CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP000705/2025
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/01/2025
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073817/2024
NÚMERO DO PROCESSO: 19958.257841/2024-91
DATA DO PROTOCOLO: 18/12/2024

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

SIND EMPREGADOS EDIF COND EMP TUR HOSP ARACATUBA REGIAO, CNPJ n. 59.767.988/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). VALDENIR FERREIRA DA SILVA;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO, CNPJ n. 60.748.811/0001-05, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). CARLOS DE SOUZA SCHWARTZMANN;

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 novembro de 2024 a 31 de outubro de 2026 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

INSTRUMENTO REGISTRADO NO MTE

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE NAS EMPRESAS DE TURISMO**, com abrangência territorial em **Andradina/SP, Araçatuba/SP, Auriflama/SP, Avanhandava/SP, Barbosa/SP, Bento de Abreu/SP, Bilac/SP, Birigui/SP, Buritama/SP, Castilho/SP, Clementina/SP, Coroados/SP, Gabriel Monteiro/SP, Gastão Vidigal/SP, General Salgado/SP, Glicério/SP, Guaraçaí/SP, Guararapes/SP, Guzolândia/SP, Ilha Solteira/SP, Lavínia/SP, Lins/SP, Mirandópolis/SP, Murutinga do Sul/SP, Penápolis/SP, Pereira Barreto/SP, Piacatu/SP, Promissão/SP, Rubiácea/SP, Santo Antônio do Aracanguá/SP, Santópolis do Aguapeí/SP, Sud Mennucci/SP e Valparaíso/SP**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

Para as empresas **não aderentes ao REPIS** – Regime Especial de Pisos Salariais – a partir de 01 de novembro de 2024, ficam estabelecidos, para a categoria profissional, os seguintes pisos salariais para admissão de empregados em jornadas de 44 (quarenta e quatro) horas semanais:

a) R$ 1.831,00 (mil, oitocentos e trinta e um reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office-boys, copeiras e recepcionistas.

b) R$ 2.035,00 (dois mil, trinta e cinco reais) para os demais empregados.

Parágrafo Primeiro – Ocorrendo aumento no valor do salário-mínimo estadual, durante a vigência desse instrumento normativo, os empregadores deverão reajustar os salários/ pisos salariais ao valor do salário-mínimo estadual vigente, sendo que, ressalvados os casos de jornada parcial, nenhum trabalhador poderá perceber menos do que o estabelecido.

Parágrafo Segundo: As partes se comprometem a firmar termo aditivo a esse instrumento coletivo de trabalho, caso o valor do salário-mínimo estadual vigente, ultrapasse os valores estabelecidos para os pisos salariais, com ou sem Repis estabelecidos nesta convenção coletiva de trabalho.

CLÁUSULA QUARTA - REGIME ESPECIAL DE PISOS SALARIAIS - REPIS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

Com o objetivo de conferir tratamento diferenciado às Microempresas (ME's) e Empresas de Pequeno Porte (EPP's) conforme preconiza o Inciso IX, do Artigo 170 da Constituição Federal e a Lei Complementar 123/2006, com fundamento no princípio da autonomia coletiva dos particulares, na Lei 13.874/2019 e na Lei 13.467/2017, com vistas a geração de emprego, renda e produtividade nas categorias econômica e profissional, **fica instituído o Regime Especial de Piso Salarial – REPIS,** que será regido pelas normas a seguir estabelecidas.

Parágrafo Primeiro – Para efeito do REPIS considera-se: Microempresa (ME) a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual de até R$ 360.000,00 (trezentos e sessenta mil reais) e Empresa de Pequeno Porte (EPP) a pessoa jurídica com faixa de faturamento anual até R$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), independente do regime tributário e do tipo societário.

Parágrafo Segundo – Para adesão ao REPIS as empresas enquadradas na forma do caput e parágrafo primeiro desta cláusula deverão requerer ao SINDETUR-SP a expedição de **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS**, através de encaminhamento de formulário próprio, que deverá estar assinado por representante legal da empresa, contendo as seguintes informações e documentos:

I – Razão Social; CNPJ; Número de Inscrição no Registro de Empresas (NIRE); Capital Social registrado na JUCESP; Número de Empregados; Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); Endereço Completo; Identificação do Sócio da Empresa e do Contabilista Responsável;

II – Declaração, sob as penas da lei, de que a receita auferida no ano-calendário vigente ou proporcional ao mês da declaração permite enquadrar a empresa como Microempresa (ME) ou Empresa de Pequeno Porte (EPP) no Regime Especial de Piso Salarial –REPIS;

III – Declaração, sob as penas da lei, de adesão voluntária ao REPIS e ao cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo as cláusulas de contribuições laboral e patronal relacionadas no instrumento;

IV – Comprovante de recolhimento das contribuições patronais vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias;

V – Comprovante de recolhimento das contribuições dos empregados vencidas até a data de adesão, de caráter retributivo das negociações da Convenção Coletiva de Trabalho, devidamente previstas em normas legais e estatutárias, bem como aprovadas em regulares assembleias (informando e comprovando, se houver, as oposições efetuadas pelos empregados);

Parágrafo Terceiro – A entrega dos documentos para comprovação da condição estabelecida para se enquadrar na condição de usar o REPIS será feita por meio do site do SINDETUR-SP ou e-mail - saa@sindetursp.org.br

Parágrafo Quarto – Atendidos os requisitos acima, o SINDETUR-SP emitirá no prazo de até 15 (quinze) dias úteis o Certificado de Enquadramento no Regime Especial de Piso Salarial – **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** – com validade coincidente com a cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que facultará a empresa praticar os pisos salariais com os valores diferenciados para os empregados contratados na validade do certificado, a saber:

a) R$ 1.686,00 (mil, seiscentos e oitenta e seis reais) para os empregados exercentes das funções de faxineiros, office–boys, copeiras e recepcionistas.

b) R$ 1.858,00 (mil, oitocentos e cinquenta e oito reais) para os demais empregados.

Parágrafo Quinto – Em se constatando qualquer irregularidade no requerimento e/ou documentação apresentada, a empresa deverá ser comunicada para que regularize sua situação no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

Parágrafo Sexto – A falsidade das declarações ou descumprimento do compromisso do inciso III do parágrafo 2º, uma vez constatados, ocasionará o imediato desenquadramento da empresa do REPIS, o cancelamento do certificado, sendo imputado à empresa requerente o pagamento de eventuais diferenças salariais e o cumprimento das cláusulas normativas não respeitadas, sem prejuízo do pagamento da multa por descumprimento de cláusulas normativas.

Parágrafo Sétimo – Nos atos de assistência de rescisão de contrato de trabalho e para comprovação perante a Justiça do Trabalho ao direito do pagamento dos salários de menor valor, a prova do empregador se fará através da apresentação do **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** válido no período da contratação.

Parágrafo Oitavo – O SINDETUR-SP encaminhará ao Sindicato Profissional, no mesmo prazo do parágrafo quarto, para fins estatísticos e de verificação, cópias dos **CERTIFICADOS DO REPIS** expedidos em favor de cada empresa aderente ao Regime.

Parágrafo Nono – As empresas que não aderirem ao Regime Especial de Piso Salarial – REPIS ou que tiverem o pedido de adesão indeferido ou, ainda, o Certificado cancelado, deverão praticar os valores dos pisos salariais estabelecidos na Cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”.

Parágrafo Décimo – As empresas que contratarem empregados com os pisos salariais previstos no Parágrafo Quarto sem o **CERTIFICADO DE ADESÃO AO REPIS** ou com o certificado vencido ou cancelado, ficam sujeitas ao pagamento das diferenças salariais apuradas entre o valor praticado e o valor estabelecido na cláusula “PISOS SALARIAIS – REGIME GERAL”, sem prejuízo da multa prevista para descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro – Não será admitida a adoção do REPIS de que cuida a presente cláusula para o fim de redução salarial dos empregados com contratos já vigentes.

Parágrafo Décimo Segundo – Aplicar-se-á aos empregados sob o regime do REPIS todas as cláusulas da presente convenção coletiva.

REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

Os salários dos empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, com data-base em 1º (primeiro) de novembro, terão reajuste **5,35%** (cinco, trinta e cinco por cento) calculado sobre os salários de 01/11/2023, devidamente reajustado pela Convenção Coletiva de Trabalho anterior, com vigência a partir de 1º de novembro de 2024.

Parágrafo Primeiro – Sem prejuízo do direito de livre negociação com o empregador, a base de cálculo do reajuste salarial fixado no *caput* desta cláusula é limitada ao montante equivalente ao dobro do teto da previdência vigente em 01/11/2024, valor este considerado para a definição dos empregados hiperssuficientes, nos termos do art. 444 § Único da CLT, qual seja, R$ 15.572,04 (quinze mil, quinhentos e setenta e dois reais e quatro centavos).

Parágrafo Segundo – Serão compensadas as antecipações, espontâneas ou compulsórias, concedidas no período de 01/11/2023 até 31/10/2024, exceto os aumentos decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, término de aprendizagem, aumento real e/ou mérito.

Parágrafo Terceiro – Os salários dos empregados admitidos após 01 de novembro de 2023 serão reajustados proporcionalmente ao número de meses trabalhados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

Parágrafo Quarto – Os empregados têm garantido o direito de livre negociação com o empregador para estabelecer melhores condições salariais, segundo ajuste das partes e suas conveniências, ficando vedado a aplicação de reajuste em percentual inferior ao estabelecido.

Parágrafo Quinto – Os reajustes de comissão serão pactuados livremente entre empregado e empregador e independentemente do percentual ou valor acordado, seja ele qual for, deverá constar, obrigatoriamente, no contrato de trabalho, na carteira de trabalho e nos recibos de pagamento.

Parágrafo Sexto – As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, poderão ser pagas junto com os salários subsequentes da publicação da Convenção Coletiva de Trabalho, sem qualquer acréscimo, inclusive eventuais pagamentos de 13º salário e férias.

PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO MENSAL DOS SALÁRIOS

O pagamento mensal dos salários será efetuado até o dia 05 (cinco) do mês subsequente ao vencido, sob pena de multa de 1% (um por cento) ao dia, limitado a 10% (dez por cento).

Parágrafo Primeiro - As empresas concederão, quinzenalmente, adiantamento salarial a seus empregados em valor não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal.

Parágrafo Segundo – O adiantamento salarial fica opcional para as empresas, desde que o pagamento do salário integral ocorra até o dia 30 de cada mês, mediante comunicação escrita ao empregado com, no mínimo, 90 (noventa) dias de antecedência.

Parágrafo Terceiro – Se a data prevista para pagamento coincidir com sábado, domingo ou feriado, o pagamento deverá ser antecipado para o primeiro dia útil.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO POR MEIO DE BANCOS

As empresas que efetuam o pagamento de salários e/ou vales através de depósitos bancários ou cheques deverão proporcionar aos empregados, tempo hábil para recebimento no Banco nos dias de pagamento, dentro da jornada de trabalho e do horário bancário, excluindo-se os horários de refeição, sem prejuízo nos salários dos empregados e sem necessidade de compensação.

REMUNERAÇÃO DSR

CLÁUSULA OITAVA - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO (DSR)

No cálculo do DSR serão consideradas as horas extras, a parcela do adicional noturno e as comissões.

DESCONTOS SALARIAIS

CLÁUSULA NONA - CHEQUE DEVOLVIDO OU CARTÃO

No direito do trabalho, tem-se por princípio ser do empregador o risco da atividade econômica, razão por que somente em casos de evidente desleixo do empregado pode lhe ser atribuída a culpa de algum prejuízo.

CLÁUSULA DÉCIMA - DESCONTOS INDEVIDOS

Fica vedado ao empregador descontar no salário dos empregados:

a) Os valores de cheques não compensados ou sem fundos de cliente;

b) Os encargos sociais previdenciários, de sua responsabilidade, nas comissões e gratificações a que o empregado fizer jus;

c) Os materiais usados pelos profissionais para execução de seus serviços;

d) A quebra de materiais, excetuadas as hipóteses de dolo ou recusa de apresentação dos objetos danificados.

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PROMOÇÕES

Na promoção para função ou cargo com paradigma será garantido ao empregado promovido o mesmo salário do paradigma.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CHEQUES DE TERCEIROS

É vedado aos empregadores efetuarem o pagamento do salário de seus empregados com cheques de terceiros.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados os comprovantes de pagamento com a identificação do empregador, discriminação detalhada das importâncias pagas e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

OUTRAS GRATIFICAÇÕES

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRÊMIO AO APOSENTADO

No mês subsequente à concessão da aposentadoria, o empregado fará jus ao recebimento de um prêmio correspondente ao valor de seu salário, acrescido da média mensal de comissões dos últimos 12 (doze) meses e demais parcelas pagas que integram a remuneração, desde que tenha mais de 10 (dez) anos de serviço ininterruptos prestados ao mesmo empregador.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PRÊMIO MENSAL DE PERMANÊNCIA

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

Nos contratos de trabalho **superiores a 36 (trinta e seis) meses**, o empregado faz jus ao recebimento do **prêmio mensal de permanência** no valor de R$ 42,35 (quarenta e dois reais e trinta e cinco centavos) correspondente a cada ano trabalhado, cujo prêmio integrará ao salário para fins de férias, 13º salário, horas extras, recolhimentos previdenciários, FGTS e todas as demais parcelas e verbas contratuais, inclusive nas verbas rescisórias:

Exemplo:

TEMPO DE SERVIÇO	CÁLCULO	VALOR MENSAL
3 anos trabalhados	3 x R$ 42,35	R$ 127,05
4 anos trabalhados	4 x R$ 42,35	R$ 169,40
5 anos trabalhados E assim sucessivamente	5 x R$ 42,35	R$ 211,75

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno terá acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, considerando-se trabalho noturno aquele executado entre as 22:00h de um dia e as 5:00h do dia seguinte, devido ainda o respectivo adicional sobre as horas em prorrogação, nos termos da Súmula 60 do TST, sendo que a hora de trabalho nesse período é de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

COMISSÕES

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PRAZO DE PAGAMENTO DE COMISSÕES

Após o recebimento pela empresa, o fechamento e pagamento ao empregado das comissões apuradas sobre vendas deverá ser feito no fechamento da folha de pagamento, sob pena de multa de 1% (um por cento) ao dia, limitada a 10% (dez por cento).

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As Entidades Sindicais subscritoras da presente envidarão esforços para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim as empresas interessadas deverão entabular negociação com seus empregados para ser firmado na modalidade Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Único – O Acordo Coletivo de Trabalho deverá ter a assistência da Entidade Sindical Profissional, ficando facultado à empresa solicitar a assistência do Sindicato Patronal.

AJUDA DE CUSTO

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DIÁRIAS

Nos trabalhos executados em localidade diversa daquela inicialmente contratada, desde que não seja pago o adicional de transferência, será paga ao empregado diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, independente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

Parágrafo Primeiro – As diárias mensais a serem pagas aos empregados observarão o teto máximo de 50% (cinquenta por cento) do salário base do empregado.

Parágrafo Segundo – Será concedido seguro de vida e viagem por parte das empresas sem qualquer ônus para os empregados.

Parágrafo Terceiro – Não serão pagas diárias aos empregados cujas viagens sejam inerentes às funções para as quais foram contratados; aos empregados que exerçam cargos de gerência e, aos empregados que tiverem que se deslocar para participar de programas de treinamento ou aprimoramento profissional como as viagens de familiarização: FAMTOUR. Aos empregados nessas condições será fornecido transporte, hospedagem e alimentação.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO (VALE CESTA)

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

As empresas fornecerão a todos os empregados, mensalmente, vale-cesta no valor de R$ 316,42 (trezentos e dezesseis reais e quarenta e dois centavos).

Parágrafo Primeiro – O benefício previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) 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 Segundo – O auxílio alimentação (vale cesta) deverá ser entregue ao empregado até o 5º (quinto) dia útil de cada mês.

Parágrafo Terceiro - O “auxílio alimentação” de que trata a cláusula vigésima poderá ser concedido em cartão que inclua, separadamente, o “vale transporte” ou “auxílio combustível” previstos na cláusula 21ª (vigésima primeira) da presente convenção coletiva de trabalho, cujo saldo de cada benefício *deverá ser usado única e exclusivamente para a finalidade específica,* não podendo ser utilizado para outras despesas, cabendo aos empregadores observância quanto às disposições da Lei nº 6.321/1976 (Programa de Alimentação do Trabalhador), Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, artigo 175, do Decreto 10.954/2021, Lei nº 14.442/2022 e Portaria nº 1.707 de 11/10/2024, do Ministério do Trabalho e Emprego.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - VALE TRANSPORTE/AUXÍLIO COMBUSTÍVEL

O empregador antecipará o vale transporte mensal integral ao empregado, para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, aplicando-se os preceitos da legislação vigente.

Parágrafo Primeiro - A obrigação prevista no caput desta cláusula poderá, a critério do empregador, ser substituída pelo adiantamento em pecúnia do valor estritamente necessário para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa com a utilização de transporte público coletivo urbano ou intermunicipal, excluídos os serviços seletivos, especiais ou por aplicativo.

Parágrafo Segundo - A obrigação prevista no caput desta cláusula poderá, alternativamente, a critério do empregador, ser cumprida mediante a concessão de “vale combustível”, aplicando- se as regras contidas no parágrafo primeiro e de modo não cumulativo na hipótese de o “vale combustível” ser solicitado pelo empregado, admitindo-se a reversão para o “vale transporte”, a requerimento do empregado.

Parágrafo Terceiro - Nas hipóteses previstas nos parágrafos primeiro e segundo, o empregador suportará apenas a parcela que exceder a 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

Parágrafo Quarto - O empregado poderá, na hipótese de a despesa com o seu deslocamento ser inferior a 6% (seis por cento) do salário básico, optar pelo recebimento vale-transporte ou do vale combustível, arcando integralmente com o custo desse benefício.

Parágrafo Quinto - O empregado, para exercer o direito de receber o vale-transporte, informará ao empregador, por escrito ou por meio eletrônico.

I – O endereço residencial; e

II – os serviços e os meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência- trabalho e vice-versa.

A informação de que trata este parágrafo deverá ser atualizada sempre que ocorrer alteração, sob pena de suspensão do benefício até o cumprimento dessa exigência.

Parágrafo Sexto - De acordo com o Artigo 611-A da CLT, as disposições contidas nos parágrafos primeiro, segundo e terceiro da presente cláusula prevalecem sobre a lei nº 7.418/1985 e alterações posteriores e sobre o Decreto nº 10.854/2021 e alterações posteriores.

Parágrafo Sétimo – O “vale transporte” e o “auxílio combustível”, poderão ser concedidos em cartão que inclua, separadamente, o “vale alimentação/vale cesta” previstos na cláusula 20ª (vigésima) da presente convenção coletiva de trabalho, cujo saldo de cada benefício deverá ser usado única e exclusivamente para a finalidade específica, não podendo ser utilizado para outras despesas, cabendo aos empregadores observância quanto às disposições da Lei nº 6.321/1976 (Programa de Alimentação do Trabalhador), Decreto nº 10.854, de 10 de novembro de 2021, artigo 175, do Decreto 10.954/2021, Lei nº 14.442/2022 e Portaria nº 1.707 de 11/10/2024, do Ministério do Trabalho e Emprego.

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

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COMPLEMENTAÇÃO DE BENEFÍCIO PREVIDENCIÁRIO

Nos contratos de trabalho superiores a um ano, os valores dos benefícios previdenciários (auxílio-doença ou auxílio-doença acidentário) recebidos pelos empregados serão complementados para atingir o valor do salário nominal, inclusive a parcela relativa ao 13º salário.

Parágrafo único - O benefício previsto nesta cláusula será devido do 16º (décimo sexto) dia de afastamento até o máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO FUNERAL

Em caso de falecimento do empregado, a empresa indenizará o beneficiário com valor equivalente a 01 (um) salário mensal do empregado, no prazo de 05 (cinco) dias, para auxiliar nas despesas com o funeral, ou poderá optar pela contratação de seguro de assistência funeral que garanta condições mais benéficas.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CRECHE / AUXÍLIO CRECHE

Nos termos da Portaria MTP 671/21, as empresas se obrigam a disponibilizar creches à empregada-mãe, mediante apresentação da certidão de nascimento do filho ou de certidão de guarda judicial de criança para a finalidade de adoção.

Parágrafo Primeiro – As empresas que não possuírem creches próprias, pagarão mensalmente, a título de auxílio creche, o valor equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do piso normativo da categoria previsto na presente Convenção Coletiva de Trabalho, por filho menor de 06 (seis) anos de idade.

Parágrafo Segundo – O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches particulares, sem nenhum ônus para a empregada-mãe.

Parágrafo Terceiro – O auxílio creche será concedido aos empregados do sexo masculino que detenham com exclusividade a guarda do filho ou certidão de guarda judicial de criança para a finalidade de adoção, independentemente do estado civil, e ao empregado integrante de casal homoafetivo (um empregado do casal por empresa fará jus ao benefício, no caso de ambos trabalharem na mesma empresa) que tenha filhos ou que detenha a guarda judicial de criança para a finalidade de adoção.

Parágrafo Quarto – O auxílio creche não integrará, para qualquer efeito, o salário da (o) empregada(o).

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AUXÍLIO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL

As Entidades Sindicais convenentes instituem, o Auxílio Plano de Assistência e Cuidado Pessoal, doravante denominado simplesmente “PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL”, com intuito de proporcionar a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho o usufruto das benesses viabilizadas no Plano.

A partir da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, fica acordado que para viabilidade de manutenção dos benefícios contemplados no PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL, caberá aos empregadores o pagamento mensal do AUXÍLIO no valor de R$ 38,89 (trinta e oito reais e oitenta e nove centavos) por trabalhador com contrato de trabalho ativo, valor este, revertido em completo benefício da classe trabalhadora representada pelo Sindicato Laboral.

O PLANO será implementado através de empresa especializada denominada “Gestora”, que conjuntamente com os demais fornecedores por ela contratados, garantirão o fiel cumprimento dos benefícios abaixo durante toda a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

BENEFÍCIO	DESCRIÇÃO, COBERTURAS E CARACTERÍSTICAS
Plano Odontológico*	Cobertura conforme Rol mínimo de procedimentos previstos pela ANS (Agência Nacional de Saúde): • Urgência • Diagnóstico • Prevenção • Restauração • Tratamento de canal • Odontopediatria • Radiologia • Cirurgias • Tratamento de gengiva • Prótese (bloco, coroa e pino) **Características:** • Cobertura Nacional • Sem Perícia • Isenção Total de Carências
Indenização por Morte Qualquer Causa**	**Coberturas:** • Morte Natural ou Acidental – Limite Máximo de Indenização de R$ 15.000,00 (quinze mil reais) • Invalidez Permanente Total ou Parcial* por Acidente** – Limite Máximo de Indenização de R$ 15.000,00 (quinze mil reais) • Invalidez Funcional Permanente Total por Doença – Limite Máximo de Indenização de R$ 15.000,00 (quinze mil reais)

	*Em caso de invalidez parcial, a Seguradora pagará uma indenização de acordo com a tabela estabelecida nas condições gerais do seguro. **Acidentes decorrentes de trabalho ou acidentes pessoais.
Auxílio Funeral**	• Funeral Individual (morte natural ou acidental) – Limite Máximo de Indenização de R$ 3.300,00 (três mil e trezentos reais) • Envio de Cesta Básica pelo período de 06 meses (em caso de morte por qualquer causa) no valor de – R$150,00 (cento e cinquenta reais) em favor dos beneficiários do seguro de vida.
Verba Rescisória por Morte**	• Ocorrendo a morte natural ou acidental do empregado segurado durante a vigência do seguro, a empresa receberá uma indenização de 10% (dez por cento) da garantia por morte vigente deste seguro, referente às despesas com a rescisão do contrato de trabalho celebrado com o segurado, valor esse não será descontado da indenização devida aos beneficiários do seguro de vida.
Assistência Natalidade**	• Entrega de cartão magnético no valor de R$ 600,00 (seiscentos reais) • Quando do nascimento do filho do titular, o mesmo deverá entrar em contato com a central de atendimento em até 60 (sessenta) dias e deverá enviar a certidão de nascimento. • A assistência natalidade é prestada pela seguradora quando o nascimento do filho ocorre a partir ou posterior a data de ativação do titular no plano de benefícios. • Limite de acionamento de 01 vez ao ano, por titular. Em caso de nascimento de Gêmeos, será acrescido o valor de R$ 300,00 (trezentos reais) a partir do segundo gêmeo.
Assistência Pessoal**	• **Serviço de Chaveiro para Acesso ao domicílio por Eventos Emergenciais** Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por Evento nos casos de quebra, perda ou roubo das chaves Até, no máximo, 02 (dois) acionamentos por ano. Não está prevista para o serviço de Chaveiro a troca de segredos de portas, fechaduras tetra ou eletrônica. • **Encanador por Eventos Emergenciais** Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por Evento

	Até, no máximo, 02 (dois) acionamentos por ano. O serviço será prestado exclusivamente em tubulação aparente, bem como não será coberto a execução de mão de obra em canos de ferro e/ou cobre. • **Eletricista por Evento Emergencial** Mão de obra do Prestador até R$ 100,00 (cem reais) por Evento Até, no máximo, 02 (dois) acionamentos por ano. • **Faxineira em caso de Internação Médica** Se, em caso de sinistro ou determinação médica for necessária a hospitalização do Segurado por um período superior a 02 (dois) dias, a prestadora de serviços assumirá os gastos de uma faxineira, indicada pelo Segurado, até o limite de R$ 80,00 (oitenta reais) por dia, limitado a um período máximo de 03 (três) dias. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. A solicitação de reembolso só poderá ser realizada em até 30 (trinta) dias após o início da Internação, mediante apresentação de laudo médico. **Para todos os serviços, o horário de funcionamento estabelecido é:** Horário de Atendimento: 24 (vinte e quatro) horas; Horário de Prestação de Serviço: 24 (vinte e quatro) horas.
Assistência Automóvel**	• **Chaveiro (serviço prestado para chaves convencionais)** Envio do prestador para abertura de veículo em casos de: - Chave trancada no interior do veículo, - Perda ou roubo da chave - Quebra da chave na porta do veículo. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. Para acionamento deste Serviço, o Cliente deverá apresentar: (i) documentos que comprovem a propriedade do Veículo; e (ii) documento pessoal do Cliente, com foto, para a devida identificação deste. • **Auxílio Pane Seca**

	Reabastecimento no local, ou em caso de inviabilidade, reboque do Veículo do Local do Evento até o Posto de Abastecimento mais próximo. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. • **Troca De Pneus** Envio de prestador para troca de pneu, e em caso de inviabilidade, a remoção do veículo até 100 km (cem quilômetros) contados do Local do Evento até seu Destino. Até, no máximo, 01 (um) acionamento por ano. **Para todos os serviços, o horário de funcionamento estabelecido é:** Horário de Atendimento: 24 (vinte e quatro) horas; Horário de Prestação de Serviço: segunda à sexta-feira das 8h às 18h (exceto feriados).
Telemedicina* **	• **Serviço de TeleConsulta - Online** Acesso ao serviço de agendamento de Teleconsulta de segunda a sexta das 07 às 19:00 na especialidade de Clínico Geral com encaminhamento para outras especialidades conforme abaixo, sempre que o Clínico julgar necessário: Clínico Geral / Pediatria / Ortopedia / Cardiologia / Oftalmologia / Otorrinolaringologia / Endocrinologia / Pneumologia / Mastologia / Nefrologia / Endocrinologia / Dermatologia / Urologia / Geriatria / Neurologia / Ginecologia e Obstetrícia / Gastroenterologia. • Para utilizar o serviço o usuário Titular deverá ligar para 4000-1640 para Capitais e Regiões Metropolitanas e 0800 836 8836 para demais localidades de segunda à sexta das 7h às 19h. • Após o agendamento, o usuário receberá via e-mail, SMS ou WhatsApp, as informações de data, horário e orientações para acesso ao atendimento. O link de acesso ao atendimento será enviado via e-mail, SMS ou WhatsApp, 10 (dez) minutos antes do horário agendado. • É de responsabilidade do USUÁRIO acessar a plataforma na data e horário agendados previamente (com limite máximo de 5 minutos de tolerância de atraso), com uma conexão estável de internet.

	• Caso o USUÁRIO faça o agendamento e não compareça no horário marcado, será considerado como falta, sendo suspenso este serviço por 30 (trinta) dias corridos, para agendamento de uma nova TeleConsulta.
Programa **Conta Digital Saúde*** **	• **Rede de Saúde – Conta Saúde - Consultas e Exames com descontos diferenciados.** Programa Conta Digital Saúde garante, único e exclusivamente, o acesso a uma ampla rede credenciada de Clínicas e Laboratórios para serviços de consultas e exames com descontos expressivos em relação aos valores praticados de forma particular. • Para consultar a rede credenciada, valores de procedimentos, carregar com crédito a conta digital saúde e realizar o agendamento de procedimentos, o usuário deverá entrar em contato através do telefone 4000-1640 para Capitais e Regiões Metropolitanas e 0800 836 8836 para demais localidades de segunda à sexta das 7h às 19h.
Sorteio**	• **Sorteios pela Loteria Federal:** 04 (quatro) sorteios por mês no valor R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais), sendo 01 (um) sorteio por semana, nos últimos 4 sábados de cada mês. **Características:** • Cada trabalhador receberá um número da sorte que será utilizado em todos os sorteios. • Os resultados são divulgados semanalmente pela Loteria Federal e os contemplados serão notificados para recebimento do prêmio.

*Plano Odontológico registrado e regulamentado pela ANS – Agência Nacional de Saúde Suplementar. As condições de atendimento, abrangência, coberturas, carências, etc. do produto estão em conformidade com a ANS.

**Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas na Apólice estipulada/sub-estipulada com a Seguradora devidamente registrada na Susep.

***Conforme o regulamento e as condições gerais estabelecidas em contrato com empresa de Telemedicina e Programa de Conta Digital Saúde Contratada.

Parágrafo Primeiro – A **Gestora** disponibilizará um *sistema online* através do site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/seecethar** para que os empregadores realizem a inclusão de todos seus trabalhadores ativos e novos contratados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**, bem como, a exclusão dos que tiverem o seu contrato de trabalho rescindido.

Parágrafo Segundo – O pagamento mensal do **AUXÍLIO DO PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** deverá ser realizado pelos empregadores, por cada trabalhador ativo, independente dos benefícios já ofertados por ela, garantindo na íntegra o acesso aos benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Terceiro – O trabalhador poderá incluir seus dependentes no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** de acordo com os benefícios estabelecidos no site da Gestora, arcando integralmente com os valores correspondentes através de desconto em folha de pagamento. A inclusão e exclusão dos dependentes poderá ser realizada pelo próprio trabalhador através de seu acesso individualizado a sua conta de benefício no site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/seecethar**, ou através da central de relacionamento da Gestora, ou ainda através do departamento pessoal que poderá incluir e excluir no sistema de movimentação online da Gestora.

Parágrafo Quarto – Fica estabelecido que o valor a ser pago mensalmente por cada trabalhador e/ou dependente(s) referente ao **Auxílio do PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** será realizado pelos empregadores através de boleto bancário, disponibilizado no *sistema online* pela empresa **Gestora**, com o vencimento todo dia 5 (cinco) de cada mês.

A emissão dos boletos bancários e a cobrança do Auxílio será realizada pela empresa Gestora por conta e ordem do Sindicato Laboral.

Parágrafo Quinto – As movimentações de inclusões e exclusões de trabalhadores e/ ou dependentes deverão ser realizadas até o dia 15 (quinze) de cada mês através do *sistema online* e terão processamento efetivado com vigência no dia 1º (primeiro) do mês subsequente.

Parágrafo Sexto – Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento, ficando garantidos ao trabalhador todos os benefícios previstos nesta cláusula.

Parágrafo Sétimo – A **Gestora** mantém a disposição dos empregadores e trabalhadores a Central de Relacionamento, com funcionamento em dias uteis, de segunda à quinta-feira, das 8h às 18h e às sextas-feiras das 8h às 17h, com números de contatos disponíveis pelo site http://www.bemmaisbeneficios.com.br/turismo-paulista.

Parágrafo Oitavo – A **Gestora** disponibilizará aos trabalhadores através do site **https://www.bemmaisbeneficios.com.br/seecethar** o acesso à certificados, regulamentos, condições gerais e todas as informações pertinentes ao funcionamento dos benefícios contemplados no **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL**.

Parágrafo Nono – A **Gestora** disponibilizará material informativo com as orientações necessárias para que o trabalhador acesse as informações do seu **PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL** através do site, cabendo aos empregadores empreenderem seus melhores esforços para divulgar o referido material afim de dar conhecimento a todos os seus trabalhadores.

Parágrafo Décimo – O não pagamento do boleto até o vencimento estabelecido nesta Convenção Coletiva de Trabalho implicará na incidência de juros de mora de 1% ao mês, calculados *pro rata die*, correção monetária pela variação positiva do IGP-M e multa de 2% (dois por cento) sobre os valores não pagos, sendo que o inadimplemento superior há 10 (dez) dias, ocasionará a suspensão dos benefícios, sem prejuízo das demais cominações previstas na presente cláusula.

Parágrafo Décimo Primeiro – Os empregadores deverão fornecer no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho com o trabalhador, a comprovação de vinculação do trabalhador através de demonstrativo de fatura e quitação do boleto do **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"** do mês vigente.

Parágrafo Décimo Segundo – O valor mensal do **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"** previsto nesta clausula, tendo em vista o caráter assistencial e indenizatório, não têm natureza salarial e não se incorpora ao salário para qualquer fim.

Parágrafo Décimo Terceiro – Os empregadores terão até 30 (trinta) dias a partir do dia **assinatura desta Convenção Coletiva** para realizar a inclusão de todos seus trabalhadores através do *sistema online* disponibilizado pela Gestora, conforme parágrafo primeiro.

Parágrafo Décimo Quarto – O reajuste do valor do **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"** previsto nesta clausula será realizado anualmente pelo INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor.

Parágrafo Décimo Quinto – Visando a segurança e manutenção dos benefícios aos trabalhadores, fica pactuado que a validade, aplicabilidade e vigência desta cláusula perdurará durante toda a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, bem como no período de negociação da Convenção Coletiva de Trabalho do ano seguinte, mesmo que sua assinatura e homologação ocorra em data posterior a sua data base. A

suspensão e inaplicabilidade desta cláusula somente ocorrerá caso fique pactuado a sua exclusão na próxima Convenção Coletiva de Trabalho a ser firmada entre os Sindicatos convenentes.

Parágrafo Décimo Sexto – Em caso de descumprimento desta cláusula, será aplicada uma multa mensal equivalente ao valor do **Auxílio** estabelecido no caput desta cláusula, acrescido de 30% (trinta por cento), por cada trabalhador não coberto pelo **"PLANO DE ASSISTÊNCIA E CUIDADO PESSOAL"**, além das indenizações e reembolsos de serviços não cobertos ao trabalhador que possam ocorrer no período, revertida a favor do Sindicato Laboral.

Parágrafo Décimo Sétimo – Em observância às determinações contidas na Lei nº 13.709/18 (LGPD), considerando a necessidade de tratamento de dados pessoais e sensíveis para efetivo cumprimento da presente cláusula, fica estabelecido que os envolvidos se comprometem a garantir a proteção, a privacidade e os demais direitos fundamentais dos trabalhadores e empregadores, conforme previsto no Artigo 2º da Lei 13.709/18 (LGPD).

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO AO FILHO PORTADOR DE NECESSIDADE ESPECIAL

Os empregadores pagarão aos seus empregados que tenham filhos portadores de necessidades especiais (física e/ou mental) um auxílio mensal equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) do maior salário normativo da categoria estabelecido na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Único – O auxílio será pago por cada filho na condição de necessidade especial.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Para sua validade o contrato de experiência deverá ser expressamente celebrado e a assinatura do empregado deverá ser sobreposta a data, de acordo com o Artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Não será celebrado novo contrato de experiência nos casos de readmissão do empregado, num prazo de 02 (dois) anos, para exercer a mesma função na empresa.

Parágrafo Segundo – Os dados do contrato de experiência deverão ser anotados obrigatoriamente na CTPS, sob pena da inexistência do contrato experimental, classificando-se como contrato de prazo determinado.

Parágrafo Terceiro – As empresas fornecerão aos empregados a cópia do contrato de experiência.

DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO SALARIAL

Os empregados dispensados sem justa causa no período de 60 (sessenta) dias que antecede a data-base da categoria (01 de novembro) terão direito a indenização adicional equivalente a 01 (um) salário mensal, conforme Lei 6.708/79 e 7.238/84.

Parágrafo Primeiro – Os empregados farão jus à indenização adicional quando a data do término do aviso prévio, indenizado ou trabalhado, ocorrer no período compreendido entre 02 de setembro até 30 de setembro.

Parágrafo Segundo – A data de dispensa (baixa na CTPS) é o dia em que se finda o aviso prévio indenizado ou trabalhado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - PAGAMENTO DE COMISSÕES

Por ocasião da rescisão de contrato de trabalho do comissionista deverá ser efetuado de uma só vez o pagamento do total das suas comissões vencidas correspondentes às vendas efetuadas.

Parágrafo Primeiro – As comissões vincendas deverão ser pagas nos meses imediatamente subsequentes ao pagamento das verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RESCISÃO CONTRATUAL

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 Único – Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, é recomendado a assistência do Sindicato Profissional nas rescisões contratuais, no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados que contem com mais de 05 (cinco) anos de serviços contínuos prestados ao mesmo empregador, e que tenham, concomitantemente, mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade, que forem dispensados sem justa causa, terão acrescido, ao aviso prévio de 30 (trinta) dias, 05 (cinco) dias por ano ou fração igual ou superior a 06 (seis) meses trabalhados.

Parágrafo Primeiro – A garantia objeto da presente cláusula não se cumula com as disposições relativas ao aviso prévio proporcional constante da Lei 12.506/11.

Parágrafo Segundo – O período de aviso prévio concedido pelo empregador excedente aos 30 (trinta) dias será sempre indenizado.

CONTRATO A TEMPO PARCIAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO PARCIAL

A) Para o período de trabalho de até 26 (vinte e seis) horas semanais, os empregados terão direito a receber no mínimo de 50% (cinquenta por cento) do maior salário normativo, acrescido do pagamento de vale transporte e vale refeição ou vale alimentação, na forma estabelecida na presente convenção coletiva (sendo o vale refeição para os dias trabalhados).

B) Para o período de 30 (trinta) horas semanais horas, os empregados terão direito a receber no mínimo o valor 75% (setenta e cinco por cento) do maior salário normativo, sendo que neste caso, o trabalhador terá direito ao vale transporte e do vale-refeição diário ou vale-alimentação, na forma estabelecida na presente convenção coletiva, para os dias trabalhados (sendo o vale refeição para os dias trabalhados).

Parágrafo Primeiro: Em ambos os casos, deverá ser feito o registro em carteira.

Paragrafo Segundo: Fica acertado entre as partes que as empresas poderão pagar integralmente os pisos salariais dos empregados de acordo com as condições previstas na clausula de pisos salarias, independente da jornada semanal de trabalho.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TELETRABALHO - HOME OFFICE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro – A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

Parágrafo Segundo – O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

Parágrafo Terceiro – As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do Art. 457 da CLT.

Parágrafo Quarto – As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal, independentemente dos dias trabalhados em home office, no valor de, no mínimo, **R$ 141,16 (cento e quarenta e um reais e dezesseis centavos)** com a finalidade de cobrir as despesas de internet, telefone e energia elétrica. Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, com preservação dos valores superiores ao estabelecido neste parágrafo.

Parágrafo Quinto – O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Sexto – Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Sétimo – Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo e na hipótese de trabalho híbrido quando deverá ser fornecido o vale transporte para os dias de trabalho presencial.

Parágrafo Oitavo – Será devido ao trabalhador em home office no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor do vale refeição e/ou auxílio alimentação (vale-cesta) previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Nono – O trabalhador em regime de teletrabalho ou home office estará sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

Parágrafo Décimo – O trabalho na modalidade home office ou híbrido não exclui os benefícios constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Décimo Primeiro – Os empregados em regime de teletrabalho/home office que laboram em cidades fora da base de representatividade do sindicato profissional – SEECETHAR – aplica-se as regras e disposições constantes da presente convenção coletiva de trabalho, em conformidade com o § 7º do artigo 75-B da CLT.

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

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando por solicitação da empresa e realizados fora do horário normal e local do trabalho, os cursos de aprimoramento profissional e reuniões terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível a compensação em descanso quando expressamente solicitado pelo empregado.

ASSÉDIO MORAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO - TRABALHO DECENTE

Fica convencionado a adoção da **"Cartilha de Prevenção ao Assédio Moral – PARE E REPARE"**, do TST – Tribunal Superior do Trabalho, nomeadamente quanto à tipologia, tais como, "Assédio Moral e Interpessoal", "Assédio Moral Institucional", "Assédio Moral Vertical – Descendente e Ascendente", "Assédio Moral Horizontal" e "Assédio Moral Misto", no sentido de assegurar um ambiente de trabalho harmonioso e respeitoso.

A) A íntegra da cartilha consta de Anexo à presente Convenção Coletiva.

ESTABILIDADE MÃE

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ESTABILIDADE GESTANTE

Será garantido emprego e salário à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, sendo estendida a estabilidade até 60 (sessenta) dias do retorno da licença maternidade, ressalvados os casos de rescisão por justa causa e pedido de demissão, sendo o pedido de demissão com assistência do Sindicato Profissional, nos termos da lei.

Parágrafo Primeiro – Se rescindido o contrato de trabalho, a empregada gestante deverá avisar o empregador do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo ser comprovada essa situação através de atestado médico.

Parágrafo Segundo – Para as empresas regularmente inscritas no Programa Empresa Cidadã do Governo Federal e que tiverem, comprovadamente, concedido licença maternidade de 180 (cento e oitenta dias), a estabilidade de que trata o caput será de 30 (trinta) dias a contar do término de referida licença maternidade, ressalvados os casos de rescisão por justa causa e pedido de demissão, sendo o pedido de demissão com assistência do Sindicato Profissional, nos termos da lei.

ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM IDADE MILITAR

Ficam garantidos empregos e salários ao empregado em idade de prestação de serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu, exceto nos casos de contratos por prazo determinado (inclusive os de experiência), rescisão por justa causa e pedido de demissão.

ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE LER/DORT (LESÃO POR ESFORÇO)

Fica garantido o emprego e salário ao empregado portador de doença denominada LER /DORT, por um período de 02 (dois) anos, desde que o empregado esteja há mais de 03 (três) anos na empresa e que a aludida doença seja apurada através de perícia médica do Instituto Nacional de Previdência Social, comprovando o nexo entre a doença e a atividade desenvolvida pelo trabalhador na empresa e que ensejará a mudança para a função compatível com o estado físico do empregado, sem prejuízo salarial e de demais verbas contratuais, durante o período de garantia de emprego.

Parágrafo Único – Os profissionais que tiverem direito à garantia prevista na presente cláusula, não poderão ter seu contrato de trabalho rescindido pelo empregador durante o período de garantia do emprego, a não ser em razão da prática de falta grave, mútuo acordo, pedido de demissão, sendo o mútuo acordo e o pedido de demissão, mediante assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO EM AUXÍLIO-DOENÇA

Ao empregado afastado por motivo de doença, desde que esteja recebendo o respectivo auxílio-doença, será assegurado emprego ou salário por igual prazo ao do afastamento, até 30 (trinta) dias, a contar da alta médica concedida pela Previdência Social.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ESTABILIDADE PRÉ APOSENTADORIA

Nos contratos de trabalho superiores a 05 (cinco) anos, faltando até 01 (um) ano para completar o período e idade exigidos pela Previdência Social para requerer aposentadoria por tempo de contribuição, em seus prazos e idades mínimos, fica assegurada ao empregado estabilidade provisória por esse período de 01 (um) ano, desde que apresentada certidão do INSS que conste tal informação.

Parágrafo Único – Atingido o tempo e idades mínimos, necessários para a jubilação aqui prevista, cessa a garantia estabelecida na presente cláusula tenha o empregado requerido ou não o benefício.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - UNIÃO HOMOAFETIVA - IGUALDADE DE GÊNERO

Fica assegurado aos empregados em união homoafetiva devidamente reconhecida, a garantia de todos os direitos previstos neste instrumento coletivo de trabalho, de forma a facilitar o resguardo dos interesses de seus companheiros (as) e dependentes habilitados perante a Previdência Social.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - QUADRO DE AVISOS

As empresas manterão quadros de avisos nos locais de trabalho a serem colocados em local de fácil acesso e visibilidade aos trabalhadores para comunicação de publicações, avisos, convocações, boletins informativos e outras matérias tendentes a manter o empregado atualizado e informado em relação a assuntos de seu interesse e/ou da Entidade Sindical Profissional.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - EMPREGADO TRANSFERIDO - GARANTIA DE EMPREGO

Assegura-se ao empregado transferido na forma do Artigo 469 da Consolidação das Leis do Trabalho, o emprego ou salário pelo período de 06 (seis) meses, contado da data da transferência.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

As horas da prorrogação da jornada de segunda-feira a sexta-feira, da semana em que o sábado for feriado, mediante acordo escrito individual, deverão:

a) ser pagas aos empregados como extras, na própria folha de pagamento daquele mês, ou

b) ser cancelada a prorrogação da próxima semana, compensando-se assim aquelas trabalhadas na semana em que, por ter sido feriado o sábado, nele não haveria mesmo expediente.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso ao final da jornada de trabalho, no mesmo dia ou em qualquer outro dia da semana.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JORNADA DE TRABALHO

Fica expressamente vedada qualquer alteração da jornada e/ou horário de trabalho dos empregados contratados anteriormente à vigência do artigo 59-A da CLT, salvo mediante prévia negociação de acordo coletivo de trabalho com a assistência da Entidade Sindical Profissional, na forma do artigo 468 da CLT e observadas as formalidades legais.

Parágrafo Primeiro – A implantação da jornada 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso) poderá, a critério da empresa, ser feita por acordo individual escrito na empresa ou acordo coletivo de trabalho com assistência da Entidade Sindical Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLE JORNADA - PONTO ELETRÔNICO/PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter o controle de ponto de jornada, inclusive na modalidade home office, sob pena de se inverter o ônus da prova em eventual ação trabalhista no que concerne a cômputo e remuneração de horas extraordinárias.

Parágrafo Primeiro – Conforme o disposto no inciso x, do artigo 611-A da CLT, fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, ficando ainda permitido, a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme estabelecido no Artigo 74, § 4º da CLT.

Parágrafo Segundo – O registro de ponto por exceção poderá ser adotado para todos os empregados subordinados à anotação de registro de frequência, ficando a empresa responsável pelo controle e administração das anotações de exceção ocorridas durante a jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro – A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético/eletrônico devidamente registrado e/ou homologados quando exigidos, permitindo a identificação do empregador e do empregado de forma que possibilite a impressão do registro das marcações por exceção realizadas pelo empregado, que ao final do mês constarão de relatório individual para serem conferidas e assinadas pelo empregado.

Parágrafo Quarto – Na anotação do ponto por exceção fica dispensada a anotação da entrada e saída do empregado, devendo ser anotadas as ocorrências das seguintes exceções: atrasos, faltas (justificadas e não justificadas), licenças, férias, afastamentos e horas extras.

Parágrafo Quinto – Nos sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho, inclusive no registro de ponto por exceção, ficam vedadas:

a) Restrições à marcação do ponto;

b) Marcação automática do ponto;

c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS

O empregado que, por motivo de doença, necessitar levar seu filho de até 16 (dezesseis) anos de idade, ao médico, terá abonado o período destinado para tal finalidade, desde que devidamente comprovado através de atestado no qual conste o horário de chegada e saída da consulta.

Parágrafo Único – O abono previsto na presente cláusula será concedido no máximo para 03 (três) ausências por ano.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS PARA EXAME PRÉ-NATAL

Serão abonadas as faltas ao serviço das funcionárias gestantes no caso de consultas médicas de pré-natal e realização de exames necessários para acompanhamento adequado da gestação, principalmente quando diagnosticada gravidez de alto risco, como prevenção à saúde da gestante e no combate à mortalidade materno infantil, devendo as trabalhadoras apresentarem no departamento de recursos humanos da empresa o atestado médico comprovando a realização dos exames.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - PROVAS ESCOLARES

Nos dias de provas escolares, o empregado estudante será dispensado 01 (uma) hora antes do horário habitual, sem prejuízo em seu salário, podendo a empresa exigir comprovação da prova ou exame.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS EM ESCALAS DE REVEZAMENTO

Observadas as Leis 10.101/2000, 11.603/2007 e demais legislações aplicáveis, fica facultado às empresas nos dias de domingo e feriados (Federais, Estaduais e Municipais), o funcionamento normal do estabelecimento.

Parágrafo Primeiro – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, deverá existir uma escala mensal de revezamento, sendo que o repouso semanal remunerado deverá obrigatoriamente coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo (a cada dois domingos trabalhados, o terceiro será de descanso), respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho.

Parágrafo Segundo – Aplica-se às empregadas o disposto no artigo 386 da CLT, havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical, isto é, a cada domingo trabalhado, o domingo seguinte será de descanso.

Parágrafo Terceiro – Nos serviços que exijam o trabalho em feriado (Federal, Estadual ou Municipal) deverá existir uma escala mensal de revezamento, sendo que o feriado trabalhado será remunerado em dobro, salvo se compensado em outro dia da semana, ou da semana seguinte.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONDUÇÃO E REFEIÇÃO

Aos empregados cuja jornada de trabalho extraordinário, previamente aprovada pela empresa, terminar após 22:00 horas, serão fornecidas, gratuitamente, refeição e transporte para retorno à sua residência.

FÉRIAS E LICENÇAS

DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

Desde que haja concordância do empregado, por escrito, as férias poderão ser usufruídas em até 03 (três) períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 05 (cinco) dias corridos cada um.

Parágrafo único – É vedado o início das férias individuais no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CÁLCULO DE FÉRIAS

No cálculo das férias, além da média do salário e comissão, serão computadas também a média mensal das horas extras, o adicional noturno e todas as parcelas mensais que tenham sido pagas ao empregado com habitualidade e a parcela do DSR devida em tais verbas durante o período aquisitivo.

LICENÇA REMUNERADA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Fica garantida licença remunerada de 05 (cinco) dias ao trabalho, para os trabalhadores, vítimas de agressão e violência doméstica, em especial contra mulheres, desde que apresentado boletim de ocorrência (B.O) ao departamento de recursos humanos da empresa que comprove a violência sofrida e a impossibilidade de comparecer ao ambiente de trabalho.

A) A empregada vítima de violência doméstica poderá solicitar realocação para outra unidade da empresa quando houver, sendo garantido o sigilo de informações sobre sua transferência a fim de evitar perseguição do agressor em seu local de trabalho.

B) As empresas poderão oferecer possibilidade de alternância de horários de entrada e saída do expediente, a fim de que o agressor não tenha conhecimento sobre a mudança da sua rotina.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR - DESASTRES NATURAIS

Fica garantida licença remunerada de 05 (cinco) dias a todos os empregados, vítimas de desastres naturais tais como enchentes e inundações, incêndio, deslizamento e escorregamento de terras e barreiras, afundamento e colapso de terras e qualquer dano que inutilize a habitabilidade da residência oficial dos empregados, desde que devidamente comprovado a residência no local afetado.

LICENÇA ADOÇÃO

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOTANTE

À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias nos termos do art. 392-A da CLT.

A) A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

B) A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães empregado ou empregada.

Parágrafo Único – As condições previstas no caput desta clausula aplicam-se aos empregados em união homoafetiva que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção de criança, nas condições descritas acima, desde que a união homoafetiva seja legalmente comprovada e sendo o direito garantido a um dos integrantes do casal (caso ambos trabalhem na mesma empresa).

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS PROPORCIONAIS

Serão garantidas férias proporcionais aos empregados que pedirem demissão, qualquer que seja o seu tempo de serviço.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA PARTERNIDADE

As empresas concederão aos seus empregados-pais licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a contar do dia subsequente ao do nascimento do filho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

UNIFORME

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - UNIFORMES

Observado o quanto estabelecido no Artigo 456-A da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregadores fornecerão aos empregados, gratuitamente, os uniformes considerados de uso obrigatória, cuja restituição deverá ocorrer, no estado de uso em que se encontrem, ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

Parágrafo Único – Desde que conste do contrato do trabalho, na hipótese da não devolução dos uniformes, o empregado sujeita-se a indenizar o empregador pelo valor correspondente e comprovado por nota fiscal de aquisição, mediante desconto da respectiva verba rescisórias.

ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS DO SINDICATO

As empresas se obrigam a aceitar os atestados médicos justificativos de ausência ao serviço e/ou atrasos emitidos pelo Órgão Previdenciário e/ou seus conveniados, bem como os emitidos pelos serviços médicos e odontológicos autorizados pela Entidade Sindical Profissional.

OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS / DOENTES / PARTURIENTES

Em caso de acidente, mal súbito ou parto, desde que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste, obriga-se a empresa a transportar o empregado, com a urgência possível para local apropriado (atendimento médico).

RELAÇÕES SINDICAIS
ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

A entidade sindical profissional poderá ter acesso às dependências das empresas para efetuar a conscientização dos empregados da importância da sindicalização dos trabalhadores representados, desde que agendado previamente com as empresas.

GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - FALTAS JUSTIFICADAS DO DIRETOR DO SINDICATO PROFISSIONAL

O empregado, diretor do Sindicato Profissional quando no exercício de seu mandato, e desde que tenha sido devidamente convocado por seu Sindicato e tenha comunicado ao empregador, poderá deixar de comparecer ao trabalho, sem prejuízo dos salários, para atendimento de demandas junto ao Sindicato Profissional pelo período integral de 01 (um) dia no mês, ou em 02 (dois) períodos de 04 (quatro) horas de ausência da empresa.

Parágrafo Primeiro – Fica limitado o máximo de 04 (quatro) diretores por empresa e sem possibilidade de ausência de todos os diretores no mesmo dia.

Parágrafo Segundo – O Sindicato Profissional com 10 (dez) dias de antecedência, comunicará mensalmente às respectivas empresas, os nomes dos diretores que no mês seguinte irão usufruir a faculdade aqui instituída, indicando os dias em que cada um deles estará ausente do serviço.

ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MUDANÇA DE ENDEREÇO

Os empregadores ficam obrigados a comunicar qualquer mudança de endereço às Entidades Sindicais, profissional e patronal, no prazo de 15 (quinze) dias após a efetivação da mudança.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADORES AO SINDETUR-SP

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

As empresas (matriz e filial) representadas recolherão ao SINDETUR-SP, conforme deliberado na AGE-Assembleia Geral Extraordinária que autorizou a celebração da presente Convenção Coletiva, aplicável aos integrantes da categoria econômica, destinada ao custeio das negociações coletivas, com fulcro no Art. 513, “e”, da CLT, as contribuições previstas na seguinte tabela de faixas de faturamento:

Faixas de faturamento	Valor	Formas de pagamento – Vencimento em 15/01/2025
Zero até R$ 81.000,00/ano (MEI)	R$ 376,56	10% de desconto no boleto ou no PIX
R$ 81.000,01 até R$ 360.000,00/ano (ME)	R$ 753,12	

R$ 360.000,01 até R$ 4.800.000,00/ano (EPP) Acima de R$ 4.800.000,01(Demais empresas)	R$ 2.259,36 R$ 4.518,72	05 (cinco) parcelas mensais sucessivas, sem desconto, no cartão de crédito com vencimento inicial aos 15/01/2025

Parágrafo Único: O recolhimento da contribuição patronal efetuado fora do prazo será acrescido da multa de 10% (dez por cento), juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e correção monetária pelo índice IPCA ou outro índice que venha substituí-lo, sem prejuízo das demais cominações previstas.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

A título de contribuição assistencial, todos os integrantes da categoria profissional (empregados em empresas de turismo), associados e não associados, contribuirão, mensalmente, com o percentual de 2% (dois por cento) a ser aplicado sobre os salários.

Parágrafo Primeiro – Referidas contribuições deverão ser recolhidas ao Sindicato dos Empregados em Edifícios, Condomínios e Empregados em Turismo e Hospitalidade de Araçatuba e Região até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto.

Parágrafo Segundo – O não recolhimento da contribuição referida na presente cláusula acarretará, para o empregador, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da lei.

DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - DO DIREITO DE OPOSIÇÃO DOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/11/2024 a 31/10/2025

O trabalhador terá o direito de oposição a referida contribuição assistencial em até 20 (vinte) dias corridos a partir da assinatura da convenção coletiva de trabalho, mediante apresentação, pelo trabalhador não associado, de solicitação escrita e com assinatura do mesmo, na sede do sindicato, na sede da empresa, e nos locais de trabalho ou por e-mail: seecethar@hotmail.com, seecetha@terra.com.br.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - BOLSA DE EMPREGO

As empresas poderão utilizar o serviço de colocação para empregados, por intermédio de “Bolsa de Emprego” do Sindicato Profissional beneficiando empregadores e empregados da categoria com excelente recrutamento, sem ônus para ambos.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIGNIDADE E DIVERSIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As empresas da categoria devem apoiar e respeitar a proteção de direitos humanos reconhecidos internacionalmente, proporcionando ambiente seguro e saudável para seus empregados, respeitando a liberdade de associação e o reconhecimento do direito a negociação coletiva, comprometendo-se ainda ao combate de todas as formas de trabalho forçado, infantil ou degradante, devendo atuar na disseminação da cultura da tolerância à diversidade e em busca da eliminação de quaisquer formas de discriminação no ambiente de trabalho quer seja em virtude de raça, sexo, cor, origem, religião, condição social, idade, porte ou presença de deficiência ou mental, ou qualquer tipo de doença, exaltando a cidadania e a meritocracia tanto nas políticas de recursos humanos quanto na execução das atividades laborais.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO RAIS/CAGED

A fim de possibilitar a aferição dos direitos garantidos através da presente convenção, as empresas se obrigam a, sempre que solicitado pelo sindicato laboral, sob exclusiva responsabilidade deste acerca do cumprimento da Lei Geral de Proteção de Dados a, no prazo de 10 (dez) dias, fornecer cópia das informações da RAIS - DCTF-WEB, lançadas no E SOCIAL.

DISPOSIÇÕES GERAIS
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS

Ficam asseguradas as condições mais favoráveis aos empregados, em cada empresa, querem decorrentes de normas internas ou acordo coletivo, bem como as decorrentes de medidas governamentais compulsórias que venham a ser instituídas na vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que a ela se incorporarão automaticamente.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - PENALIDADES

Pelo não cumprimento de qualquer das cláusulas estabelecidas na presente Convenção Coletiva de Trabalho fica estipulada multa pecuniária, por empregado e por infração, de 3% (três por cento) do maior salário normativo da categoria, acrescida de juros de 1% (um por cento) ao mês, enquanto perdurar o descumprimento, a contar da ciência da empresa da irregularidade denunciada, multa essa que reverterá em benefício do empregado. Ficam excetuadas as cláusulas que tenham multa preestabelecida.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO

A inobservância das cláusulas pactuadas autorizará o sindicato profissional a propor a competente ação de cumprimento.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - PERÍODO DE NEGOCIAÇÃO - GARANTIA DE CONDIÇÕES

Caso as negociações coletivas estejam comprovadamente iniciadas, com o envio da pauta de reivindicações pelo Sindicato Laboral, fica garantido o cumprimento das cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho pelo prazo de 30 (trinta) dias após o término da vigência, a fim de que sejam concluídas as negociações, não caracterizando direito adquirido e nem ultratividade da norma.

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - NEGOCIAÇÃO DE MUDANÇA DA DATA BASE DA CATEGORIA

As partes se comprometem a manter tratativas acerca de eventual mudança da data-base, consultando-se, previamente, a categoria e demais formalidades legais.

}

VALDENIR FERREIRA DA SILVA
PRESIDENTE
SIND EMPREGADOS EDIF COND EMP TUR HOSP ARACATUBA REGIAO

CARLOS DE SOUZA SCHWARTZMANN
PRESIDENTE
SINDICATO DAS EMPRESAS DETURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO

ANEXOS
ANEXO I - ATA AGE TRABALHADORES

Anexo (PDF)

ANEXO II - CARTILHA DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO MORAL – PARE E REPARE

Anexo (PDF)

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