

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

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

E

SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS DE RIBEIRÃO PRETO, CNPJ n. 07.179.841/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. PAULO CORREIA BRAGA;  
celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA 1ª - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA 2ª – ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a categoria de EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS com abrangência territorial em Altinópolis, Barrinha, Batatais, Brodowski, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Ipuã, Jardinópolis, Luis Antonio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlandia, Pontal, Ribeirão Preto, Sales Oliveira, Santa Rosa de Viterbo, São Joaquim da Barra, São Simão, Serra Azul, Serrana, Sertãozinho.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA 3ª – PISO SALARIAL

#### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

A partir de 01/01/2019, ficam estabelecidos para a categoria profissional de EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS pisos salariais conforme segue:

FUNÇÃO	VALOR
Menor Aprendiz	R\$ 1.012,74
Recepcionista	R\$ 1.135,55
Mensageiro	R\$ 1.135,55
Servente	R\$ 1.135,55
Copeira	R\$ 1.135,55
Auxiliar de Limpeza	R\$ 1.135,55
Porteiro	R\$ 1.135,55
Vigia	R\$ 1.135,55
Lactarista	R\$ 1.135,55
Cozinheiro	R\$ 1.362,66
Auxiliar de Cozinha	R\$ 1.135,55
Assistente Social	R\$ 1.657,34
Operador de Telemarketing	R\$ 1.135,55
Cuidador de Idoso	R\$ 1.135,55
Auxiliar de Enfermagem	R\$ 1.472,41
Técnico de Enfermagem	R\$ 1.657,34
Coordenador Pedagógico	R\$ 2.413,31
Professor de Educação Infantil – Terceiro Setor	R\$ 2.413,31
Monitor – Terceiro Setor	R\$ 1.447,73
Educador Social – Terceiro Setor	R\$ 1.890,64
Auxiliar de Educação Infantil – Terceiro Setor	R\$ 1.236,83

Instrutor de Atividade de Educação Física – Terceiro Setor	R\$ 1.890,64
Demais Funções	R\$ 1.135,55

**Parágrafo Primeiro:** 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:

- Os jovens serão contratados como Auxiliares nas funções requisitadas pelos empregadores, com a finalidade de aprenderem o ofício laboral;
- Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** 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.

### Reajustes, Correções Salariais

#### CLÁUSULA 4ª – REAJUSTE SALARIAL

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

Os salários vigentes em 31 de dezembro de 2018 serão reajustados em 3,5% (três e meio por cento), com vigência a partir de 1º de janeiro de 2019.

**Parágrafo Primeiro:** A correção salarial acima corresponde ao resultado das negociações para recomposição salarial do período de 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018.

**Parágrafo Segundo:** Os salários dos empregados admitidos a partir de 01/01/2018, 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 5ª – 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 6ª – 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**

##### **Outras Gratificações**

##### **Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA 7ª – 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 8ª – 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 9ª – 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 10ª – ADICIONAL NOTURNO**

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

##### **Outros Adicionais**

#### **CLÁUSULA 11ª – 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 12ª – 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 13ª – AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

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\$131,45 (cento e trinta e um reais e quarenta e cinco centavos), 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, 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 14ª – 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:** 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 (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

**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 Morte/Funeral

#### CLÁUSULA 15ª – AUXILIO FUNERAL

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

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\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais), 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 devesse 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\$ 4,50 (quatro reais e cinquenta 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\$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).

**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.

#### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA 16ª – AUXÍLIO CRECHE

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

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

### Seguro de Vida

### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA 17ª – 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 18ª – BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

Objetivando a prestação de serviços e benefícios assistenciais aos trabalhadores, pelos empregadores será recolhido mensalmente, sem que nenhuma importância seja descontada de seus empregados, a importância de R\$ 5,00 (cinco reais) por empregado, cuja importância será destinada ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto, o qual se incumbirá de prestar serviços e assistências aos trabalhadores abrangidos por esta 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 19ª – BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM EMERGÊNCIAS E URGÊNCIAS MÉDICAS

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

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 Medica Emergências Médicas Ltda.

**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 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 e 01(um) motorista resgatista treinados para essas funções.

d) Orientação Médica Via Telefone 24 (vinte e quatro) horas por dia, recebendo chamados através do nº 3512.4433, para casos sintomáticos pouco cronicados.

**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 gestora Medica Emergências Médicas Ltda., através de guia própria, o valor de R\$ 5,00 (cinco reais), 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.

**Parágrafo Terceiro:** Durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores contribuirão com R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), por empregado; podendo o saldo restante de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), ser descontado do trabalhador em folha de pagamento.

**Parágrafo Quarto:** 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.

**Parágrafo Quinto:** 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.

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

**Parágrafo Sétimo:** 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 Oitavo:** 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 março de 2019 ou primeiro dia útil subsequente, devendo o opositor comparecer pessoalmente na sede do sindicato profissional, para assinar o requerimento da isenção em 3 (três) vias sendo que uma das vias protocoladas deverá ser encaminhada diretamente pelo interessado ao seu respectivo empregador.

## **CLÁUSULA 20ª – BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

### **VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019**

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização da gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme tabela definida pelas Entidades e discriminadas no Manual de Orientação e Regras.

**Parágrafo Primeiro:** A prestação dos benefícios iniciará a partir de 01/03/2019 e terá como base, para seus procedimentos, como parte integrante desta cláusula, o Manual de Orientação e Regras, o qual deverá estar disponível no site da gestora. Para lisura do processo e conservação de direitos, este Manual deverá ser registrado em cartório em momento oportuno.

**Parágrafo Segundo:** Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento das entidades convenientes, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 10/03/2019, o valor total de R\$ 20,00 (vinte reais) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quanto então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto:** Devido à natureza social e emergencial dos benefícios disponibilizados, na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias a contar do fato gerador, e no caso de nascimento de filhos, este prazo será de 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse.



**Parágrafo Quinto:** O empregador, que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição, ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, o equivalente a 20 (vinte) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação formal feita pela gestora, ficará isento desta indenização.

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

**Parágrafo Sétimo:** Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Familiar, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

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

**Parágrafo Nono:** O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imperícia ou imprudência de prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

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

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA 21ª – 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 22ª – 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 23ª – 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 24ª – 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 25ª – 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 26ª – 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 27ª – 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 28ª – 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 29ª – 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 30ª – 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 Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA 31ª – 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 32ª – 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 33ª – 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 34ª – 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 35ª – 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.

### Outras estabilidades

#### CLÁUSULA 36ª – 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.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Faltas

#### CLÁUSULA 37ª – 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 38ª – 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 39ª – 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 40ª – 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 Adoção

#### **CLÁUSULA 41ª – 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.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA 42ª – 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.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Equipamentos de Proteção Individual**

#### **CLÁUSULA 43ª – 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 44ª – FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

O empregador quando exigir o uso de uniforme no ambiente de trabalho, deverão fornece-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 45ª – 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 46ª – 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 47ª – 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 48ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICATO PATRONAL

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

Em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral, visando a especificamente a manutenção da entidade sindical patronal, os empregadores obrigam-se a recolher ao Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto a contribuição assistencial patronal no valor mensal de R\$ 50,00 (cinquenta reais), independentemente do número de funcionários ou capital social.

**Parágrafo Primeiro:** Os boletos bancários referentes à mencionada contribuição assistencial, cujo recolhimento deverá ser feito em qualquer agência bancária, serão remetidos aos empregadores pelo SINDTUR/RP ou por empresa contratada especificamente para tal fim.

**Parágrafo Segundo:** O não recolhimento das contribuições previstas pela presente cláusula, acarretará ao infrator uma multa de 10% (dez por cento) sobre o débito, atualização monetária e juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês.

#### CLÁUSULA 49ª – CONTRIBUIÇÃO SINDICATO PROFISSIONAL

##### VIGÊNCIA DA CLÁUSULA – 01/01/2019 a 31/12/2019

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 2019, 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.

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

#### CLÁUSULA 50ª – 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 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 51ª – 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 52ª – 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



**SINBFIR/SP**  
Sindicato das Instituições Beneficentes,  
Filantrópicas e Religiosas de Ribeirão Preto / SP

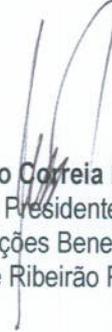
**SEMPRETURH**

Sindicato dos Empregados em Turismo  
e Hospitalidade de Ribeirão Preto

**CLÁUSULA 53ª – 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.

Ribeirão Preto, 11 de fevereiro de 2019.

  
**Paulo Correia Braga**  
Presidente

Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas  
e Religiosas de Ribeirão Preto – **SINBFIR**

  
**Cleber Targa Nerath**  
Presidente

Sindicato dos Empregados em Turismo e  
Hospitalidade de Ribeirão Preto – **SEMPRETURH**