

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2018/2018**

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

E

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**, CNPJ n. 60.244.464/0001-75, neste ato representado por seu Presidente, Sr. 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 janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2018 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Casas de Diversões, assim compreendidos os empregados em Lan Houses, Bingos, Casas de Jogos, Parques de Diversões, Circos, Casas Noturnas, Centros Culturais, Casas de Recreação e demais empregadores em atividades similares ou conexas**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Jardinópolis/SP, Ipuã/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlândia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Sales de Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP, Serrana/SP e Sertãozinho/SP.**

**Salários, Reajustes e Pagamento  
Piso Salarial****CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS**

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

a) Operador de Caixa (ver § 3º, cláusula 3º)	.....	R\$ 1.179,79
b) Auxiliar de Limpeza	.....	R\$ 1.097,14
c) Vigia em Geral	.....	R\$ 1.179,79
d) Fiscal de Patrimônio	.....	R\$ 1.179,79.
e) Porteiro	.....	R\$ 1.179,79.
f) Demais funções	.....	R\$ 1.097,14.

§ 1º - 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 art. 428, § 2º da CLT (garantia mínima do correspondente ao salário mínimo federal hora), para as contratações efetuadas a partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho; observando os seguintes critérios:

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

- b) Ficam garantidas, aos mesmos, as demais cláusulas previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Ao completar 18 anos, fica garantido ao empregado, o piso salarial da categoria cujo valor corresponde ao mencionado no caput desta cláusula.

§ 2º – Nos casos de implantação de projetos especiais, as partes poderão acordar pisos salariais inferiores aos ora estabelecidos, firmando na ocasião, **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**

§ 3º – A partir de 01 de janeiro de 2017, o empregado que exercer a função de operador de caixa e/ou assemelhado terá direito ao recebimento de uma indenização mensal por “quebra de caixa”, de cunho salarial (Súmula nº 247 do TST), no percentual de 5% (cinco por cento) sobre o seu salário, excluídos do cálculo eventuais adicionais, acréscimos e vantagens pessoais percebidas pelo empregado, respeitadas as seguintes situações:

- a) Ao empregado que exercer a função de caixa será dada a oportunidade de acompanhar presencialmente a conferência dos valores do caixa, não havendo necessidade que seja realizado imediatamente após o término da jornada de trabalho do empregado, sendo que, caso haja recusa/impedimento pelo empregador de acompanhamento do ato pelo empregado, ficará este isento de qualquer responsabilidade;
- b) As empresas que não descontarem de seus empregados as eventuais diferenças de caixa não estão sujeitas ao pagamento de indenização por quebra de caixa.

#### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

As Empresas concederão, a partir de 01 de janeiro de 2018, aumento salarial conforme escala abaixo declinada, que terá como base de aplicação sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2017

- **AUMENTO DE 3,00% (três por cento)** incidente sobre o salário do cargo/função que tenham salário nominal até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), independentemente da nomenclatura da função/cargo, vigentes em 31 de dezembro de 2017;
- **AUMENTO DE 2,07% (dois inteiros e sete centésimos por cento)** incidente sobre o salário vigente em 31 de dezembro de 2017 que for igual e/ou ultrapassar o valor de R\$ 5.001,00 (cinco mil e um reais), independentemente da nomenclatura da função/cargo.

§ 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 2016 terão reajustes proporcionais à **1/12** da correção anual, sobre o salário admissional respeitando-se os valores dos pisos salariais vigentes nesta Convenção 2017.

#### CLÁUSULA QUINTA - REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO - MEDIANTE ADESÃO.

Nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, o qual confere autonomia de vontade dos entes coletivos para fixação das cláusulas coletivas, bem como, visando propiciar controle sobre a correta aplicabilidade e efetividade das cláusulas normativas, acordam as Entidades signatárias da presente convenção que a prerrogativa de utilização das normas trabalhistas dispostas elencadas na cláusula sexta (jornada de trabalho parcial, regime de escala, inclusive a 12x36, concessão de intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso e banco de horas), bem como todas as demais cláusulas elencadas como sujeitas a adesão ao **REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, estão sujeitas a formalização de adesão pelo empregador junto às entidades sindicais signatárias, conforme regramento disposto no parágrafo primeiro.

§ 1º – O empregador que pretenda formalizar sua adesão ao direito de utilização das normas trabalhistas dispostas elencadas como sujeitas a adesão ao **REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, deverá apresentar requerimento assinado à

Entidade Sindical Patronal da presente convenção, no qual conste sua razão social, número do CNPJ, endereço completo, Código Nacional de Atividades Econômicas – CNAE principal e número de empregados mantidos dentro da base territorial de aplicação desta convenção coletiva de trabalho, bem como anexar os seguintes documentos:

- a) Contrato Social;
- b) Comprovante de inscrição no CNPJ;
- c) Última Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP;

§ 2º – As entidades sindicais signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, em conjunto, dentro do prazo de 10 (dez) dias, analisarão a admissibilidade do requerimento do empregador interessado, ocasião em que, constatada a regularidade patronal, disponibilizarão, sem qualquer ônus e com validade coincidente com a da presente norma coletiva, o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO** outorgando a prerrogativa de utilização das regras previstas na presente cláusula ou comunicarão a necessidade de sua adequação.

§ 3º – A data de adesão do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO** será coincidente com a data do requerimento disposto no parágrafo primeiro, ficando vedado a emissão com data retroativa.

§ 4º – A falsidade de declaração uma vez constada ocasionará na imediata revogação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, obrigando ao empregador ao pagamento de eventuais diferenças salariais a que faria jus o empregado pela não sujeição às disposições contidas nesta cláusula, tal como, exemplificativamente, mas não se limitando, ao pagamento de horas extras a partir da oitava hora nos casos em que o empregador se utilize da escala 12x36 sem **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**.

§ 5º – O empregador apresentará seu **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO** como meio de comprovação da sua adesão perante os atos rescisórios de contrato de trabalho, quando exigidos, e/ou comprovação perante a Justiça Federal do Trabalho.

§ 6º – A utilização pelo empregador das normas trabalhistas elencadas como sujeitas a adesão ao **REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO** sem que tenha cumprido os requisitos previstos no parágrafo primeiro e portanto sem o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, facultará o empregado individualmente ou ao Sindicato Laboral, mediante ação coletiva, exigir eventuais diferenças salariais a que faria jus o empregado pela não sujeição às disposições contidas nesta cláusula, tal como exemplificativamente disposto no parágrafo quarto.

#### **Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas Duração e Horário**

**CLÁUSULA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO. CLÁUSULA SUJEITA A ADESÃO E EMISSÃO DO CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO.**

Os pisos salariais previstos na presente convenção coletiva são relativos à 220 (duzentos e vinte) horas semanais, não sendo permitido o empregador contratar por valor inferior ao piso ou por hora trabalhada, independentemente da jornada executada, a exceção do trabalho intermitente e ao empregador que aderir ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, conforme abaixo detalhado.

Ao empregador que aderir ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, poderá contratar nas seguintes jornadas:

- 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:  $\text{piso da função} / (\text{divisão}) 220 \times (\text{multiplicação}) 110$ , 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:  $\text{piso da função} / (\text{divisão}) 220 \times (\text{multiplicação}) 120$ , 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:  $\text{piso da função} / (\text{divisão}) 220 \times (\text{multiplicação}) 150$ , 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:  $\text{piso da função} / (\text{divisão}) 220 \times (\text{multiplicação}) 180$ , 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:  $\text{piso da função} / (\text{divisão}) 220 \times (\text{multiplicação}) 200$ , devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o descanso semanal remunerado;

§ 1º - Turno Fixo 12/36: Fica facultado ao empregador que aderir ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO** à compensação de horas semanal, desde que respeitado o limite de quarenta e quatro semanais, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo 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 art. 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 art. 70 e o § 5º do art. 73;

§ 2º - Ao empregador que aderir ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO** será admitida 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,

§ 3º - Para implantação de qualquer escala de trabalho não prevista no parágrafo segundo 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.

§ 4º - Ao empregador que aderir ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, na jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso, à exceção da jornada 12x36. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

## CLÁUSULA SÉTIMA - BANCO DE HORAS.

Ao empregador que aderir ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**, 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.

§ 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.

### **Pagamento de Salário, Formas e Prazos**

#### **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 - 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.

§ 1º - 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.

§ 2º - Nos casos em que o pagamento salarial for efetuado mediante depósito bancário, o comprovante de depósito servirá como recibo de pagamento.

§ 3º - É facultada a comprovação do pagamento por meio de transferência eletrônica disponível, depósito bancário em dinheiro na conta corrente do empregado ou ordem bancário de crédito, neste caso, desde que o estabelecimento bancário esteja situado na mesma cidade do local de trabalho, sendo que o trabalhador deverá ter sido informado do fato e os valores tenham sido efetivamente disponibilizados para saque nos prazos do §6º do art. 477 da CLT.

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO**

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

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros Adicional de Hora-Extra**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS E ADICIONAIS**

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

**Adicional de Tempo de Serviço****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

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

**Adicional Noturno****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

**Prêmios****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DOS PRÊMIOS**

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

**Auxílio Alimentação****CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO 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\$ 131,45 (cento e trinta e um reais e quarenta e cinco centavos)**, até o quinto dia útil do mês, através de cartão alimentação ou ticket, arcando o empregado em contrapartida com a quantia de R\$ 2,00 (dois reais).

§ 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 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 e quanto trabalho intermitente, disciplinado no § 7º desta cláusula.

§ 4º – O empregador, a seu critério, poderá deduzir o vale alimentação quando:

- a) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 1(uma) falta injustificada no mês;
- b) Dedução de 25%: quando o empregado tiver 2 (duas) faltas/dia justificadas, consecutivas ou não, no mês;
- c) Dedução de 50%: quando o empregado tiver 3 (três) faltas/dia justificadas, consecutivas ou não, no mês;
- d) Dedução de 75%: quando o empregado tiver 4 (quatro) faltas/dia justificadas, consecutivas ou não, no mês;
- e) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 5 (cinco) ou mais faltas/dia justificadas, consecutivas ou não, no mês

§ 5º – O benefício poderá ser fornecido, de forma facultativa, durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos, limitada a concessão do benefício a 60 (sessenta) dias;

§ 6º – 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).

§ 7º – 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 à 04 (quatro) horas por dia.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - 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 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”.

§ 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 (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

§ 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.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO FUNERAL**

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.

§ 1º - 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.

§ 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\$ 4,50 (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;

§ 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 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).

§ 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 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;

§ 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 nos § 2º e 3º;

§ 9º – O benefício ora estabelecido 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.

#### Auxílio Creche

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

Nas 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, 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.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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\$ 10,00 (dez reais)** por empregado, cuja 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 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.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIO ASSISTENCIAL EM 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 Medica 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 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 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\$ 5,00 (cinco reais)**, por empregado que possua, 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 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\$ 2,50 (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.

§ 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 janeiro de 2017 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. Não terão validade as comunicações efetuadas pelos empregados através de correio, cartório, e-mail, fax ou diretamente à empresa.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - 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.

### **Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÕES**

No ato da rescisão do contrato de trabalho, independentemente do lapso temporal da relação de emprego, o empregador, após o pagamento das verbas rescisórias e assinatura pelo empregado do TRCT, deverá orientá-lo a procurar a assistência do sindicato da categoria profissional ou da autoridade do Ministério do Trabalho, ocasião em que o empregado deverá obrigatoriamente estar acompanhado dos 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 nesta Convenção Coletiva de Trabalho.
  - h) 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, sob pena de incidência da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

§ 2º – A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, sob pena de pagamento de multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

#### **Aviso Prévio**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 – 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.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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.

**Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades  
Normas Disciplinares**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA 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 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.

**Transferência setor/empresa**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

**Estabilidade Mãe****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 **45 (quarenta e cinco)** dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

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

**Estabilidade Serviço Militar****CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

**Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional****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.

**Estabilidade Aposentadoria****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.

**PARÁGRAFO ÚNICO** – O Trabalhador que obtiver o benefício estabelecido no "caput" desta Cláusula, deverá comunicar o fato por escrito ao respectivo empregador.

**Faltas****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - 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 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.

**Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)****CLÁUSULA TRIGÉSIMA 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.

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  
Férias e Licenças  
Duração e Concessão de Férias****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - 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.

§ 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.

**Licença Adoção****CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

**Outras disposições sobre férias e licenças****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - 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 QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 rescindindo no mesmo ato, demissão por justa causa.

### Uniforme

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

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

§ 1º – 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.

§ 2º – Fica assegurado ao empregador o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo, quando da extinção do contrato de trabalho.

### Aceitação de Atestados Médicos

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 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 – Declarações somente serão aceitas como meio de abono de faltas quando assinadas por médico.

### Primeiros Socorros

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PRIMEIROS SOCORROS**

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

### Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO**

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

### Relações Sindicais

#### Garantias a Diretores Sindicais

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - 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, Enunciado n. 38 aprovada na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) e, recente entendimento do Ministério Público do Trabalho e Poder Judiciário, afim de que haja a manutenção da infraestrutura da entidade sindical, considerando que as negociações coletivas trazem benefícios e vantagens a toda a categoria, independentemente de ser associados ou não.

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2018, 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 06/12/2017, 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, 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.

**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.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - 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) Cumprimento integral desta Convenção;
- c) 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 a matérias trabalhistas;
- d) Tenham feito adesão ao **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REGIME ESPECIAL DE CONTRATAÇÃO E DE JORNADA DE TRABALHO**

**Disposições Gerais**  
**Aplicação do Instrumento Coletivo****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 dos empregados, conforme preceituado pelo inciso IV, do Art. 8º da Constituição Federal.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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.

**Outras Disposições****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO**

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

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS.**

O empregado e empregador, poderão, caso tenha interesse, firmar o "Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas" perante a entidade sindical laboral, nos termos do art. 507-B da CLT, na vigência ou não do contrato de trabalho, no qual serão discriminadas as obrigações eventualmente pactuadas com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas, conforme regramento de funcionamento convencionado pela entidade laboral.

SINDTUR – Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto  
**AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA**  
Presidente

**SEMPRETURH - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRÃO PRETO**  
**WALDEMAR NERATH**  
Presidente