disponível na sede do Sindicato e ou pelo site: www.sempreturh.com.br, gratuitamente.

PARÁGRAFO ÚNICO. Os empregados que não se opuserem ao desconto no prazo estabelecido nesta convenção coletiva de trabalho, farão jus imediatamente aos serviços e benefícios mencionados no caput deste item, não lhes sendo permitido pleitear, posteriormente, a restituição dos valores mensais gastos a este título.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - DISSÍDIO COLETIVO - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONSECTÁRIOS

Nos casos em que as negociações coletivas forem levadas a Juízo através de Dissídio Coletivo, aos empregados ficam garantidos os salários e consectários, desde que despedidos sem justa causa, a partir da data do julgamento até 90 (noventa) dias após a publicação do acordo, limitado o período máximo de 120 (cento e vinte) dias.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS

Obriga-se o empregador a remeter à Entidade Sindical Profissional, uma vez no ano, no mês de julho a relação dos empregados pertencentes às categorias profissionais representados pela entidade suscitante.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Fica estabelecido que nenhum acordo celebrado entre empregados e empregadores, das categorias econômicas e profissionais aqui representadas terá validade sem a assistência dos sindicatos patronais e dos empregados, conforme preceituado pelo inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - 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.



CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÕES

Na homologação do Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, respeitado os prazos estabelecidos pelo art. 477 da CLT, quando realizadas no Sindicato Profissional, deverão obrigatoriamente estar acompanhados dos seguintes documentos:-

- a) Carta de preposição;
- b) Termo de rescisão de contrato de trabalho em 5 (cinco) vias;
- c) Comunicado de dispensa em 3 (três) vias;
- d) Exame médico demissional em 3 (três) vias;
- e) Guias CD para requerimento do seguro desemprego, quando necessário;
- f) Extrato analítico do FGTS;
- g) Guia de recolhimento rescisório;
- h) Prova de quitação de todas as Contribuições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
- i) Holerites dos últimos 12 meses trabalhados.

§ 1º – Se o dia do vencimento do aviso prévio recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior.

§ 2º – No caso de impossibilidade de homologação do TRCT nos prazos relacionados no § 6º do artigo 477 da CLT, a empresa poderá, desde que por motivo idôneo e justificável, apresentado por escrito, efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado, no dia do vencimento, devendo, entretanto, comparecer no sindicato da categoria profissional, munido do comprovante de pagamento, para homologação juntamente com o empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de lhe ser aplicada multa no valor do maior salário base recebido pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho.

§ 3º – No caso de impossibilidade do empregador em entregar o TRCT nos prazos relacionados no § 6º do artigo 477 da CLT, aos empregados com menos de 1 (um) ano, a empresa poderá efetuar o pagamento da rescisão dos contratos de trabalho no dia do vencimento, devendo, entretanto, entregar diretamente ao empregado o TRCT e a CD/SD, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de lhe ser aplicada multa no valor do maior salário base recebido pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho.



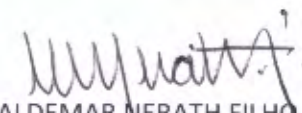
CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - PERÍODO DE VIGÊNCIA

Nos termos do Art. 614, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, a presente Convenção Coletiva de Trabalho já estará produzindo seus efeitos legais a partir de 01 DE FEVEREIRO DE 2018, expirando-se em 31 DE JANEIRO DE 2019, independentemente do tempo que o órgão do Ministério do Trabalho levar para o exclusivo fim de registro e arquivamento.



ANTÔNIO SÉRGIO IGNÁCIO
Presidente

SINDICATO DAS AGÊNCIAS DE VIAGENS E REPRESENTAÇÕES TURÍSTICAS DE RIBEIRÃO
PRETO E REGIÃO



WALDEMAR NERATH FILHO

Presidente
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPEDAGEM DE RIBEIRÃO PRETO