CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2021/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP004399/2021
DATA DE REGISTRO NO MTE: 19/05/2021
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011178/2021
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.111929/2021-99
DATA DO PROTOCOLO: 18/05/2021

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

SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO, CNPJ n. 01.580.886/0001-52, neste ato representado(a) por seu ;

E

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

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 2021 a 31 de dezembro de 2021 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 Asseio e Conservação (Limpeza Ambiental); Áreas Verdes e Similares**, 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, Orlândia/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 - PISO SALARIAL

Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - Limpeza Ambiental.

Agente de asseio e conservação	R$ 1.253,07
Copeira	R$ 1.253,07
Jardineiro	R$ 1.370,37
Porteiro	R$ 1.462,70

Vigia	R$ 1.462,70
Fiscal de Patrimônio	R$ 1.462,70
Funções Administrativas	R$ 1.381,06
Serviços Gerais	R$ 1.253,07
Contínuo ou Office-Boy	R$ 1.253,07
Auxiliar de Manutenção	R$ 1.462,70
Zelador	R$ 1.462,70
Limpador de Vidro	R$ 1.253,07
Coveiro/Sepultador	R$ 1.253,07

§ 1º – Esta convenção coletiva de trabalho deverá ser aplicada indistintamente por todas as empresas dentro do âmbito territorial das Entidades Sindicais signatárias, seja através da terceirização ou não, que exploram, forma única ou cumulativamente com outras funções, as atividades empresariais de asseio e conservação; higiene; prestação de serviços a terceiros de limpeza e conservação ambiental; manutenção predial; restauração e limpeza de fachadas; lavagem de carpetes; prestação de serviços a terceiros de portaria, recepção e copa, inclusive os trabalhadores administrativos das referidas empresas, sob pena de, caso optem por eventuais convenções coletivas menos benéficas aos empregados, incidirem, além das multas já convencionadas no presente instrumento, também em multa de um salário normativo por mês da infração.

§ 2º - As empresas que operam na Limpeza Ambiental terão necessariamente que manter quadros de funcionários específicos para cada uma das atividades.

§ 3º - Fica convencionado que as atividades de porteiro, vigia e fiscal de patrimônio por não se enquadrarem nas disposições da Lei n.º 7.102/73, bem como por não terem função de impedir ou inibir ação criminosa e que venha expor o trabalhador a roubos ou outras espécies de violência física, não são consideradas atividades ou operações perigosas na forma do art. 193, II, da CLT (adicional de periculosidade).

Empregados em Empresas de Asseio e Conservação - Condomínios e Edifícios Residenciais e Comerciais.

Os trabalhadores de empresas de limpeza ambiental, que prestam serviços em condomínios e edifícios residenciais e comerciais abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, e que sejam registrados como funcionários de empresas terceirizadas (prestadoras de serviços de asseio e conservação – limpeza ambiental), nos termos da Lei n.º 13.429/ 2017 que regulamenta à atividade de terceirização de serviços, farão jus aos seguintes valores como piso salarial:

Porteiro	R$ 1.462,70
Vigia	R$ 1.462,70
Fiscal de Patrimônio	R$ 1.462,70
Agente de asseio e conservação e assemelhados	R$ 1.253,07
Jardineiro	R$ 1.388,75
Zelador	R$ 1.462,70

§ 1º – As entidades signatárias da presente convenção coletiva de trabalho informam que, nos termos da decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho-TST nos autos de nº 0003434-13.2011.5.10.0000, restam nulas as cláusulas convencionais que proíbam a prática de terceirização das atividades de asseio, conservação e portaria em condomínios, eis que, conforme constou em referido acórdão, tais cláusulas normativas proibitórias "*atingem categorias diversas daquelas representadas pelos Sindicatos convenentes, elidem o permissivo de terceirização previsto na Súmula nº 331 do TST e apresentam afronta ao art. 170, IV e parágrafo único, da Constituição Federal*".

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - ATUALIZAÇÃO SALARIAL

As Empresas concederão, a partir de 01 de janeiro de 2021, aumento salarial conforme escala abaixo declinada, que terá como base de aplicação sobre os salários vigentes em 31 de dezembro de 2020

- **AUMENTO DE 4,31% (quatro inteiros e trinta e um décimos por cento**) incidente sobre o salário exclusivamente do cargo/função que tenham salário nominal de até **R$ 6.216,90** (seis mil duzentos e dezesseis reais e noventa centavos) vigente em 31 de dezembro de 2020.
- Os valores que superarem esta parcela salarial, ou seja, a parcela a partir de **R$ 6.216,90** (seis mil duzentos e dezesseis reais e noventa centavos) será livre negociação entre as partes (Empregador e Empregado)

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - MORA SALARIAL

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

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

CLÁUSULA SEXTA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

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

§ 1º – Os empregadores que não efetuarem os pagamentos de salários em moeda corrente, deverão

proporcionar a seus empregados, tempo hábil para o recebimento, junto a rede bancária, dentro da jornada de trabalho, no 5º dia útil.

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Adicional de Hora-Extra

CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - 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 - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Somente farão jus ao referido benefício os empregados que já recebiam o adicional por tempo de serviço até **31.12.2019** (direito adquirido), devendo o empregador manter o pagamento do 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 PRIMEIRA - 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.

Adicional de Insalubridade

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas pagarão a seus empregados os seguintes adicionais de insalubridade:

1.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em hospitais, postos de saúde, ambulatórios médicos, clínicas médicas e clínicas odontológicas, caso façam cirurgias de micro e pequeno porte, excetuando-se as áreas administrativas;

2.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal aos empregados que prestam serviços de limpeza em setores sujeitos às doenças por contaminação (leprosários, isolamentos e necrotérios, centro cirúrgico e unidade de terapia intensiva);

2.1) As empresas que possuírem PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e Laudo Técnico Pericial anual especificando os graus de risco no ambiente de trabalho, poderão pagar os percentuais de insalubridade de acordo com o estabelecido nas Normas Regulamentadoras - NR's 15 e 16, garantindo-se o pagamento de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre o salário mínimo federal;

3.) 20% (vinte por cento) do salário mínimo federal aos empregados que exerçam a função de **TÉCNICO EM DESENTUPIMENTO e AUXILIAR DE DESENTUPIMENTO**;

4.) 40% (quarenta por cento) do salário mínimo federal, para os empregados que forem contratados para a função de **"AGENTE DE HIGIENIZAÇÃO",** com determinação expressa das atividades de limpeza ou higienização de instalações sanitárias (banheiros) de uso público ou coletivo de grande circulação e a respectiva coleta de lixo, tais como: *hospitais, aeroportos, terminais rodoviários e ferroviários, estádios, arenas, casas de shows, shoppings, órgãos públicos e outros com as mesmas características,* ***desde que desempenhem essas atividades em período integral de sua jornada diária, semanal ou mensal, exclusivamente e permanentemente****, por não se equiparar a limpeza de residências e escritórios.*

Parágrafo primeiro – Não haverá acúmulo do adicional de insalubridade com o de periculosidade, devendo o empregado optar por receber o adicional que melhor lhe convier.

Parágrafo segundo – Cessada a condição insalubre, devidamente comprovada de acordo com o previsto no art. 191 da Consolidação das Leis do Trabalho, o adicional de insalubridade não será mais devido.

Adicional de Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE.

Aos empregados que exercerem a função de limpadores de vidro utilizando balancim ou assemelhados; tarefas em depósitos de combustíveis; abastecimento de veículos; borracharias e soldadores, fica garantido um Adicional de Periculosidade no percentual de **30%** (**trinta por cento)** sobre o valor do salário nominal, exceto os que exercem suas atividades em áreas não expostos a risco.

Parágrafo único: Não fará jus o empregado ao adicional de periculosidade quando o labor executado com utilização de motocicleta ou motoneta se der em locais privados ou de forma eventual, assim considerado o fortuito, ou o que, sendo habitual, dá-se por tempo extremamente reduzido.

Prêmios

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DOS PRÊMIOS

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

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PPR PROGRAMA DE PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

Com o objetivo legal de incentivar a produtividade, a qualidade e o bom relacionamento entre Capital X Trabalho, estabelecendo para este período o sistema de participação nos resultados, não gerando qualquer paradigma para acordos futuros e também não se aplicando da habitualidade em termos monetários, não substituindo ou complementando a remuneração devida a qualquer empregado.

A verba objeto do presente PPR – Programa de Participação nos Resultados está totalmente desvinculada do salário e diretamente relacionada aos termos ora pactuados, de forma que nenhum reflexo dela atingirá verbas trabalhistas ou se constituirá em base de incidência de encargo previdenciário, nos termos do disposto no artigo 3º da Lei 10.101/2000.

a) Exercício 2021: O período de apuração inicial do PPR – Programa de Participação nos Resultados será de Janeiro de 2021 até Junho de 2021, com o pagamento até o dia 10 de Agosto/2021; e de Julho de 2021 até Dezembro de 2021, com o pagamento até o dia 10 do mês de Fevereiro/2022.

b) Condições Gerais: O empregado começará com direito a 100% (cem por cento) do valor do PPR – Programa de Participação nos Resultados e perderá a percentagem de 20% (vinte por cento), conforme a

ocorrência das seguintes situações:

b.1) Faltas Injustificadas: A cada falta injustificada ocorrida durante o período de apuração o empregado perderá um percentual de 20% (vinte por cento) do valor.

b.2) Atrasos: Os atrasos ou saídas antecipadas ocorridas durante a jornada de trabalho, ocorridos durante todo o período de apuração, que excedam a 05 (cinco) minutos, quando injustificados, serão somados pelo empregador a cada período de apuração, sendo considerado um dia de falta injustificada a cada somatória de 08 (oito) horas de atraso;

b.3) Afastamentos: O empregado que ficar afastado por tempo superior a 15 (quinze) dias por motivo de saúde **não** ligado à sua atividade laboral (Espécie B-31), independentemente de recebimento do benefício previdenciário, perderá a porcentagem de 20% (vinte por cento) a cada 15 (quinze) dias de afastamento, consecutivos ou não. O empregado não perderá direito ao benefício quando o afastamento concedido decorrer de acidente de trabalho ou doença considerada como ocupacional (Espécie B-91);

Parágrafo primeiro: Não serão consideradas faltas para efeito de apuração ao direito do PPR – Programa de Participação nos Resultados, as ausências legais oriundas de norma legal prevista na Legislação vigente (Artigo 473 da Consolidação das Leis do Trabalho).

Parágrafo segundo: Nos casos previstos nesta Cláusula, o Empregador, quando solicitado por escrito, será obrigado a apresentar ao empregado os comprovantes de faltas (cartão de ponto/atestado médico/ resumo da folha de ponto/ etc.), no prazo máximo de 02 (dois) dias após o pagamento do benefício, sob pena de devolver ao empregado, a totalidade de 40% (quarenta por cento) do valor correspondente ao respectivo período.

c) Valor do PPR: R$ 271,50 (duzentos e setenta e um reais e cinquenta centavos), sendo pago em 02 (duas) parcelas semestrais no valor de R$ 135,75 (cento e trinta e cinco reais e setenta e cinco centavos) cada, sendo a primeira em 10 de agosto de 2021 e a segunda 10 fevereiro de 2022;

c.1) Aos empregados que forem admitidos e demitidos durante o período de apuração, o valor do PPR será pago de forma proporcional, sendo considerado os meses em que o empregado trabalhou por 15 dias ou mais.

d) Penalização: Fica estabelecido o pagamento de ½ (meio) piso salarial mínimo, estabelecido na Convenção Coletiva vigente à época, semestralmente, para as empresas que não aderirem no prazo pré estabelecido nesta cláusula, em favor de cada empregado;

d.1) Caso o empregado já obtenha referido benefício, concedido pela empresa empregadora, deverá atentar para as seguintes situações:

d.1.1) Sendo este valor maior do que aquele estipulado no item acima, “Valor do PPR”, não poderá ocorrer diminuição do mesmo, considerando o direito adquirido do empregado sobre o PPR concedido pela empresa, devendo para tanto, ser reajustado, semestralmente, utilizando o mesmo índice de reajuste fixado nos Acordos ulteriores a este;

d.1.2) Sendo este valor menor do que aquele estipulado no item anterior, fica o empregador obrigado a complementá-lo a fim de que possa atingir os valores acordados neste instrumento.

e) Conciliação: Na hipótese de divergência relativa ao cumprimento deste Acordo, as partes, visando o entendimento e a conciliação, se comprometem, pela ordem, a negociar diretamente entre si; Comprometem-se os representantes sindicais (SIEMACO-RP e SINDTUR), ao final de cada período estabelecido na Cláusula 1ª, a estudarem melhores condições/valores e formas de pagamentos, bem como, analisarem o resultado do período anterior, a fim de que possam aprimorar este PPR - Programa de Participação nos Resultados.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA (“ AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO”)

As entidades signatárias da presente convenção coletiva de trabalho, visando propiciar ao empregado melhores condições de alimentação também durante a jornada de trabalho, acordam em reajustar o valor do benefício em percentual de 4,31% (quatro inteiros e trinta e um décimos por cento), fracionando seu valor global através da concessão do benefício em cesta básica (R$ 122,89/mensal) e benefício denominado “benefício alimentar matinal” (R$ 30,42/mensal – cláusula décima oitava), de modo a não haver redução do benefício anteriormente denominado “auxílio alimentação”.

As empresas fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de cesta básica, o valor de **R$ 122,89 (cento e vinte e dois reais e oitenta e nove centavos)**, até o quinto dia útil do mês, através de cartão alimentação ou ticket, arcando o empregado em contrapartida com a quantia de R$ 7,17 (sete reais e dezessete centavos).

§ 1º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim, independentemente de inscrição no PAT pelo empregador;

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

§ 3º – A cesta básica será devida integralmente independentemente da jornada de trabalho do empregado, não se admitindo pagamento proporcional, a exceção dos casos previstos no parágrafo segundo desta cláusula e quanto trabalho intermitente, disciplinado no § 7º desta cláusula.

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

a) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 1(uma) falta injustificada no mês;

b) Dedução de 100%: quando o empregado tiver 5 (cinco) ou mais faltas/dia justificadas, consecutivas ou não, no mês

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

§ 6º – Ocorrendo o não pagamento do valor previsto nesta 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).

§ 7º – No caso do trabalho intermitente, a cesta básica será calculada proporcionalmente ao dia trabalhado, calculado pela divisão do valor do auxílio por 30 (trinta) dias, independentemente do número de dias efetivos no mês, considerando como “dia trabalhado” jornada igual ou superior à 04 (quatro) horas por dia.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - BENEFÍCIO ALIMENTAR MATINAL.

As empresas fornecerão mensalmente a todos seus empregados abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, a título de benefício alimentar matinal, o valor de **R$ 30,42 (trinta reais e quarenta e dois centavos)**, até o quinto dia útil do mês, através de cartão alimentação ou ticket.

§ 1º – Referido benefício não tem natureza salarial e não integrará a remuneração para qualquer fim, independentemente de inscrição no PAT pelo empregador;

§ 2º – O benefício deverá ser fornecido somente nos dias efetivamente trabalhados, não sendo devido durante o período de gozo de férias e eventuais afastamentos (independentemente da sua natureza);

§ 3º – O valor previsto no "caput" desta cláusula representa a importância mínima a ser efetivamente despendida pela empresa, de forma que na hipótese de participação do empregado no custeio do vale-refeição, o valor total mensal deverá ser igual ou superior ao valor mínimo acrescido da parcela correspondente ao desconto.

§ 4º – Caso o pagamento do referido benefício seja realizado em cartão, o mesmo poderá ser pago (creditado) no mesmo cartão do benefício auxílio alimentação, não descaracterizando o benefício/pagamento sua cumulação.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - VALE TRANSPORTE

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

§ 1º – Tal benefício não tem natureza salarial, mesmo que pago em dinheiro, não se incorporando à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, nem constituindo base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS (STF. Recurso Extraordinário n. 478.410 de 10.03.2010).

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

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

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - COPARTICIPAÇÃO NO SISTEMA NO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DA CATEGORIA.

As partes entendem que a base de trabalhadores representada pelo **SIEMACO-SP**, é notadamente de um

público vulnerável, carente de assistência básica ao próprio trabalhador e sua família, afetando sua vida pessoal e profissional. Como forma de minimizar esta realidade, historicamente alguns Sindicatos da categoria vem prestando parcialmente estes serviços aos trabalhadores e dentre os serviços disponibilizados é o de assistência à saúde (médica e odontológica) para os trabalhadores e seus dependentes. Por se tratar de um serviço oneroso, as Empresas contribuirão, mensalmente, para seu custeio de forma a ampliar o escopo desta assistência e atender a todos os trabalhadores da categoria.

Parágrafo primeiro: As empresas concederão a todos seus empregados um benefício constituído por Assistência á saúde, abrangendo o atendimento ambulatorial com consultas médicas e odontológicas, serviços de apoio ao diagnóstico, voltados a prevenção e procedimentos curativos básicos, sendo que o mesmo será gerido e prestado por instituição terceira, o Instituto Arlindo Gusmão de Fontes, CNPJ Nº 07.709.807/0001-47.

Complementarmente e objetivando a promoção do bem-estar físico, mental, emocional, intelectual, profissional e social da categoria, o Instituto executará atividades referenciadas no desenvolvimento de estudos, pesquisas, consultorias e ações visando o atingimento dos objetivos previstos nesta Convenção, para tanto realizando convênios e parcerias com centros especializados e entidades parceiras.

Paragrafo Segundo: Escopo dos benefícios de assistência á saúde médica e odontológica a serem oferecidos a categoria:

1. Assistência médica ambulatorial: Serviços de saúde voltados para os casos de baixa complexidade e que não ofereçam risco imediato à vida do paciente, com as seguintes especialidades: clínica geral, pediatria, ginecologia, ortopedia, e oftalmologia.

2. Assistência odontológica: atendimento odontológico, exceto prótese e ortodontia.

3. Exames laboratoriais: Urina tipo 1; cultura de fezes e hemograma completo.

Paragrafo terceiro: Para custeio do benefício acima referenciado, as empresas pagarão ao Instituto anteriormente identificado, o valor de **R$ 28,00 (vinte e oito reais), por mês** e por empregado, responsabilizando-se o Instituto a prestar assistência constituída por consultas médicas e odontológicas, para os trabalhadores, seja por seu departamento médico, seja por convênio;

Paragrafo quarto: Os recolhimentos dos valores estabelecido na cláusula anterior deverão ser efetuados até o dia 10 de cada mês, tomando por base o número de empregados indicados no CAGED do mês imediatamente anterior, passando os empregados - cuja relação deverá ser encaminhada ao instituto, juntamente com a cópia da guia de recolhimento e do CAGED a ter direito ao benefício a partir do dia seguinte após a entrega dos mencionados documentos. O total de empregados a ser considerado é aquele descrito no CAGED por CNPJ da empresa na base territorial.

Paragrafo quinto: A presente estipulação não tem natureza salarial, não se integrando na remuneração para qualquer fim;

Paragrafo sexto - A obrigação de pagamento pela empresa será mantida em caso de afastamento do (a) empregado (a), por motivo de doença ou acidente de trabalho, pelo prazo de 12 (doze meses). Decorrido tal tempo, ao (a) empregado (a) será facultada a manutenção do benefício mediante pagamento direto por ele feito ao respectivo instituto, desobrigada desde logo a empresa de qualquer responsabilidade.

Parágrafo sétimo - Além da obrigação do pagamento do valor do benefício, fica instituída uma multa equivalente a R$ 28,00, por mês e por trabalhador, no caso de descumprimento da presente cláusula, em favor do instituto para o qual os valores deveriam ter sido recolhidos.

Parágrafo oitavo - Em todas as planilhas de custos e editais de licitações deverá constar a provisão financeira para cumprimento deste benefício assistência médica, a fim de que seja preservado o patrimônio jurídico dos trabalhadores em consonância com o artigo 444 da CLT.

Parágrafo nono - O valor de **R$ 28,00** (vinte e oito reais) será válido para o biênio de 2020/2021. Após esse período, será reajustado de acordo com o índice negociado para categoria abrangida por esta norma coletiva.

Parágrafo décimo: Para pagamento e cumprimento desta cláusula, acessar o site do Instituto através do endereço: www.institutoagf.com.br (campo "Boleto").

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO CRECHE.

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - BENEFÍCIOS ASSISTENCIAIS PATRONAL

Conforme aprovado em assembleia regularmente convocada, as empresas integrantes das categorias econômicas representadas por esta convenção coletiva, objetivando a manutenção da própria Entidade Sindical, como também custeio das atividades sindicais decorrentes das negociações coletivas de trabalho, além dos serviços prestados/realizados em prol da categoria, ficou deliberado o recolhimento mensal, a título de contribuição assistencial patronal, a importância de **R$ 5,00 (cinco reais)** por empregado, **fixando como valor mínimo a ser recolhido pela empresa**, independentemente do número de empregados, a importância de **R$ 120,00 (Cento e Vinte Reais)**, cuja importância será destinada ao Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto.

§ 1º - Os recolhimentos deverão ser efetuados, exclusivamente, em agências bancárias, em impresso próprio, que será fornecido à empresa pela entidade sindical patronal.

§ 2º - O recolhimento da contribuição assistencial patronal efetuado fora do prazo mencionado no parágrafo 1º será acrescido da multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) ao mês.

§ 3º - A empresa deverá enviar à Entidade Sindical Patronal, no mês em que se associe e sempre que houver alterações no quadro de funcionários, o número de empregados mantidos dentro do âmbito de abrangência da presente convenção, bem como a última Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social – GFIP onde demonstre o número de funcionários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ACÚMULO DE FUNÇÕES

Os empregados que venham a exercer outro cargo, cumulativamente com suas funções contratuais, terão direito a percepção de adicional correspondente a no mínimo **20% (vinte por cento)** da respectiva remuneração, devendo ser pago proporcionalmente às horas efetivamente trabalhadas na outra função.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - - FILHO EXCEPCIONAL

Os empregadores pagarão a seus empregados que tenham filhos excepcionais, um auxilio 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 - HOMOLOGAÇÕES.

As homologações das rescisões contratuais, para os contratos de trabalho cuja vigência tenha sido igual ou superior a 12 (doze) meses, deverão ser efetuadas no SIEMACO-RP.

a) Fica estipulado o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da rescisão contratual, para que as empresas efetuem a homologação do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho na sede do sindicato profissional.

b) Para o trabalhadores demitidos e que prestaram serviços fora do município de Ribeirão Preto, a homologação poderá ser efetuada de forma digital, devendo a empresa enviar a documentação necessária através do e-mail: homologacaosiemaco.rp@gmail.com, até 10 (dez) dias antes do termino do prazo.

c) O não cumprimento do prazo estipulado para homologação caracterizará descumprimento normativo, acarretando na incidência da multa prevista na cláusula quinquagésima terceira, cujo crédito reverterá em benefício do empregado.

d) A entrega ao empregado de documentos que comprovem a extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão deverão ocorrer dentro do previsto no artigo 477 § 6º da CLT, não se confundindo ou substituindo com a obrigação disposta nesta cláusula;

e) Quando SIEMACO-RP der qualquer causa para o atraso na homologação, especificada na alínea “b”

desta cláusula, será obrigado a emitir em favor da empresa, uma certidão que a isente da culpa, especificando quais os motivos que levaram ao atraso na homologação;

f) Os eventuais custos de homologação serão arcados exclusivamente pela Entidade Laboral, não podendo ser cobrado do empregador qualquer valor a tal título.

g) A entidade laboral adotará medidas para recebimento do TRCT e demais documentos por meio digital.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PEDIDO DE DEMISSÃO

No ato de pedido de demissão firmado por empregado, independentemente do lapso temporal da relação de emprego, o empregador deverá orientar o empregado a procurar a assistência do sindicato da categoria profissional ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

Aviso Prévio

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO

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

§ 1º – O prazo de 30 (trinta) dias, correspondentes ao cumprimento do aviso prévio, conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação, que deverá ser formalizada por escrito.

§ 2º – Aos empregados que executem jornada de trabalho inferior ou igual a 22 horas semanais, fica condicionado o aviso prévio somente à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio.

§ 3º – Nos demais casos, não disciplinados no “caput” desta cláusula e nem no parágrafo acima, o empregado poderá optar pela redução de 02 (duas) horas no começo ou no final da jornada de trabalho ou ainda à dispensa do serviço por 7 (sete) dias antecedentes ao último dia do aviso prévio, nos termos do art. 488 da CLT.

§ 4º – Os acréscimos posteriores ao trigésimo dia relativos a proporcionalidade estabelecida pela Lei 12.506/2001 poderão, a critério do empregador, serem indenizados ou efetivamente cumpridos pelo empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTEIRA DE TRABALHO E ANOTAÇÃO DE OCUPAÇÃO.

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

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Readmitido o empregado no prazo de **6 (seis)** meses na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, desde que cumprido integralmente o anterior.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Normas Disciplinares

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUEBRA DE MATERIAL

Não se permite o desconto salarial por quebra de material e equipamentos, salvo na hipótese de dolo ou reincidência no período de **6 (seis)** meses.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - RETENÇÃO DA CTPS

Será devida ao empregado a indenização correspondente a um dia de salário, para cada dia atraso, pela retenção dolosa ou culposa de sua carteira profissional, por parte do empregador, após o prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

Transferência setor/empresa

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSFERÊNCIA DE LOCAL DE TRABALHO

Ao empregador é vedado transferir o empregado, sem a sua anuência, para localidades diversas da que resultar do contrato, não se considerando transferência a que não acarretar necessariamente a mudança de domicílio.

Parágrafo Único: Nos casos de transferência de posto de trabalho por extinção do contrato de prestação de serviços com o tomador de serviços, os benefícios suplementares concedidos ao empregado por força do extinto contrato e que não estejam previstos nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não constituirão direito

adquirido e consequentemente poderão ser suprimidos da remuneração do empregado.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE GESTANTE

Às empregadas gestantes serão atribuídas todas as garantias previstas na Constituição Federal e nos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias, sendo-lhe, ainda, garantida a estabilidade provisória, desde o início da gravidez até **45 (quarenta e cinco**) dias após o término da licença maternidade, não se computando nesse período eventual Aviso Prévio.

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

Estabilidade Serviço Militar

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - ESTABILIDADE DO EMPREGO EM IDADE MILITAR

Ao menor, em idade de prestação de serviço militar, é garantida a estabilidade provisória no emprego desde o alistamento até a incorporação e nos **60 (sessenta)** dias após a baixa da unidade em que serviu.

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, pelo prazo de **12 (doze**) meses, a remuneração do
seu contrato de trabalho junto ao empregador, após a cessação do auxílio-doença
acidentário

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - APOSENTADORIA

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

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS.

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

a) Serão abonadas as faltas ou horas não trabalhadas do empregado que necessitar assistir seus filhos menores de 14 (quatorze) anos em médicos, desde que o fato resulte devidamente comprovado, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas da data da emissão do atestado ou declaração de acompanhante, limitado referida justificativa a 1 (um) dia por mês.

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

c) Por **03** (três) dias úteis em virtude de casamento, a contar do dia do evento. Caso o empregado tenha trabalhado normalmente, neste dia, os três dias contarão a partir do dia subsequente.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EMPREGADO ESTUDANTE

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO

As empresas, observado o valor hora do piso salarial da categoria da profissional, poderão contratar nas

seguintes jornadas de trabalho:

a) Para jornada de até 110 (cento e dez) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 110 (cento e dez horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 110, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;

b) Para jornada acima de 110 (cento e dez) horas mensais até 120 (cento e vinte) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 120 (cento e vinte horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 120, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;

c) Para jornada acima de 120 (cento e vinte) horas mensais até 150 (cento e cinquenta) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 150 (cento e cinquenta horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 150, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;

d) Para jornada acima de 150 (cento e vinte) horas mensais até 180 (cento e oitenta) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 180 (cento e oitenta horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 180, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;

e) Para jornada acima de 180 (cento e vinte) horas mensais até 200 (duzentas) horas mensais, o valor do salário deverá, no mínimo, corresponder ao equivalente à 200 (duzentas horas) mensais, apurados da seguinte forma: piso da função / (divisão) 220 x (multiplicação) 200, devendo ser assegurado ao empregado, dentro desta jornada, o valor do descanso semanal remunerado;

§ 1º –Turno Fixo 12/36: Fica facultado ao empregador à compensação de horas semanais, desde que respeitado o limite de quarenta e quatro semanais, bem como, à implantação de jornada de trabalho em turno fixo 12 (doze) horas, no sistema 12x36 (de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso). A remuneração mensal na presente escala, nos termos do art. 59-A, § 1º, da CLT, abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados, finais de semana e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73;

§ 2º - Ao empregador será admitida a utilização das escalas de trabalho 4x2, 5x2, 5x1 e 6x1, em face das características e singularidade da atividade, desde que não haja extrapolação do limite da jornada de trabalho permitida e respeitada a concessão de folga semanal remunerada de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos da lei. Em havendo extrapolação do limite aqui estabelecido, o empregado fará jus ao recebimento dessas horas como extraordinárias, sem que isso implique em descaracterização do regime/escala de jornada de trabalho a que o empregado estiver sujeito,

§ 3º - Para implantação de qualquer escala de trabalho não prevista no parágrafo segundo deverá obrigatoriamente, sob pena de nulidade, ter que ser firmado ACORDO COLETIVO DE TRABALHO com a participação dos Sindicatos signatários desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 4º - Na jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica assegurado um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos destinados à refeição e descanso, à exceção da jornada 12x36. Caso não seja concedido integral ou parcialmente, será pago como indenização apenas o período suprimido/faltante, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º - Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, consoante o disposto na Portaria nº 373/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desde que o sistema alternativo cumpra as exigências dispostas em referida portaria.

§ 6º - Fica permitida a utilização pelos empregadores de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, nos termos do art. 74, § 4º, da CLT.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - 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.

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

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

§ 1º: Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os tramites legais de retorno ao trabalho.

§ 2º: Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

§ 3º : A ausência de cumprimento da obrigação disposta na presente cláusula pelo empregado acarretará na incidência da multa prevista na cláusula quinquagésima terceira, cujo crédito reverterá em benefício do empregador.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado, a exceção das atividades em escala de folgas.

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

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

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

Licença Adoção

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL - EPI.

A não utilização dos equipamentos de proteção individual comprovadamente entregue pela empresa ao empregado, ocasionará na imediata aplicação de advertência, sendo que em caso de reincidência pelo empregado, passível sua penalização com suspensão do contrato de trabalho sem remuneração, e, caso novamente rescindindo no mesmo ato, demissão por justa causa.

Uniforme

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

§ 1º – O empregador poderá, caso queira, exigir do empregado a devolução do uniforme gratuitamente cedido quando da extinção do contrato de trabalho, no estado de uso em que se encontrar.

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADO MÉDICO

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

§ 1º – Os empregados beneficiados por convênio médico ambulatorial concedido pelo empregador, deverão obrigatoriamente passar pelos médicos conveniados para terem considerados válidos os atestados médicos entregues com o fim de abono de faltas.

§ 2º – Declarações somente serão aceitas como meio de abono de faltas quando assinadas por médico.

Primeiros Socorros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - PRIMEIROS SOCORROS

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

Outras Normas de Proteção ao Acidentado ou Doente

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - FORMULÁRIO PREVIDENCIÁRIO

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

Relações Sindicais

Garantias a Diretores Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 (**<u>**três**</u>) dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a **05** (**<u>cinco)</u>** dias por ano.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PROFISSIONAL

Com base nas disposições contidas no Termo de Ajustamento de Conduta firmado com o Ministério Público do Trabalho sob nº 018429/2004-16, perante o juiz da 4ª Vara da Justiça do Trabalho de Ribeirão Preto, afim de que haja a mantença da infraestrutura da entidade sindical, ficam os empregadores obrigados a descontarem mensalmente de cada um de seus empregados, a Contribuição Negocial Profissional na forma seguir:

Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2021, 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 SIEMACO/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 SIEMACO/RP publicou Edital de Convocação junto ao Jornal Agora, em data de 31.10.2020, pagina A-5, declarando o direito de oposição deste desconto que deve ser manifestado pessoalmente pelo trabalhador 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 para manutenção do sindicato e prestação de serviço aos empregados.

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 é de responsabilidade da empresa, conforme autorizado pelo empregado em assembleia realizada pela entidade profissional, sendo que a omissão empresarial na efetivação do desconto ‘e seu respectivo repasse ao SIEMACO/RP fará com que o ônus pelo pagamento da importância se reverta à empresa, sem permissão de desconto ou reembolso posterior ao trabalhador.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - DESCONTOS DE CONVENIOS

As empresas descontarão de seus empregados, mediante apresentação, pelo sindicato, de relação de nomes e valores, as importâncias correspondentes a convênios, desde que autorizados individualmente pelos mesmos, encaminhando-se cópia destas autorizações à empresa, e observando o limite de 40% da remuneração do empregado, repassando estas importâncias ao sindicato, até o dia 10 de cada mês;
§ 1º - As relações deverão ser encaminhadas às empresas até o dia 25 (vinte e cinco) de cada mês;
§ 2º - Desde que expressamente autorizado pelo empregado, ficam legitimados os descontos salariais de seguro de vida, assistência médica ampliada, vale farmácia e associação funcional, entre outros.
§ 3º – Além da obrigação de realizar o desconto, fica estipulada a multa de 10% (dez por cento) sobre os valores devidos, a ser paga pela empresa que descumprir o contido no caput desta cláusula, quando deixar de efetuar os descontos devidos; e de mais 50% àquela que deixar de recolher as importâncias descontadas ao Sindicato Obreiro no prazo estabelecido, sem prejuízo da responsabilidade civil e penal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As empresas deverão descontar dos trabalhadores associados e integrantes da categoria profissional representada pelo SIEMACO-RP, desde que devidamente autorizado por eles a importância de R$ 20,00 (vinte reais) mensais.

Parágrafo primeiro: As empresas deverão proceder ao recolhimento de que trata a presente cláusula via depósito em conta do Sindicato dos Empregados, conforme discriminado na guia (ou boleto bancário) apropriada, a ser por este encaminhada.

Parágrafo segundo: Os recolhimentos dos valores estabelecidos nesta cláusula deverão ser efetuados todo dia 10 de cada mês, sob pena de pagamento de multa equivalente a 30% (trinta por cento) ao mês enquanto perdurar a apropriação indevida do valor retido, limitado ao valor principal.

Parágrafo terceiro: A empresa deverá encaminhar ao sindicato mensalmente a relação de nomes dos trabalhadores associados até dia 25 de cada mês

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE

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

a) Recolhimentos de todas as contribuições previstas em Lei e nesta Convenção;

b) Cumprimento integral desta Convenção;

c) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletiva, de trabalho previstas na Constituição Federal e Consolidação das Leis do Trabalho, bem como em legislação complementares concernentes a matérias trabalhistas;

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PENALIDADES

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

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISO

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL DEVIDA NA DESPEDIDA ANTES DA DATA BASE.

Considerando a característica do setor ser de prestação de serviços contínuos à terceiros, no caso de rescisão contratual por parte do contratante, fica pactuado entre as entidades signatárias da presente convenção coletiva que o empregador não será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determinam as Leis 6.708/79 e lei 7.238/84, ambas no seu artigo 9º.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS.

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

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica instituída a Comissão Intersindical de Conciliação Prévia prevista no artigo 625-A da CLT, conforme redação dada pela Lei nº 9.958 de 12/01/2000, composta por 01 (um) representante dos empregadores e 01 (um) representante dos trabalhadores, com o objetivo de buscar a conciliação de conflito individuais de trabalho envolvendo integrantes das categorias profissionais representadas pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação, Limpeza Urbana, Limpeza Ambiental, Áreas Verdes e Similares de Ribeirão Preto e Região e os integrantes das categorias econômicas representadas pelo Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto e Região, cujos regramentos serão estabelecidos em documento apartado de forma mútua entre as entidades sindicais.

§ 1º – As categorias profissionais abrangidas pela Comissão Intersindical de Conciliação Prévia ora instituída, são aquelas representadas pelos Sindicatos convenentes assim entendidas: "EMPREGADOS EM EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO, LIMPEZA URBANA, LIMPEZA AMBIENTAL, ÁREAS VERDES E SIMILARES", cujas bases-territoriais compreendem os municípios de Ribeirão Preto, Altinópolis, Barrinha, Batatais, Cajurú, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Jardinópolis, Luiz Antônio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Serra Azul, Sertãozinho, São Joaquim da Barra, São Simão e Santa Rosa do Viterbo.

JOAO CARLOS CAPANA
Presidente
SIND EMP EMPR AS CONS LIMP AMB A V SIM R PRETO E REGIAO

AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA
Presidente
SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRAO PRETO

ANEXOS
ANEXO I - ATA - SIEMACO

Anexo (PDF)

ANEXO II - ATA - SINDTUR

Anexo (PDF)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço http://www.mte.gov.br.