CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2014/2014

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002008/2014
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/02/2014
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR004527/2014
NÚMERO DO PROCESSO: 46260.000830/2014-81
DATA DO PROTOCOLO: 13/02/2014

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP DE RIB PRETO, CNPJ n. 60.244.464/0001-75, neste ato representado(a) por seu Tesoureiro, Sr(a). GIOVANA TASSO;

E

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

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014 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 Empresas de Conservação de Elevadores; e Lustradores de Calçados**, com abrangência territorial em **Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlandia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, Serra Azul/SP e Sertãozinho/SP**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

PISOS SALARIAIS

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

a) Empregados em Empresas de Conservação de Elevadores:

I. Vigia em Geral:.....R\$ 871,02
(oitocentos e setenta um reais e dois centavos).

II. Fiscal de Patrimônio:.....R\$ 871,02
(oitocentos e setenta um reais e dois centavos).

III. Porteiro:.....R\$ 871,02
(oitocentos setenta um reais e dois centavos).

IV. Demais funções:.....R\$ 1169,10
(hum mil centos e sessenta nove reais e dez centavos).

b) Lustradores de Calçados:.....R\$ 810,00 (oitocentos e dez reais).

§ 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 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.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

ATUALIZAÇÃO SALARIAL

As Empresas concederão um aumento salarial de **7% (sete por cento)** a partir de **01 de janeiro de 2014**, que terá como base de aplicação sobre os salários **vigentes em 31 de dezembro de 2013**.

§ 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 2013 terão reajustes proporcionais à **1/12** da correção anual, sobre o salário admissional respeitando-se os valores dos pisos salariais vigentes nesta Convenção 2014.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

MORA SALARIAL

Incidirá mora salarial para os salários não pagos até o **5º (quinto)** dia útil de cada mês, correspondente a **1/30 (um trinta avos)** do salário devido por dia de atraso.

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

§ 2º – O décimo terceiro salário deverá ser pago integralmente até o dia **20 de dezembro de cada ano**, aplicando-se uma mora salarial de **1/12 (um doze avos)** do salário por mês de atraso.

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão, obrigatoriamente, aos empregados, os comprovantes de pagamentos com a identificação do empregador, discriminação das importâncias e benefícios pagos e descontos efetuados, bem como valores relativos aos recolhimentos fundiários, posteriormente aos respectivos pagamentos efetuados.

CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE

PAGAMENTO EM CHEQUE

Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

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

Salário produção ou tarefa

CLÁUSULA OITAVA - SALÁRIO SUBSTITUTO

SALÁRIO SUBSTITUTO

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

Isonomia Salarial

CLÁUSULA NONA - GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL

GARANTIA DE SALÁRIO IGUAL

Os empregados admitidos durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, não poderão perceber o salário inferior ao dos empregados dispensados, excluídas as vantagens pessoais, desde que para exercer trabalho na mesma função.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA DÉCIMA - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS

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

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

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

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

DOS PRÊMIOS.

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

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

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\$ 102,00 (cento e doiz reais)**, até o quinto dia útil do mês, através de Cartão Alimentação – SEMPRETURH/SINDTUR, 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 empregador, a seu critério poderá deixar de fornecer o benefício nas seguinte condição:

-quando o empregado tiver 1(uma) falta injustificada no mês.

§ 4º – O benefício deverá ser fornecido durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos, limitada a concessão do benefício a 60 (sessenta) dias;

§ 5º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto nesta clausula, 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).

§ 6º - Os empregadores que no início da vigência desta Convenção Coletiva já estiverem se utilizando de outras ferramentas de Cartão Alimentação para o fornecimento do benefício, poderão mantê-los desde que respeitados as condições prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 7º - Afim de prevalecer as condições mais benéficas aos trabalhadores, as empresas poderão fornecer Ticket Refeição através de saldo unificado no Cartão alimentação – SEMPRETURH/SINDTUR, possibilitando aos trabalhadores os consumos conforme suas preferências e necessidades.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE

VALE TRANSPORTE

Fica assegurado por parte das empresas, a concessão de vales transportes nos termos da legislação vigente, ficando facultado a empresa seu pagamento em dinheiro, incluindo-o no contra-cheque do empregado o valor correspondente à antecipação para despesas de deslocamento residência/ trabalho e vice-versa, devendo nestes casos, destacar como “benefício de transporte”.

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

§ 2º - Os vales transportes ou o seu equivalente pagamento, deverão ser fornecidos desde o primeiro dia de trabalho do empregado, em quantidade suficiente para este se locomover para o local de trabalho, e para o retorno à sua residência.

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

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO FUNERAL

AUXILIO FUNERAL

No caso de falecimento de trabalhador abrangido pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, será pago pelo Sindicato suscitante ao (s) beneficiário (s), a importância de *R\$ 1.400,00 (hum mil e quatrocentos reais)*, mediante a apresentação da documentação necessária, cuja relação encontra-se disponível na sede do sindicato da categoria.

Entende-se por beneficiário (s) a pessoa (s) física (s) designada (s) pelo empregado para receber (em) o benefício.

Ainda o beneficiário (s) devera (ao) 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 esta disponível no Sindicato, devera ser apresentada pelo responsável no prazo Maximo de 90 (noventa) dias, improrrogável.

§ 2º – A ex-empregadora do falecido devera 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\$ 4,00 (quatro reais)** por empregado. Referida Contribuição será recolhida junto à rede bancária até o dia 10 (dez) de cada mês, em guia própria distribuída pela Entidade Sindical Profissional;

§ 4º – Responsabiliza-se o empregador a remeter a Entidade Sindical Profissional, no mês da data-base, e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, a relação dos empregados existentes, tomando-se por base a quantidade de empregados constantes no campo “total de empregados do último dia do mês informado” do CAGED do mês anterior ou do último informado ao Ministério do Trabalho e Emprego, sem nenhuma redução a que título for;

§ 5º- Em virtude de seu caráter eminentemente social, a Contribuição tratada nesta Cláusula será devida mesmo pelos empregadores que possuam planos de Assistência Médica, Seguro, Pecúlios, Previdência Social ou qualquer tipo de benefício aos seus empregados;

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

- a) Ajuda alimentícia correspondente ao fornecimento de uma cesta-básica ou vale-alimentação no valor de R\$ 110,00 (cento e dez reais) cada pelo prazo de 20 (vinte) meses;
- b) Ajuda financeira, no valor de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais) cada, pelo prazo de 10 (dez) meses;
- c) Reembolso imediato ao empregador, após o efetivo pagamento e comprovação da rescisão trabalhista, do valor discriminado no TRCT, limitando-se o teto em R\$ 850,00 (oitocentos e cinquenta reais).

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

§ 8º – Em caso de falecimento do trabalhador, o sindicato profissional somente concederá o auxílio-funeral desde que o seu respectivo empregador esteja cumprindo fielmente o disposto nos § 2º e 3º;

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

§ 10º – A não adesão ao plano, a que título for ou inadimplência, acarretará à empresa multa mensal de 30% (trinta por cento) do piso salarial da respectiva categoria a ser pago a cada um de seus empregados;

§ 11º – Os benefícios constantes nesta cláusula serão disponibilizados a quem de direito reconhecido legalmente ou a eventual beneficiário antes indicado expressamente pelo empregado à empregadora, através de formulário próprio, os quais assumirão a responsabilidade civil e criminal por eventual ato de improbidade ou gestão indevida dos mesmos.

Auxílio Creche

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE

AUXÍLIO CRECHE.

Nas empresas onde trabalharem pelo menos **30 (trinta)** empregadas no mesmo local de trabalho, com mais de **16 (dezesseis)** anos de idade e que não possuam creche própria ou conveniada, nos termos do § 2º do artigo 389 da CLT, poderão optar por conceder, mensalmente, um auxílio creche às empregadas-mães, a importância equivalente a **5% (cinco por cento)** do salário mínimo vigente no país, por filho menor até **6 (seis)** anos de idade, mediante comprovação de despesas com a guarda, vigilância e assistência aos filhos.

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS

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\$ 7,82 (sete reais e oitenta dois centavos)** por empregado, cuja importância será destinada ao Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto, o qual se incumbirá de prestar 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

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 Medicar Emergências Médicas Ltda.

§ 1º – Para a assistência prevista no *caput* desta cláusula será proporcionado ao trabalhador:

- a)** Atendimento Pré-Hospitalar (A.P.H.), dentro do perímetro urbano de Ribeirão Preto e Bonfim Paulista, para todos os empregados das categorias profissionais representadas pelo Sindicato Suscitante e Suscitado, solicitado via telefone pelo nº 3512.4433.
- b)** Atendimento médico através de Unidades Móveis (U.T.I.s), guarnecidas de equipamentos e medicamentos para situações de Emergências e Urgências médicas, **24 (vinte e quatro)** horas por dia, com rápido tempo de resposta, que se deslocam para o local solicitado, exclusivamente no perímetro urbano de Ribeirão Preto e Bonfim Paulista.
- c)** Atendimento por equipes constituídas por **01 (um)** médico emergencialista, **01 (um)** técnico de enfermagem e **01 (um)** motorista resgatista treinados para essas funções.
- d)** Orientação Médica Via Telefone **24 (vinte e quatro)** horas por dia, recebendo chamados através do nº 3512.4433, para casos sintomáticos pouco cronicados.

§ 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 2014 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 - ACUMULO DE FUNÇÕES

ACUMULO 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

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

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

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

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PEDIDO DE DEMISSAO

PEDIDO DE DEMISSAO

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÕES

HOMOLOGAÇÕES

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

- a) Carta de preposição;
- b) Termo de rescisão de contrato de trabalho em **5 (cinco)** vias;

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

§ 1º – Se o dia do vencimento do aviso prévio recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será prorrogado para o dia útil imediatamente posterior, sob pena de incidência da multa prevista no §8º do artigo 477 da CLT.

§2º – No caso de impossibilidade de homologação do TRCT nos prazos relacionados no §6º do artigo 477 da CLT, a empresa poderá, desde que por motivo idôneo e justificável, apresentado por escrito, efetuar o pagamento das verbas rescisórias devidas ao empregado, no dia do vencimento, devendo, entretanto, comparecer no sindicato da categoria profissional, munido do comprovante de pagamento, para homologação juntamente com o empregado, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de lhe ser aplicada multa no valor do maior salário base recebido pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho, podendo referida multa cumular com a do §8º do artigo 477 da CLT.

§3º – No caso de impossibilidade do empregador em entregar o TRCT nos prazos relacionados no §6º do artigo 477 da CLT, aos empregados com menos de 1 (um) ano, a empresa poderá efetuar o pagamento da rescisão dos contratos de trabalho no dia do vencimento, devendo, entretanto, entregar diretamente ao empregado o TRCT e a CD/SD, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da data do desligamento/afastamento, sob pena de lhe ser aplicada multa no valor do maior salário base recebido pelo empregado no decorrer do contrato de trabalho, podendo referida multa cumular com a do §8º do artigo 477 da CLT.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS

QUITAÇÃO DE VERBAS SALARIAIS

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

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - AVISO PRÉVIO

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.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO

Os empregadores fornecerão recibo de retenção da Carteira de Trabalho do empregado para as devidas anotações, particularmente a função exercida pelo empregado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUEBRA DE MATERIAL

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 SEGUNDA - RETENÇÃO DA CTPS

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 TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO.

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.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE

ESTABILIDADE GESTANTE

Às empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **60 (sessenta)** dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR

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 SEXTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO

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 SÉTIMA - APOSENTADORIA

APOSENTADORIA

Aos empregados que comprovadamente estiverem há **12** (doze) meses de adquirirem o direito à aposentadoria, será garantido o emprego durante os **12** (doze) meses referido, desde que tenham **3** (três) anos na empresa. Ficam ressalvados os casos de acordo entre as partes, de dispensa por justa causa e pedido de demissão. Adquirido o direito, extingue-se a estabilidade.

PARAGRAFO ÚNICO – O Trabalhador que obtiver o benefício estabelecido no “caput” desta Cláusula, deverá comunicar o fato por escrito ao respectivo empregador.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

JORNADA DE TRABALHO

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

salarial fixado para sua função.

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

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

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

c) Não será permitido em nenhuma hipótese a extrapolação das 12 horas trabalhadas, sob pena de descaracterização do regime desta escala.

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

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

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

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

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

§ 4º - Fica expressamente vedada a contratação por hora.

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, desde que o acompanhante seja menor de 14 (quatorze) anos, e no máximo 3 (três) dias em cada mês.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FALTAS JUSTIFICADAS

FALTAS JUSTIFICADAS

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

- a) Por **02 (dois)** dias úteis a contar da data do falecimento, nos casos de falecimento de cônjuge ou companheira reconhecida, filhos, pai e mãe. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, no dia do evento, os dois contarão a partir do dia subsequente.
- b) Por **03 (três)** dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - EMPREGADO ESTUDANTE

EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas do empregado estudante para prestação de exames escolares, desde que em estabelecimentos oficiais de ensino, autorizados ou reconhecidos, pré-avisado o empregador com antecedência de **24 (vinte e quatro)** horas, e mediante comprovação posterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DO ESTUDANTE

JORNADA DO ESTUDANTE

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO.

TRANSFERÊNCIA DE POSTO DE TRABALHO.

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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS.

BANCO DE HORAS.

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

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

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

FÉRIAS

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

§ 1º – Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

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

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LICENÇA ADOTANTE

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 SÉTIMA - LICENÇA PATERNIDADE

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 OITAVA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL – EPI.

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.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ATESTADO MÉDICO

ATESTADO MÉDICO

Fica estabelecido o reconhecimento pelos empregadores dos atestados médicos emitidos pelo INSS através dos hospitais, clínicas, postos de saúde e profissionais que mantenham convênio com a Previdência Social, bem como pelos médicos conveniados com o Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto, desde que respeitado o prazo máximo da entrega de até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado, exceto as empresas que possuem médicos ou convênio próprios.

PARAGRAFO ÚNICO – 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.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRIMEIROS SOCORROS

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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO

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 QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

LICENÇA DO DIRIGENTE SINDICAL

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados dirigentes sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com antecedência mínima de **03 (três)** dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05 (cinco)** dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Pelas empresas representadas pelo Sindicato Patronal, sejam ou não associadas, será devida mensalmente, uma importância a título de Contribuição Assistencial Patronal, de acordo com o critério estabelecido, qual seja:

0,20% X (vezes) menor piso da categoria X (vezes) número de funcionários

Obs: A empresa deverá multiplicar o percentual de **0,20%** pelo menor piso de sua categoria econômica previsto na convenção coletiva de trabalho, multiplicando ao final referido resultado pelo número de funcionários declinados na folha de pagamento.

§ **1º** – Fica estabelecido o pagamento mensal mínimo de **R\$ 30,00 (trinta reais)**, caso a empresa não possua número superior a **70** funcionários em seus registros.

§ **2º** – Referida Contribuição Assistencial Patronal terá que ser recolhida até o dia **15 de cada mês** em guias fornecidas pela entidade sindical patronal;

§ **3º** – Caso os recolhimentos não sejam efetivados nas datas estabelecidas, sofrerão multa de **2% (dois por cento)**, acrescidos de juros de mora de **1% (um por cento)** por mês subsequente de atraso.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

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

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2014, 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 23 outubro de 2013 - página 14, 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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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

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

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - DISSÍDIO COLETIVO - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONECTÁRIOS

DISSÍDIO COLETIVO - GARANTIA DE SALÁRIOS E CONECTÁRIOS

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PENALIDADES

PENALIDADES

Pelo descumprimento de quaisquer cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estipulada a multa de **10%** (dez por cento) do salário nominal do empregado, multa esta que reverterá em benefício do empregado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ABRANGÊNCIA - COMPLEMENTAÇÃO

ABRANGÊNCIA - COMPLEMENTAÇÃO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho também se aplica aos trabalhadores existentes nos municípios de Ipuã, Sales de Oliveira e Serrana, que muito embora fazendo esses municípios parte da Base-Territorial do Sindicato Patronal conforme sua Carta Sindical, por equívoco que está sendo solucionado, não estão constando de seu registro no Cadastro Geral das Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho e Emprego.

Outras Disposições

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISO

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.

GIOVANA TASSO

Tesoureiro

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSP DE RIB PRETO

AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA

Presidente

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRAO PRETO